

Activități de team building pentru birou



Ce ne spune conceptul de team building? Pare atât de simplu: 'to build a team' înseamnă să construiești o echipă. A crea o echipă în adevăratul sens înseamnă să creezi sinergia în cadrul acesteia, să faci ca rezultatele muncii în echipă să fie mai mari decât suma rezultatelor individuale ale membrilor, să îmbunătățești performanțele echipei.

Obiectivele unor activități de team building pot fi diverse, și le putem încadra în următoarele 6 mari categorii:

- ❖ **Obiective de socializare** – adică haide să îi facem pe membrii echipei să se cunoască mai bine. Aici se includ și activitățile petreceri de firmă. E drept că majoritatea nici nu le consideră activități de team building, deoarece rezolvă doar partea de cunoaștere mai bună între membrii. Managerul trebuie să se asigure că e singurul lucru de care are nevoie echipa sa, ceea ce nu e cazul decât la echipele nou formate, și cam atât... deci analizăm situația să vedem ce obiective mai avem de îndeplinit pe lângă.
- ❖ **Îmbunătățirea comunicării în echipă** – diverse jocuri prin care oamenii să realizeze care e nivelul la care comunică în mod curent, care sunt deficiențele acestuia și ce trebuie să îmbunătățească.
- ❖ **Motivarea oamenilor** – diverse programe care să le facă o adevărată plăcere și să simtă că firma are grijă de ceea ce își doresc, însă atenție! Decizia de a realiza un program de motivare să nu fie luată fără implicarea oamenilor care vor participa propriu-zis. Când e vorba de o activitate care să îi motiveze e bine să fie aleasă conform preferințelor lor.

- ❖ **Creșterea încrederii între membrii** – jocuri care îi vor face să lucreze mai bine împreună și să simtă cu adevărat că au colegi care sunt alături de ei și 'le țin spatele', nu care îi bârfesc 😊
- ❖ **Coeziunea echipei** – este efectul de bază al unui team building adevărat prin care fiecare își găsește rolul în echipă și știe exact care e aportul lui în cadrul acesteia. Dacă e bine construit și realizat, un astfel de program poate aduce beneficii enorme organizației.
- ❖ **Dezvoltarea personală a membrilor** – dezvoltarea a diverse abilități și competențe precum: abilități de comunicare, de negociere, leadership-ul.

Activitățile de team building care au alt rol decât cel de socializare sau de creare a cadrului pentru alte exerciții trebuie încheiate printr-un debriefing bine realizat pentru ca toată lumea să tragă concluzia potrivită și să își realizeze un plan de acțiune pe viitor.

CATEGORII

Pornind de la obiectivele de mai sus am ajuns la o structură care să fie logică și ușor de urmărit în momentul în care vrem să găsim un joc potrivit pentru grupul nostru.

- 1. Activități GTKEO (Get to know each other)**
- 2. Jocuri de energizare**
- 3. Icebreakers – jocuri amuzante pentru unirea echipei**
- 4. Activități pentru crearea unei echipe de succes**
- 5. Jocuri cu resurse minime – 1 ghem de sfoară**

1. Activități GTKEO

1.1. Hârtia igienică /M&Ms

O rolă de hârtie igienică (formată din pătrate delimitate) trece pe la fiecare jucător iar acestora li se spune să ia din ea câte pătrățele au nevoie. Când toată lumea s-a aprovizionat, se anunță că fiecare trebuie să spună atâtea lucruri noi despre ei câte pătrate au luat. Se poate utiliza și un bol mare de M&Ms în locul hârtiei.

1.2. Numele mic

Roagă fiecare persoană din grup să vină în față și să își treacă numele pe tablă/flipchart și să explice care e provenința lui, de ce i-au ales părinții acel nume, dacă îi place sau ar fi preferat altul, dacă preferă o versiune mai lungă sau mai scurtă al lui.

Rolul jocului este de a-i face pe ceilalți membrii ai echipei să rețină mult mai ușor numele celorlalți.

1.3. Perechi de câte 2

Jucătorii sunt rugați să se împartă în perechi de câte 2 (se pot da criterii de împărțire, de exemplu persoana din dreapta sau în funcție de cât de bine se cunosc alege managerul) și au 5 minute la dispoziție să discute despre ei, să se cunoască mai bine. E de preferat să li se acorde un set de întrebări la care să aibă răspuns unul despre celălalt la finalul timpului. Exemplu: Cum te numești; Care e cartea ta preferată; Ai frați sau surori și câți; Care sunt hobby-urile tale. Pe urmă, fiecare persoană din grup îl prezintă pe celălalt în fața tuturor.

1.4. Un pluș simpatic

Pare pueril, însă funcționează de minune la grupuri de vârste diverse. O jucărie de pluș trece pe la fiecare jucător în parte și cât timp o ai la tine trebuie să spui câteva lucruri despre tine și să o dai apoi următorului. E de ajutor pentru începutul unor jocuri/brainstorminguri unde mai poți folosi aceeași jucărie ca „totem” pentru a da cuvântul fiecărei persoane.

1.5. Sunt...

Fiecare persoană primește o foaie de hârtie pe care să scrie Sunt... și o vor completa cu numele și vor desena ceva care să îi reprezinte. Pe rând, se vor prezenta fiecare spunându-și numele și explicând desenul pe care l-au realizat.

1.6. Bingo uman

Se realizează o fișă de bingo precum cea de mai jos. Caracteristicile pot fi schimbate în funcție de grup. Fiecare persoană primește o foaie, iar când se dă startul toată lumea trebuie să se angajeze în discuții cu ceilalți. În momentul în care au găsit o persoană care are o trăsătură/caracteristică/abilitate de pe foaie, aceea va fi bifată. Persoana care are prima completată întreaga foaie este declarată câștigătoare și primește un premiu simbolic.

Dacă nu cunoașteți bine echipa, aveți grijă ca trăsăturile să fie generale, să se găsească persoane potrivite pentru ele.

A fost Cercetas	Este zodia Scorpion	Vara asta a fost la mare	Are 3 pisici	Canta la chitara
A făcut un sport de performanta in tinerețe	Stie sa danseze salsa	Este cel mai mare dintre frati/surori	Stie vorbi 4 limbi straine	E membru al unui ONG
Calatoreste anual in alta tara	Are ziua de nastere in Februarie	li place sa gateasca	Este singur la parinti	Are blog
Are un tatuaj	li plac motocicletele	A plantat un copac	li place muzica clasica	Colectioneaza chestii ciudate
Familia nu locuieste in Romania	Citeste cel putin 3 carti lunar	li place fotbalul	Are un caine	Este membru activ al unui partid politic

1.7. Obiectul personal

Fiecare jucător e rugat să aducă un obiect personal și să le explice tuturor de ce acel obiect e important pentru ei, de unde în au, ce semnificație are, etc.

1.8. Asocierea numelui

Fiecare persoană își spune numele și ceva cu care să fie asociat (animalul preferat, job-ul, job-ul pe care și l-ar dori dacă ar putea fi orice, eroul preferat, hobby-ul preferat, etc) iar următoarea persoană va spune același lucru atât despre el cât și despre toate persoanele dinaintea lui, până când ultimul va face turul întregului grup.

1.9. Scutul personal

Fiecare membru al echipei primește un desen cu „scutul” lor, după modelul:

A	B	MOTTO:
C	D	

Pentru fiecare căsuță, jucătorii trebuie să deseneze:

- A – 3 lucruri pe care le fac în timpul liber
- B – Ambițiile personale
- C – Persoane pe care le admiră
- D – Un loc pe care doresc să îl viziteze

La final trebuie să realizeze și un motto al lor (o propoziție/frază care îi reprezintă). Se vor împărți în echipe de câte 2 și au 10 minute la dispoziție pentru a discuta pe baza scutului. La final, toate foile vor fi expuse pe o planșă astfel încât toți să le vadă și să încerce să ghicească ale cui sunt.

2. Jocuri de energizare – ideale în cadrul ședințelor mai lungi 😊

2.1. Jocul culorilor

Toată lumea este ridicată în picioare și se nominalizează pe rând o parte a corpului și o culoare. Exemplu: nas și verde. Fiecare jucător trebuie să se grăbească să atingă cu acea parte a corpului culoarea verde pe care o găsesc pe hainele sale, ale colegilor, prin birou, etc.

2.2. Catch me if you can

Jucătorii sunt așezați în 2 rânduri, cu fața unul înspre celălalt. Sunt lăsați 30 de secunde să se analizeze în detaliu după care se întorc spate în spate. Li se acordă 15-20 de secunde să schimbe ceva (să își dea jos ceasul, să își scoată ciorapul, să își desfacă un nasture, etc...) urmând să se întoarcă iarăși față în față și să fie nevoiți să ghicească ce s-a schimbat la celălalt.

2.3. Puzzle-uri

Într-o cutie se amestecă mai multe puzzle-uri (2,3, 4, câte dorești...) Fiecare jucător trebuie să extragă o bucată de puzzle iar în momentul în care dăm startul să interacționeze între ei pentru a reconstitui imaginile/mesajele.

Puteți realiza jocul și cu un singur puzzle. Numărul pieselor trebuie să corespundă numărului jucătorilor sau să fie multiplu de acesta (să poată de exemplu fiecare jucător să ia 2,3, etc. bucăți de puzzle).

2.4. Pauza de relaxare

Roagă colegii să se ridice în picioare și să se întoarcă către colegul din stânga, apoi să ridice mâinile orizontal, paralel cu podeaua. Sunt îndemnați să facă un masaj de 30 de secunde persoanei din fața lor. Mai apoi, să se întoarcă spre partea dreaptă și să realizeze același lucru.

2.5. Cursa cu cai

Jucătorii sunt anunțați că vor participa la o cursă cu cai, ei creând atmosfera specifică. Prima dată vor crea sunetul tropotelor bătând ritmul pe picioare, vor alerga pe loc și se vor ridica de pe scaun mimând săriturile peste obstacole la anunțul coordonatorului de joc.

3. Icebreakers

3.1. 2 adevăruri și o minciună

Fiecare jucător este rugat să spună despre el 3 afirmații, dintre care una trebuie să fie falsă. Ceilalți membrii trebuie să ghicească afirmația care este „minciuna”.

3.2. Gruparea personajelor

Fiecare persoană primește un cartonaș cu un personaj dintr-un serial, film, serial de desene animate, etc. Când se dă startul, fiecare grup trebuie să se regăsească. Pentru a face mai interesant jocul, setați reguli pentru reîntregirea personajelor. Exemplu: să cânte theme song-ul serialului, să pună întrebări la care ceilalți să răspundă cu da/nu, fără să arate personajul.

3.3. Nodul uman

Împarte grupul în câte 7 membrii (aproximativ). Așează-i în cerc și la cuvântul start, fiecare trebuie să prindă mâinile altuia din grup (în afară de cel care e în fața sa – e important pentru că altfel nu are rezolvare). Grupul trebuie să se „dezlege” fără a desface mâinile. Dacă aveți mai multe grupuri, puteți face o cursă între ele.

3.4. Cartea pe frunte

Fiecare are la dispoziție un card pe care este notat un personaj/o țară, etc... fără a se uita la ce scrie pe ele îl lipește pe frunte și pornește să interacționeze cu celelalte persoane, punându-le întrebări la care se răspunde cu da sau nu. Când i se răspunde cu nu, trece la altă persoană. Rolul jocului este ca fiecare membru să descopere care e personajul său/țara sa.

3.5. Coșul de gunoi

Fiecare jucător are la dispoziție câteva foi unde își trece cele mai mari probleme/frustrări. Mototolește foaia și o aruncă în coșul de gunoi pus la dispoziție. Coordonatorul de joc/managerul ia câte una din coș și încurajează grupul să vină cu soluții la problemele de pe foaie (prin brainstorming).

3.6. Susținere fără scaune

Fiecare jucător este așezat pe un scaun într-un cerc, cu fața spre centrul cercului. Scaunele trebuie să fie la fel și să permită ca oamenii să atingă podeaua cu picioarele. Sunt rugați să se întoarcă 90 de grade spre stânga, să ajungă poziționați față-spate. Cercul trebuie să fie foarte strâns, oamenii să fie lipiți. Când dați semnalul, toți trebuie să se lase pe spate, pe picioarele celui din spatele lor. În acest moment, cercul se susține singur și puteți scoate scaunele de sub fiecare,

deoarece nu mai e nevoie de ele.

O variantă a acestuia se poate realiza și fără scaune de la început, dar trebuie ca oamenii să stea bine lipiți unul de celălalt când sunt față/spate, picioarele lor să se atingă și se vor așeza în brațele celui din spatele lor. Cercul se va susține singur și ei vor sta perfect relaxați fără scaune.

3.7. Brainteasers

Brainteasers sunt niște scenarii descrise care trebuie să fie descifrate. Jucătorii pun coordonatorului de joc întrebări la care acesta răspunde cu da sau nu, și îi ajută să ajungă la răspuns.

- ❖ Romeo și Julieta sunt găsiți morți, pe podea. În jurul lor se află apă și niște cioburi. În cameră, singura mobilă existentă e compusă dintr-un pat și o măsuță. Cum au murit Romeo și Julieta?
- ❖ Un om urcă scările, intră în restaurant, mănâncă bine, apoi iese din restaurant, coboară scările și moare. De ce?
- ❖ Lordul Rollington nu reușește să doarmă. Deodată, ușa se deschide și doi hoți intră pe vârful picioarelor. Aceștia realizează că Lordul Rollington este trezit și se uită la ei. Cu toate acestea, nu-l ia în considerare și încep să strângă tablourile de pe pereți, să golească sertarele, să ia toate obiectele de valoare, apoi se retrag în tăcere, sub privirile Lordului. Acesta continuă să rămână nemișcat. Nu strigă după ajutor, nu sună pe nimeni deși are telefon în cameră.
- ❖ Ai la îndemână două clepsidre, una de 4 minute și una de 7 minute. Întrebare: cum poți să le folosești pentru a măsura 9 minute?
- ❖ Un om locuia la etajul 12. În bloc era lift dar el mereu urca cu liftul până la etajul opt și de acolo pe scări. Când ploua afară, urca până la 12. De ce?
- ❖ Avem o cameră goală fără ferestre și fără uși. Un om e spânzurat de tavan și pe jos e apă. Ce s-a întâmplat?
- ❖ Care este cuvântul care nu respectă regula de compunere a șirului: dormi, miner, redus, fabrica, șurub, dolar, lada, soldat, singur. De ce?
- ❖ Un om e găsit mort în deșert cu un chibrit pe jumătate rupt în mână. Ce s-a întâmplat?

3.8. Te-am prins!

Jucătorii stau în cerc și țin mâinile întinse în față. Când coordonatorul spune start fiecare persoană trebuie să prindă de deget un alt membru al grupului înainte ca degetul lui să fie prins de altcineva. Cuvântul declanșator poate fi schimbat cu ceva amuzant (de exemplu clăbuc, urmând ca ei să fie păcăliți cu altele gen clăpar, clătită, clanță, club) sau ceva des rostit (deci, lăsând jocul să continue întreaga zi – de fiecare dată când cineva spune cuvântul, nu e nevoie să fie coordonatorul ci oricine altcineva, regulile să rămână la fel).

3.9. Treasure hunt

Există multe variațiuni ale acestui joc. E de preferat să vă folosiți imaginația, adaptându-vă la locul și instrumentele pe care le aveți la dispoziție. Se joacă pe echipe, preferabil de 3-5 persoane.

- ❖ Trasați un traseu, începând cu locul de început și cel de final, apoi adăugați mai multe stații pe parcursul acestuia.
- ❖ Creați indicii care să îi ajute să parcurgă traseul și să ajungă de la o stație la alta.
- ❖ Stabiliți niște obiecte care se vor afla în stații sau pe lângă acestea, care vor trebui adunate și duse la final.
- ❖ Plasați instrumente care să îi ajute pe parcurs, recompense, etc...
- ❖ Câștigă cei care au ajuns la final cu toate obiectele adunate.

3.10. Scavenger hunt

Faceți o listă pentru fiecare persoană sau echipă (maxim 3 persoane) cu obiecte care trebuie adunate într-un timp anume. Cine ajunge cu toate obiectele primul a câștigat. Se poate realiza și pentru fiecare obiect în parte, iar cine a ajuns ultimul e eliminat la fiecare etapă. Printre obiecte pot fi: portofel, eșarfă, cerceș, oglindă, ruj, monedă, hologramă (se găsește pe cardul de credit), ciorap colorat, număr roman (pe ceas), bomboană mentolată, fir de păr roșcat, agrafă, etc... Adaptați lista la locul în care vă aflați, însă încercați să nu le faceți sarcina prea ușoară.

3.11. Capturează steagul

Se stabilește un steag sau totem (o jucărie, o șapcă, etc) care se așează într-un punct fix, la distanță egală de cele 2 echipe stabilite deja. În fiecare tură, câte un membru din fiecare echipă va încerca să ia steagul înaintea celorlalți, echipa care reușește primind un punct. Câștigă echipa care are cele mai multe puncte la finalul unui număr de ture stabilit la început. Ca variațiune, se poate crea un teren pentru ambele echipe (cetăți) și în fiecare tură o echipă să încerce să fure steagul din cetatea celorlalți.

3.12. Toată lumea în picioare!

Jucătorilor li se explică faptul că vor juca un joc cu următoarele reguli: li se vor adresa întrebări iar cui li se potrivește situația se va ridica în picioare și va rămâne acolo și pe parcursul celorlalte întrebări. Dacă la o întrebare nu se ridică nimeni, toată lumea care e deja în picioare se așează. Jocul ia sfârșit când toți jucătorii sunt în picioare. Exemplu: Câți dintre voi sunteți singur la părinți? Câți dintre voi ați mai fost la un training de leadership? E util pentru a afla câteva informații despre grup, în același timp energizându-i puțin.

4. Activități pentru crearea unei echipe de succes

Cuprins:

- 4.1. Win as much as you can
- 4.2. Identitatea echipei
- 4.3. Egg drop
- 4.4. „Leagă” un lider
- 4.5. Trust walk
- 4.6. Exercițiu de supraviețuire I
- 4.7. Exercițiu de supraviețuire II – personaje
- 4.8. Testul Belbin – rolurile în echipă

Win as much as you can

Obiective

- Dezvoltarea abilităților individuale de negociere
- Crearea unei echipe mai unite
- Înțelegerea de către membrii a faptului că rezultatele individuale contribuie la performanța echipei

Mărimea grupului

- Minim 8, multiplu de 4 (4 echipe)

Timp

1 oră

Materiale

- 1 cartonaș cu X și 1 cartonaș cu Y pentru fiecare echipă (x4)
- O copie a grilei cu combinațiile și rezultatele posibile pentru fiecare echipă (x4)
- Flipchart/tablă cu centralizarea punctajelor - 1

Aranjarea spațiului

- Pe echipe, astfel încât fiecare echipă să poată dezbate fără a fi auziți de ceilalți
- Cu fața spre flipchart/coordonator

Procesul

- Fiecărei echipe i se explică faptul că scopul jocului e să câștige cât pot de mult, asta să aibă în minte tot timpul jocului
- Se împart materialele
- Vor exista 10 runde în care fiecare echipă va ridica cartonașul cu X sau Y, iar în funcție de combinațiile realizate cu ceea ce au ridicat celelalte persoane, se vor trece pe tabelul centralizator punctajele.
- Rundele 5, 8 și 10 sunt runde bonus unde echipele pot negocia între ele și punctajele se multiplică (în runda 5 x3, în runda 8 x5 iar în runda 10 x10)
- Înainte de fiecare rundă membrii echipei au un minut să discute între ei și să ajungă la o decizie, iar înainte de rundele bonus mai au câte 2 minute pentru a discuta cu celelalte echipe prin câte un reprezentant
- Debriefing:
 - o Rolul jocului e să câștige cât pot de mult, însă nu se specifică dacă pe echipe sau împreună (având în vedere că toți fac parte din aceeași echipă inițial)

Anexe

- Grila de punctaje
- Model tabel centralizator

GRILA DE PUNCTAJE	
4 X	- 1 punct fiecare echipă
3 X și 1 Y	+ 1 punct echipele cu X - 3 puncte echipa cu Y
2 X și 2 Y	+ 2 puncte echipele cu X - 2 puncte echipele cu Y
1 X și 3 Y	+ 3 puncte echipa cu X - 1 punct echipele cu Y
4 Y	+ 1 punct fiecare echipă

	Echipa 1	Echipa 2	Echipa 3	Echipa 4
Runda 1				
Runda 2				
Runda 3				
Runda 4				
Runda 5 (x3)				
Runda 6				
Runda 7				
Runda 8 (x5)				
Runda 9				
Runda 10 (x10)				

Identitatea echipei

Obiective

- Dezvoltarea coeziunii în grup
- Analizarea dinamicii echipei

Mărimea grupului

- Grupuri de 7 persoane funcționează cel mai bine (dacă e grup mai mare, se impart)

Timp

1 oră și jumătate

Materiale

- Markere de culori diverse
- Foi flipchart
- Foi flipchart cu formatul posterului "Identitatea echipei"
- Foi cu ghidul procesului de creare al identității

Aranjarea spațiului

- Pe echipe (dacă sunt mai multe grupe), astfel încât fiecare echipă să aibă spațiu să stea în cerc și să discute
- Spațiu pe perete pentru afișarea foilor de flipchart cu identitatea

Procesul

- Coordonatorul/managerul prezintă pe scurt activitatea și obiectivele acesteia
- Jucătorii trebuie să aibă așteptarea ca această activitate să fie atât amuzantă cât și productivă
- Se realizează împărțirea pe grupuri prin metode interactive (ex. Puzzle)
- Coordonatorul/managerul distribuie o copie a posterului cu "identitatea echipei" și le explică grupurilor că în acea formație vor realiza și celelalte activități din cadrul trainingului/team buildingului
- Grupurile au 30-45 de minute să completeze posterul
- Un reprezentant al fiecărei echipe (sau coordonator, dacă există câte unul pentru fiecare) primește ghidul procesului de creare al identității și are sarcina de a citi întrebările pe rând echipei; fiecare membru al echipei trebuie să își noteze individual răspunsurile la întrebări (aprox 3 minute pentru fiecare răspuns) iar când au terminat să le discute între ei și să rezume răspunsurile pentru fiecare întrebare per echipă (10 minute)
- Un reprezentant va prezenta apoi rezumatul răspunsurilor grupului mai mare (3 minute fiecare echipă)

Anexe

- Posterul "Identitatea echipei"
- Ghidul procesului de creare al identității

NUMELE ECHIPEI

(un acronim sau un nume care să vă reprezinte)

LOGO al ECHIPEI

(diagrame, imagini, cuvinte sau culori)

MOTTO al ECHIPEI

(un slogan care să facă referire la valorile, obiectivele echipei, compoziția ei sau modul preferat de muncă în echipă)

MEMBRII ECHIPEI

(numele lor și titlaturi în echipă – roluri)

Ghidul procesului de creare a identității

1. Organizare

- a. Cum s-a organizat grupul vostru pentru a realiza sarcina?
- b. Cum v-ați simțit în cadrul acestei faze de început?

2. Implicare

- a. Cât de implicați au fost toți membrii în realizarea sarcinii?
- b. Care e părerea ta despre implicarea proprie?

3. Creativitate

- a. Ce procese creative au fost utilizate sau au apărut în mod spontan?
- b. Cum ai contribuit la activitatea creativă?

4. Conflicte

- a. Dacă au existat dezacorduri, cum au fost acestea gestionate de echipă?
- b. Cum te-ai simțit când au existat tensiuni în grup?

5. Încheierea

- a. Cum ați decis că sarcina a fost realizată?
- b. Cum v-ați simțit la finalul acestei faze în echipă?

Egg drop

Obiective

- Ajută jucătorii să analizeze modul în care sunt utilizate resursele umane în cadrul unei echipe
- Permite jucătorilor să studieze relația dintre manager și membrii echipei în cadrul unui proiect
- Demonstrarea impactului procesului de comunicare în alocarea și realizarea sarcinilor
- Permite jucătorilor studierea efectelor motivării pozitive și a celei negative

Mărimea grupului

- Grupuri de 6 persoane funcționează cel mai bine (dacă e grup mai mare, se împart)

Timp

2 ore

Materiale

- O copie a regulamentului pentru fiecare echipă
- O copie a necesarului de materiale pentru fiecare echipă
- Un ou pentru fiecare echipă
- Foi, pixuri, clipboard pentru observatori
- Resursele din necesarul de materiale

Aranjarea spațiului

- Pe echipe astfel încât fiecare echipă să aibă spațiu să stea în cerc, să discute și să lucreze
- Un ceas pe perete e de preferat

Procesul

- Coordonatorul prezintă pe scurt activitatea și obiectivele acesteia: Jucătorii vor fi împărțiți în echipe de câte 6 și vor avea ca sarcină să creeze un dispozitiv care să îi ajute să arunce un ou de la o înălțime foarte mare (stabiliți în funcție de locație) astfel încât oul să nu se spargă.
- Vor fi câștigătoare echipele care se încadrează în timp, buget și care reușesc să arunce oul fără să se spargă.
- Se împart echipele prin o metodă interactivă (ex. gruparea personajelor)
- Coordonatorul distribuie o copie a regulamentului și a necesarului de materiale pentru fiecare echipă
- Echipele au 10 minute la dispoziție să citească regulamentul și să aleagă un manager și un observator, restul vor fi muncitorii, 15 și 45 de minute pentru construcție
- Observatorii primesc un pix, foi și un clipboard pentru a-și nota informații conform ghidului de observare
- Materialele/resursele se pot modifica în funcție de ce ai la dispoziție
- După îndeplinirea sarcinii se vor acorda 30 minute în care vor discuta în echipe răspunsurile observatorului și vor veni cu inputurile tuturor
- Observațiile finale se vor prezenta în fața tuturor jucătorilor

Anexe

- Regulament
- Foi cu necesarul de resurse
- Grila de observare

Regulament

În activitatea următoare, sarcina echipei este de a proiecta și construi o structură care va susține un ou, deoarece acesta va fi aruncat de la o înălțime de aproximativ _____ metri. Bugetul pentru îndeplinirea sarcinii este de 3.000 de lei. Materialele pentru care puteți opta se găsesc pe lista de materiale, care include și prețurile pentru acestea. Ați îndeplinit cu succes sarcina dacă vă încadrați în timp, buget și reușiți să aruncați oul fără să se spargă.

Veți împărți între voi rolurile următoare: manager, observator și lucrător. Rețineți următoarele costuri ale diferitelor poziții:

Managerul = 200 lei fiecare; Lucrător = 100 lei fiecare; Observator = 75 lei fiecare

Proiectarea structurii

1. Managerii proiectează un plan de construcție.
2. Lucrătorii nu pot participa la procesul de proiectare în nici un fel.
3. Lucrătorii și managerii pot uita la, dar nu pot atinge materialele și resursele în timpul procesului de proiectare.

Construirea structurii

1. Odată ce proiectul a fost finalizat, echipa poate solicita materialele de care are nevoie din partea coordonatorului prin completarea formularului de necesar materiale. Echipa va plăti sumele indicate pentru materiale.
2. Toate materialele trebuie să fie solicitate o singură dată, la început. Dacă nu mai există pe stoc ce au cerut, se vor adapta situației, cerând alte materiale de sumele respective.
3. Echipa poate începe faza de construcție oricând este pregătită.
4. Managerii pot oferi instrucțiuni, idei și feedback, dar nu pot atinge materialele și resursele. Lucrătorii pot construi structura, dar ei nu pot folosi propriile lor idei.
5. Dacă apare oricare încălcare a punctului 4, observatorul va penaliza echipa cu 100 de lei pentru fiecare ocazie.

Timpul de construcție + timpul de design nu pot depăși 45 de minute.

Fișă necesar resurse – Buget 3000 lei

Resurse	Cantitate	Preț	Total
Manager		200	
Observator		75	
Muncitori		100	
Timp design		3 / minut	
Timp construcție		5 / minut	
Farfurie plastic		100	
Pahar plastic		150	
Pahar spumă		275	
Bețișor cafea		5	
Foi A4		20 / foaie	
Pai		5	
Agrafă birou		3	
Marker		10	
Elastic		10	
1 m de sfoară		25	
Pix		3	
Șervețel		125	
Scotch (2 cm)		2	

Grila de observare

Instrucțiuni: Rolul tău este de a observa membrii echipei și să notezi răspunsuri pe baza întrebărilor de mai jos, cu privire la comportamentul lor. De asemenea, trebuie să urmărești faza de proiectare și de construcție pentru a sancționa echipa dacă este cazul. Tu nu poți oferi ajutor prin idei sau implicare în procesul de construire.

Întrebări ajutătoare:

1. Care au fost criteriile pe baza cărora s-au împărțit rolurile în echipă?
2. Cum a abordat managerul/managerii sarcina? Ce plan a avut?
3. În timpul planificării, a privit activitatea din punctul de vedere al muncitorilor?
4. Cum a decurs comunicarea dintre manager/managerei și lucrători?
5. Cum a fost transmis designul lucrătorilor?
6. Cum a motivat managerul/managerii muncitorii? (descrieți: negativ, pozitiv, deloc)
7. Cum au urmat muncitorii instrucțiunile? Care au fost reacțiile lor?
8. Cât de eficient a fost utilizat timpul?
9. Cât de bine s-au integrat lucrătorii în echipă? Cât de bine au colaborat între ei?

	Început	Sfârșit
Timpul de design		
Timpul de construire		
Penalități		

„Leagă” un lider

Obiective

- Oferă jucătorilor posibilitatea de a experimenta și de a observa apariția liderului în cadrul unui grup
- Concluzii cu privire la abilitățile unui lider

Mărimea grupului

- Grupuri de 5-7 persoane (20-35 persoane în total)

Timp

40 minute

Materiale

- 200 cm de sfoară/echipă

Aranjarea spațiului

- Pe echipe astfel încât fiecare echipă să aibă spațiu să aranjeze sfoara

Procesul

- Jucătorii sunt împărțiți pe echipe. Lângă fiecare echipă se așează o bucată de sfoară de 200 cm – 5 min
- Explică fiecărei echipe că scopul e să realizeze un cerc perfect din sfoara primită. În timpul activității nu pot vorbi între ei sau cu tine. Tu poți să le dai indicații, să verifici cercul pentru a vedea dacă e perfect sau mai trebuie să lucreze la el. Vor avea 2,3 minute pentru realizarea cercului.
- După ce cercul a fost realizat, spune-le că vor avea de realizat un pătrat perfect, un triunghi perfect, un pentagon și un octogon. Pentru asta vor avea 10 minute.
- După ce toate formele au fost realizate, spune: „Când ajung la 3, să îmi arătați liderul echipei voastre. 1,2,3!” Întrebați, pe rând, membrii echipelor cum au ajuns la acea concluzie, care au fost criteriile lor.
- Reunește grupurile și condu o discuție pe baza următoarelor întrebări:
 - o Cum s-a dezvoltat leadershipul în grupul vostru?
 - o Cum au recunoscut ceilalți membri ai echipei faptul că s-a remarcat un lider?
 - o Au apărut conflicte în unele grupuri? De ce sau de ce nu?
 - o Cum se compară ceea ce s-a întâmplat aici cu o situație obișnuită la locul vostru de muncă?
- La sfârșitul exercițiului e util să treci pe un flipchart abilitățile de leadership remarcate în urma exercițiului, întrebându-i pe jucători.

Anexe

-

Trust walk

Obiective

- Dezvoltă comunicarea în echipă
- Dezvoltă încrederea între membrii echipei

Mărimea grupului

- Echipe de 5-6 persoane

Timp

30 minute

Materiale

- Benzi pentru legarea la ochi
- Foi, sfoară pentru crearea traseului

Aranjarea spațiului

- Spațiu deschis, destul de mare

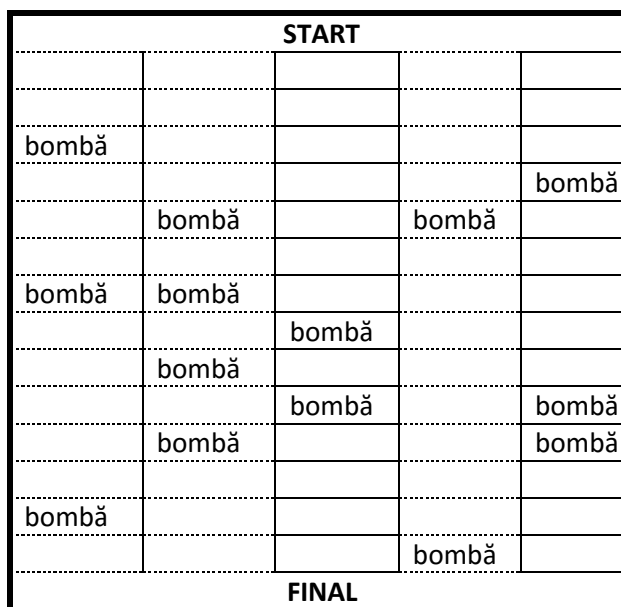
Procesul

- Împarte grupul pe sub grupuri de 5-6 persoane
- Spune grupurilor că ai nevoie de un lider pentru fiecare echipă (pentru a vedea cine se oferă/cine este numit de ceilalți)
- Toți ceilalți în afară de lider vor fi legați la ochi.
- Realizează un traseu pentru ei în care fiecare persoană să aibă un coridor de trecere pe care să existe bombe. Dacă au călcat pe o bombă, toți vor începe înapoi de la start. Liderul trebuie să îi direcționeze pe toți membrii echipei sale în același timp.
- Câștigă echipa care ajunge la final cu toți membrii în cel mai scurt timp.
- La sfârșit se discută pe teme:

 - o De ce te-ai oferit ca lider?/De ce l-ai propus pe X ca lider?
 - o Cum a funcționat comunicarea cu membrii echipelor? Cum putea fi îmbunătățită?

Anexe

- Model pentru așezarea traseului



Exercițiu de supraviețuire I

Obiective

- Dezvoltă comunicarea în echipă
- Dezvoltă abilitățile de negociere ale indivizilor
- Ajută la crearea unui proces simplificat de luare a deciziilor

Mărimea grupului

- Echipe de 5-10 persoane

Timp

50 minute

Materiale

- Foi cu scenariul

Aranjarea spațiului

- În cerc, pentru a putea discuta în grup

Procesul

- Se prezintă scenariul echipei
- Se dă 30 de minute pentru a prioritiza materialele pe care le au la dispoziție, prima dată fiecare persoană realizează un clasament individual, apoi împreună ajung la unul al echipei
- Sunt încurajați să nu recurgă la metode precum votarea
- Ordinea corectă e irelevantă, însă, dacă ei doresc, le poate fi prezentată.
- Debriefing pe baza următoarelor întrebări:
 - o Cum au fost luate deciziile?
 - o Cine a influențat luarea deciziilor și cum?
 - o Cum s-ar fi putut lua decizii mai bune?
 - o S-au ascultat oamenii unul pe celălalt? De ce nu?
 - o Ce roluri au adoptat membrii echipei?
 - o Cum au fost gestionate conflictele?
 - o Cât de mulțumiți sunteți cu decizia la care s-a ajuns? Fiecare să spună pe o scală de la 1 la 10. Se realizează o medie pe grup și se compară cu alte grupuri dacă este cazul. Se găsesc soluții pentru îmbunătățirea acestui scor: Dacă ar fi să reluăm activitatea, cum am face altfel/mai bine?

Anexe

- Scenariul de navigație
- Scenariul aerian

Scenariul de navigație:

Sunteți pe un iaht privat într-o vacanță oferită de companie. În urma unui incendiu de origine necunoscută, mare parte din navă a fost distrusă. V-ați salvat utilizând o barcă gonflabilă aflată pe iaht, iar acum trebuie să ajungeți la țarm. Aveți de pe vas 15 obiecte care au scăpat din incendiu, sarcina voastră e să le prioritizați, să le treceți în ordinea importanței de la 1 la 15. În buzunarele voastre s-au mai găsit: un pachet de țigări, 10 lei și câteva cutii de chibrituri.

Materiale:

- ❖ Echer de navigare
- ❖ Un mic tranzistor radio
- ❖ O oglindă pentru bărbierit
- ❖ Substanță anti-rechini
- ❖ Un flacon de 10 l de apă
- ❖ Plasă de țânțari
- ❖ 1 bax de rații (de hrană)
- ❖ 20 mp folie de plastic opacă
- ❖ Harta zonei
- ❖ Pernă de șezut (plutește)
- ❖ O cutie de 2 l de amestec de ulei și gaz
- ❖ 1 flacon de 250ml de rom de 80 grade
- ❖ 20 m de frânghie de nailon
- ❖ 2 cutii cu batoane de ciocolată
- ❖ Un kit de pescuit

Ordinea corectă: oglinda, combustibilul, apa, rația de hrană, folia de plastic, ciocolata, setul de pescuit, frânghia de nailon, perna care plutește, substanța anti rechini, romul, tranzistorul radio, harta, plasa de țânțari, echerul de navigare.

Scenariul aerian:

Ați supraviețuit prăbușirii unui mic avion. Atât pilotul cât și copilotul nu au reușit să scape cu viață. Este mijlocul lunii ianuarie și sunteți în nordul Canadei. Temperatura în timpul zilei este de -20 de grade celsius iar în timpul nopții de -35 de grade celsius. Zona este înzăpezită și împădurită, fiind traversată de mai multe golfuri. Cel mai apropiat oraș este la 30 de km. Sunteți îmbrăcați în haine de oraș potrivite pentru o întâlnire de afaceri. Grupul vostru de supraviețuitori a reușit să salveze 12 elemente care trebuie puse în ordinea importanței.

Materiale:

- ❖ Sârmă de metal
- ❖ O toporișcă
- ❖ Un pistol de calibrul .45 încărcat
- ❖ O conservă de metal cu untură
- ❖ Ziare (unul/persoană)
- ❖ Brichetă – fără gaz
- ❖ Set de bluză și pantalon pentru fiecare supraviețuitor
- ❖ 30 mp de pânză groasă
- ❖ O hartă aeriană din plastic
- ❖ 250 ml de whiskey
- ❖ O busolă
- ❖ Batoane de ciocolată (1/persoană)

Ordinea corectă: bricheta, sârma de metal, hainele, conserva cu untură, bucata de pânză, toporișca, ciocolata, ziarele, pistolul, whiskey, busola, harta.

Exerciții de supraviețuire II - personaje

Obiective

- Dezvoltă comunicarea în echipă
- Dezvoltă abilitățile de negociere ale indivizilor
- Ajută la crearea unui proces simplificat de luare a deciziilor

Mărimea grupului

- Echipe de 10-12 persoane (numărul de personaje se poate adapta)

Timp

50 minute

Materiale

- Foi cu scenariul
- Carduri cu personajele

Aranjarea spațiului

- În cerc, pentru a putea discuta în grup

Procesul

- Se prezintă scenariul echipei
- Se dă 15 minute pentru a își expune fiecare pe rând situația, pentru a pleda să nu fie expulzați din buncăr
- Au încă 15 minute pentru a ajunge la o decizie de grup
- Sunt încurajați să nu recurgă la metode precum votarea
- Nu există o ordine corectă
- Debriefing pe baza următoarelor întrebări:
 - o Cum au fost luate deciziile?
 - o Cine a influențat luarea deciziilor și cum?
 - o S-au ascultat oamenii unul pe celălalt? De ce nu?
 - o Cum au fost gestionate conflictele?

Anexe

- Scenariul WW3

Scenariul WW3:

Al treilea război mondial tocmai a avut loc, iar voi sunteți ultimele persoane care au supraviețuit acestuia deoarece ați găsit un buncăr unde v-ați adăpostit. Totuși, v-ați dat seama că nu aveți destule resurse pentru a supraviețui toți, iar 6 dintre voi trebuie să părăsească buncărul.

În buncăr aveți următoarele facilități:

- Un sistem de canalizare
- Apă
- Semințe
- Niște haine
- Câteva cărți
- Unele facilități medicale de bază
- O seră

În grupul vostru fiecare trebuie să explice pe rând de ce el merită să supraviețuiască. Apoi veți decide cine trebuie eliminat. În buncăr există următoarele personaje:

- ❖ Un om de știință
- ❖ Un cuplu căsătorit de hippies – 2 personaje
- ❖ O femeie gravidă cu o fetiță de 5 ani
- ❖ Un ofițer de armată instabil mintal
- ❖ O femeie în vârstă
- ❖ Un avocat
- ❖ Un șomer fără nici o meserie
- ❖ Doctor
- ❖ O contabilă
- ❖ Un fotbalist de liga a 2-a
- ❖ Un preot

TESTUL BELBIN pentru stabilirea ROLULUI ÎN ECHIPĂ

Pentru fiecare secțiune se distribuie un total de 10 puncte între întrebările care credeți că descriu cel mai bine comportamentul dumneavoastră. Aceste puncte pot fi distribuite între câteva întrebări sau în unele cazuri veți dori să dați câte un punct poate fiecărei întrebări sau toate cele zece puncte doar pentru una singură.

1. Cu ce cred că pot contribui la o echipă:

- a) Cred că pot vedea și obține avantaje foarte rapid de pe urma noilor oportunități.
- b) Pot lucra bine cu o gamă variată de oameni.
- c) Producerea ideilor este una din calitățile mele naturale.
- d) Capacitatea mea constă în a susține oamenii oricând văd că ei au ceva de valoare cu care ar putea contribui la obiectivele grupului.
- e) Capacitatea mea de a urmări lucrurile până la capăt este strâns legată de eficiența mea personală.
- f) Sunt pregătit să îmi pierd popularitatea pentru o vreme dacă știu că asta va duce la rezultate bune în final.
- g) Îmi dau seama rapid ce s-ar potrivi să facem într-o situație ce îmi este familiară.
- h) Pot oferi un mod rezonabil de rezolvare pentru diferite feluri de acțiuni fără a produce prejudicii și fără a fi părtinitor.

2. Dacă am un posibil neajuns în munca de echipă s-ar putea să fie pentru ca:

- a) Nu mă simt în largul meu dacă întâlnirile (de lucru) nu sunt bine structurate și controlate și, în general, bine conduse.
- b) Sunt înclinat să fiu prea generos cu cei care au un punct de vedere valid dar care nu a fost luat în considerare.
- c) Am tendința să vorbesc o mulțime de îndată ce grupul discută despre idei noi.
- d) Punctele mele de vedere obiective îmi creează probleme în a mă alătura colegilor gata pregătit și entuziast.
- e) Când trebuie să se facă ceva, sunt uneori privit ca plin de forță și autoritar.
- f) Îmi vine greu să conduc din frunte poate pentru că reacționez prea tare la atmosferă de grup.
- g) Sunt capabil să mă las atât de prins de ideile pe care le am încât pierd din vedere ce se întâmplă în jur.
- h) Colegii tind să mă vadă ca pe o persoană care se îngrijorează peste măsură din cauza detaliilor sau a posibilității ca lucrurile să nu iasă cum trebuie.

3. Când sunt implicat într-un proiect cu alții:

- a) Am aptitudinea de a influența oamenii fără a face presiuni asupra lor.
- b) În general, vigilența mea face ca greșelile din lipsă de grijă sau omisiunile să nu aibă loc.
- c) Sunt pregătit să preiau controlul ca să fiu sigur că o întâlnire nu este o pierdere de timp sau că se ignoră obiectivele principale ale întâlnirii.
- d) Se poate conta pe mine când e nevoie de o contribuție originală.
- e) Sunt întotdeauna gata să sprijin o sugestie bună când este în interesul comun.
- f) Sunt foarte interesat să aflu care sunt ultimele noutăți în privința noilor idei și desfășurarea lor.
- g) Cred că cei din jur apreciază capacitatea mea de a hotărî la rece.
- h) Se poate conta pe mine pentru ca toată munca esențială să fie organizată cum trebuie.

4. Abordarea mea caracteristică față de grup constă în faptul că:

- a) Am un fel liniștit în a-mi manifesta interesul de a-mi cunoaște colegii mai bine.
- b) Nu mă opun schimbării opiniei celorlalți sau să am un punct de vedere singular.
- c) De obicei pot găsi argumentele necesare pentru a combate o propunere lipsită de sens.
- d) Cred că am talentul de a face lucrurile să meargă odată ce un plan trebuie pus în aplicare.
- e) Am tendința de a evita evidentul și de a scoate la iveală neașteptatul.
- f) Aduc o notă de perfecționism în orice muncă de echipă pe care o fac.
- g) Sunt gata să mă folosesc de contactele făcute și în afara grupului.
- h) Deși sunt interesat de toate punctele de vedere prezentate, nu ezit să mă hotărâsc odată ce trebuie luată o decizie.

5. Obțin satisfacție într-o muncă deoarece:

- a) Îmi place să analizez situațiile și să analizez situațiile și să cântăresc toate șansele posibile.
- b) Sunt interesat să găsesc soluții practice la problemele ivite.
- c) Îmi place să simt că adopt relații de lucru bune.
- d) Pot avea o influență puternică în luarea deciziilor.
- e) Pot întâlni oameni care au ceva nou de oferit.
- f) Pot să-i fac pe oameni să cadă de acord în urmarea cursului necesar unei acțiuni ce trebuie îndeplinite.
- g) Mă simt în elementul meu când pot acorda unei sarcini întreaga mea atenție.
- h) Îmi place să găsesc un subiect care să-mi stimuleze imaginația.

6. Dacă mi se dă deodată o sarcină dificilă ce trebuie să o rezolv într-o perioadă de timp limitat și cu persoane cu care nu am mai lucrat:

- a) M-aș simți ca și cum aș vrea să mă retrag într-un colț pentru a stabili modul de a depăși impasul înainte de a stabili soluția.
- b) Aș fi gata să lucrez cu persoana care a arătat cea mai pozitivă abordare, indiferent cât de dificilă ar fi persoana.
- c) Aș găsi un mod de a reduce mărimea sarcinii prin a stabili cu ce poate contribui mai bine fiecare membru al echipei.
- d) Dorința mea de a urgenta lucrurile ajută la îndeplinirea sarcinilor la timp.
- e) Cred că mi-aș păstra capacitatea de a gândi obiectiv și la rece.
- f) Mi-aș reprima neliniștea de a atinge scopul în pofida oricăror presiuni.
- g) Aș fi pregătit să iau o atitudine conducătoare pozitivă dacă aș simți că nu se face nici un progres.
- h) Aș deschide o discuție cu dorința de a stimula noi idei și de a face lucrurile să se miște.

7. În legătură cu problemele la care sunt predispus când lucrez în echipă:

- a) Sunt capabil să-mi manifest nerăbdarea cu cei care obstrucționează progresul.
- b) Cei din jur m-ar putea critica pentru că sunt prea analitic și insuficient de intuitiv.
- c) Dorința mea de a fi sigur că lucrurile s-au făcut bine poate ține din loc treaba.
- d) Am tendința de a mă plictisi repede și mă bazez pe membrii echipei care să mă scoată din această stare.
- e) Îmi este greu să pornesc dacă scopurile acțiunii nu-mi sunt clare.

- f) Câteodată nu reușesc să explic și să clarific decât cu mare greutate puncte complexe ce se ivesc.
 g) Sunt conștient că trebuie să-i rog pe ceilalți să facă lucrurile pe care eu nu le pot face.
 h) Ezit să-mi prezint punctele de vedere când văd că întâmpin o reală opoziție.

Puneți scorul acordat fiecărui răspuns în căsuțele aferente:

Sect.	a	b	C	d	e	f	g	h
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								

Transpuneți punctajele preluate din tabelul anterior, introducându-le unul câte unul în tabelul de mai jos. Adunați apoi punctajul obținut pe fiecare coloană și treceți totalul pentru fiecare secțiune.

Sect	I	C	M	IN	IR	ME	LE	F
1.	g	d	f	c	a	h	b	e
2.	a	b	e	g	c	d	f	h
3.	h	a	c	d	f	g	e	b
4.	d	h	b	e	g	c	a	f
5.	b	f	d	h	e	a	c	g
6.	f	c	g	a	h	e	b	d
7.	e	g	a	f	d	b	h	c
TOTAL								

Interpretare rezultate

ROLUL ÎN CADRUL ECHIPEI

- (1) - Trăsături caracteristice
- (2) - Cel mai bun rol
- (3) - Slăbiciuni acceptabile
- (4) - Atitudine de evitat

IMPLEMENTATOR (I)

1. Autodisciplinat; muncește din greu
2. Transpune planurile în scheme concise; folosește abordări sistematice; vede latura practică.
3. Lipsă de flexibilitate; îi displac ideile neverificate; se adaptează doar dacă i se spune " de ce?"
4. Competiția pentru poziție fără a fi loial ideilor sau organizației; critici neconstructive la sugestiile altora; a părea de neclintit.

COORDONATOR (C)

1. Bun comunicator; inspiră încredere; calm; oferă motivație; încrezător; controlat; bun ascultător.
2. Organizează munca echipei; folosește calitățile și talentul membrilor echipei; delegă sarcinile.
3. Poate fi manipulativ; nu este în mod special creator.
4. Competiția cu ceilalți în defavoarea admiterii calităților lor; abdicarea de la conducere în fața opoziției sau a apatiei.

MODELATOR (M)

1. Dinamic; produce schimbări; fire deschisă; greu de condus.
2. Modelează activitatea echipei; modifică starea de inerție; ajută la urgentarea acțiunilor.
3. Tendințe spre asprime sau grosolanie; nerăbdare; iritabilitate.
4. Asumarea unei prea mari autorități; competiția cu INOVATORUL (I) sau MONITOR / EVALUATORUL (ME); graba de " a vota" pentru a ajunge la o concluzie.

INOVATOR (IN)

1. Creator; introvertit; reacționează la laude și critici; poate lucra singur; abordări " neortodoxe"; plin de imaginație; serios.

2. Sursa de inovații; generează noi idei; gândire spre soluții alternative în rezolvarea problemelor.
3. Poate ignora practicul și refuza protocolul; să fie cu capul în nori; poate fi uneori greu de stăpânit.
4. A pune prea mult efort pentru interesele proprii în detrimentul celor ce fac parte din echipă; a se simți ofensat și a se retrage; a crea "biserițe" sau a se întrece cu alți inovatori.

INVESTIGATOR DE RESURSE (IR)

1. Entuziast; bun conducător; fire deschisă; curios.
2. Răspunde la schimbări; explorează noi idei sau posibilități; negociază resurse; își face multe contacte.
3. Atenție de scurtă durată; indisciplină; se plictisește ușor; lipsa capacității de a urmări lucrurile până la capăt.
4. A deveni neproductiv; pastrarea informațiilor pentru sine; explorarea propriilor idei decât pe ale celorlalți.

MONITOR / EVALUATOR (ME)

1. Judecăți de valoare; prudent; fără emoții; perspicace.
2. Analizează ideile; evaluează sugestiile; monitorizează obiectivele.
3. Mișcările greoaie; lipsa de inspirație; arareori inspiră pe cei din jur.
4. Critici lipsite de tact față de ideile colegilor; competiția cu Coordonatorul sau Inovatorul; constantă remarcilor negative.

LUCRĂTOR AL ECHIPEI (LE)

1. Diplomat; sociabil; flexibil; conciliant; sensibil; adaptabil.
2. A ajuta pe ceilalți; promovează un mod cooperant și eficient; valoros în perioade de crize.
3. Indecis, în special în perioadele de criză.
4. Alăturarea cu un singur membru al echipei; evitarea deciziilor; competiția pentru poziție.

FINALIZATOR (F)

1. Meticulos.
2. Se asigură că nimic nu a fost scăpat din vedere; urmărește lucrurile până la capăt; atenție deosebită pentru detalii.
3. Ezitarea în a delega; îngrijorări; poate părea prea pedant cu detaliile.
4. Scăderea moralului prin critici sau îngrijorări; concentrarea asupra detaliilor în detrimentul vederii de ansamblu.

5. Jocuri cu resurse minime – un ghem de sfoară

Cuprins

- 5.1. A hole in space
- 5.2. Lecția de geometrie
- 5.3. Pasează cercul
- 5.4. Toți în aceeași barcă
- 5.5. Despărțirea

A hole in space

Obiective

- Dezvoltarea coeziunii, încurajarea colaborării în grup

Mărimea grupului

- 10-20 de persoane

Timp

15 - 30 minute

Materiale

- O bucată de sfoară de 3 m

Aranjarea spațiului

- Spațiu deschis

Procesul

- 2 persoane sunt rugate să țină sfoara legată la capete astfel încât să formeze un pătrat, care va fi vertical cu podeaua, la o distanță de 1 m de podea
- Ceilalți jucători trebuie să treacă de cealaltă parte a sforii, astfel încât să nu atingă deloc sfoara.
- Dacă cineva atinge sfoara se vor aplica penalități (trebuie să treacă înapoi, 2 persoane trebuie să se întoarcă, etc.) Nu este permisă utilizarea altor obiecte (scaune, mese)
- O altă regulă care se poate institui este de a nu se permite comunicarea în timpul execuției, doar în timpul planificării.
- Debriefing:
 - o Cum v-ați simțit în timpul exercițiului?
 - o Ați preferat să fiți ajutat sau să reușiți singuri?
 - o Este acesta modul în care vă comportați si la locul de muncă?

Anexe

-

Lecția de geometrie

Obiective

- Dezvoltarea abilităților de comunicare

Mărimea grupului

- Grupuri de 6-10 persoane

Timp

30 minute

Materiale

- 5 m de sfoară

Aranjarea spațiului

- Spațiu deschis

Procesul

- Jucătorii primesc o bucată de sfoară de 5 m
- Explică fiecărei echipe că scopul e să realizeze un cerc perfect din sfoara primită. Fiecare trebuie să țină sfoara în aer, ținând cu ambele mâini. În timpul activității nu pot vorbi între ei sau cu tine. Tu poți să le dai indicații, să verifici cercul pentru a vedea dacă e perfect sau mai trebuie să lucreze la el. Vor avea 2,3 minute pentru realizarea cercului. Nu au voie să ia mâinile de pe sfoară.
- După ce cercul a fost realizat, spune-le că vor avea de realizat un pătrat perfect, un triunghi perfect, un pentagon și un octogon. Pentru asta vor avea 10 minute.
- După ce toate formele au fost realizate, au provocarea de a crea un pătrat cu ochii închiși, de data aceasta fiind permisă comunicarea verbală.
- Apoi, tot cu ochii închiși, dar fără să vorbească trebuie să creeze un pentagon.
- Reunește grupurile și condu o discuție pe baza următoarelor întrebări:
 - o Cum a decurs comunicarea?
 - o Ce lucruri puteau fi îmbunătățite?
 - o Ce efecte negative are lipsa comunicării eficiente în activitatea de zi cu zi?

Anexe

-

Pasează cercul

Obiective

- Activitate de energizare

Mărimea grupului

- Grupuri de 6-10 persoane

Timp

10 minute

Materiale

- 1-1,5 m de sfoară

Aranjarea spațiului

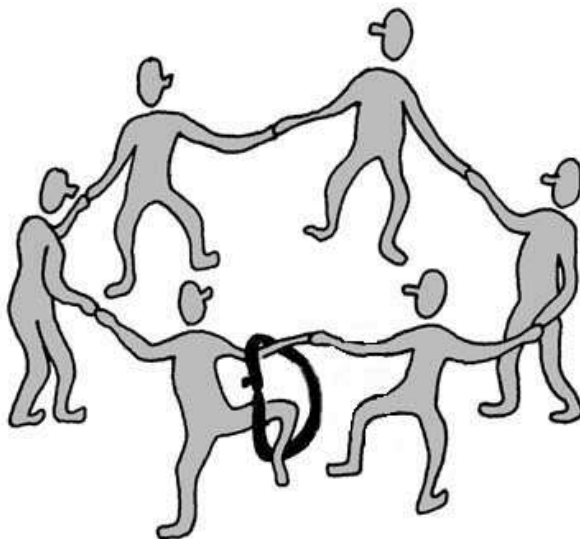
- Spațiu deschis

Procesul

- Jucătorii formează un cerc, ținându-se de mâini
- Din bucata de sfoară se formează un cerc, legând-o la capete. Cercul va fi trecut peste fiecare jucător precum în imaginea de mai jos.
- Nu au voie să își desfacă mâinile sau să se miște de pe loc.
- Realizați exercițiul de cel puțin 3 ori pentru a vedea care e cel mai bun timp
- Dacă aveți mai multe echipe, realizează o competiție

Anexe

-



Toți în aceeași barcă

Obiective

- Dezvoltarea coeziunii, încurajarea colaborării în grup

Mărimea grupului

- Grupuri de 5-10 persoane

Timp

10 minute

Materiale

- 1-2 m de sfoară (în funcție de numărul de jucători)

Aranjarea spațiului

- Spațiu deschis

Procesul

- Din bucata de sfoară se formează un cerc, legând-o la capete. Cercul va fi așezat pe jos iar jucători vor trebui să intre toți în același cerc, fără ca cineva din grup să atingă podeaua dinafara sforii.
- Trebuie să stea astfel până numără la 15.
- Dacă aveți mai multe echipe, realizează o competiție pentru a vedea cine reușește primul.
- Discuții: de cele mai multe ori, la acest joc se pornește cu mentalitatea – e imposibil, nu vom reuși

Anexe

-

Despărțirea

Obiective

- Dezvoltarea sentimentului că toate lucrurile au o rezolvare

Mărimea grupului

- Grupuri de câte 2 persoane (oricâte)

Timp

20 minute

Materiale

- Câte 2 bucăți de 1 m de sfoară/echipă

Aranjarea spațiului

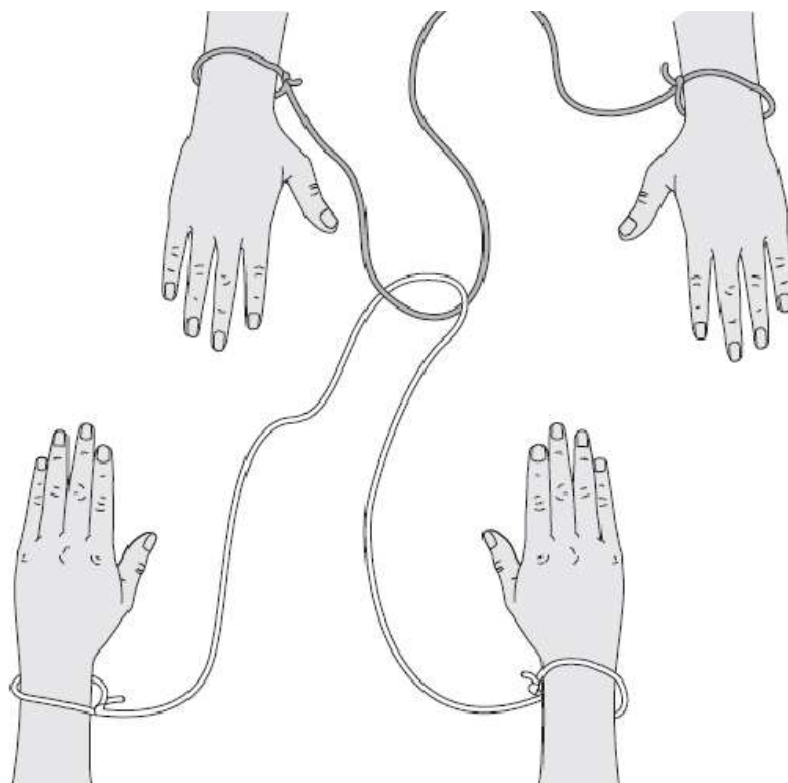
- Spațiu deschis astfel încât echipele să nu poată trage cu ochiul

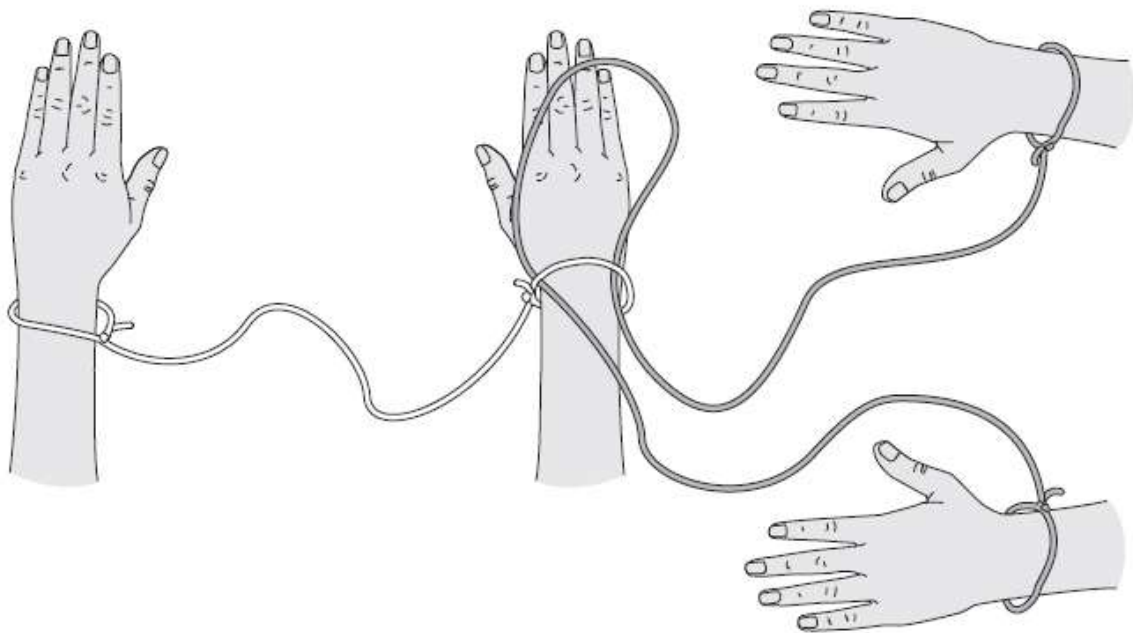
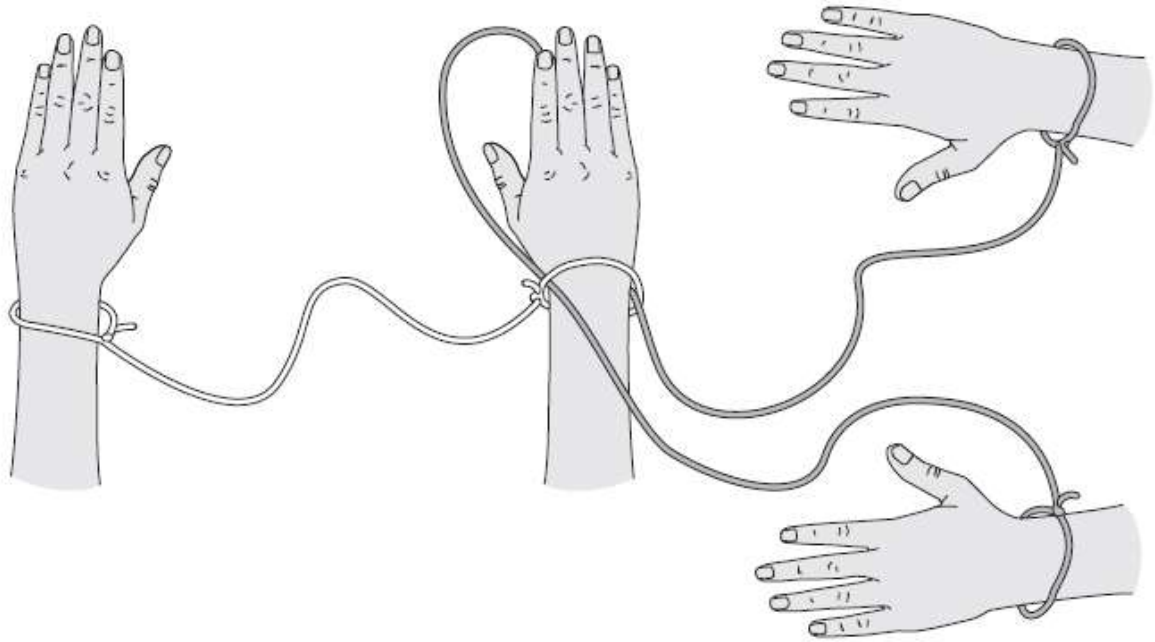
Procesul

- Bucățile de sfoară se leagă conform primei imagini, se plasează pe mâinile jucătorilor, fiind legați între ei
- Reguli: bucățile de sfoară nu se dau jos de pe mâini, nu se pot tăia iar nodurile nu se pot desface
- Nu există un timp maxim, însă după 10-15 minute cine nu a reușit e destul de frustrat ca să nu mai încerce ☺
- Echipele care reușesc sunt rugate să păstreze soluția pentru ei până la sfârșit
- Discuții: Un procent foarte mic reușește să găsească soluția, de aceea mulți se dau bătăuți. Se discută pe baza faptului că orice situație are cel puțin o rezolvare

Anexe

- Imagini cu aranjarea sforii și soluția





**Mult succes și
spor la jocuri!**