

TEAMWORK

I. CUNOAȘTERE (30 minute)

Trainingul începe prin prezentarea trainerilor și a temei discutate.

Jocuri de cunoaștere:

1. Jocul frânghiilor:

Aveți nevoie de un ghem de ață și foarfece. Fiecare cursant își taie o bucată de ață, cât de lungă consideră. (opțional, trainerul taie de dinainte bucățile de ață). După ce fiecare participant are bucata sa de ață, trainerul îi va ruga să își înfășoare pe degete bucata respectivă de ață. Pentru fiecare buclă formată, cursanții vor trebui să spună câte un lucru despre ei.

2. Spider web:

Aveți nevoie de un ghem de ață. Trainerul roagă cursanții să formeze un cerc. Vă legați capătul sforii de deget și alegeți 3 lucruri pe care cursanții vor trebui să le zică în momentul în care primesc ghemul (de ex. nume, vârstă, o întâmplare amuzantă, etc). În timp ce vor spune acele lucruri despre ei, își înfășoară sfoara în jurul degetului și aruncă mai departe. Opțional, se poate impune ca cel care primește ghemul, să repete ce a zis persoana de la care a primit.

3. Bingo:

Atenție! Jocul poate dura mult! Trainerul pregătește un tabel de 5x5 pe care îl completează cu informații aplicabile unui grup de persoane (ex. „are frați” sau „vara trecută a fost la mare”, etc.) și apoi listează acel tabel astfel încât fiecare cursant să primească o listă. Participanții trebuie să se plimbe și să găsească printre colegi pe aceia care îndeplinesc o rubrică din tabel și le trec numele, în așa fel încât să completeze tabelul. O persoană nu poate fi trecută de două ori în tabel. Jocul se termină când toată lumea a completat lista.

4. Speed dating:

Se formează un cerc și se împart participanții în două echipe. Cei care sunt numărul doi fac un pas în față și unul în dreapta astfel încât să fie față în față cu o altă persoană. Fiecare pereche are la dispoziție 30 de secunde/1 minut să afle tot ce poate de la perechea sa. După ce expiră timpul, persoanele din interior se mută la următoarea persoană. Când se ajunge la punctul de pornire, se schimbă în zig-zag (o persoană din cercul interior rămâne pe loc, iar vecinii săi din cerc fac schimb cu perechile din cercul exterior) și se repetă tot jocul.

5. Lista:

Trainerul va scrie bilețele cu informații despre o persoană care trebuie să aflate. Fiecare va extrage câte un bilet și în limita de timp impusă de trainer vor trebui să afle acea informație de la toți colegii. (de ex. orașul natal, hobby, etc).

6. Cercul minciunilor (15-20 min)

Participanții se strâng într-un cerc. Fiecare trebuie să spună două lucruri adevărate despre el și o minciună (pot fi trăsături definitorii de caracter sau întâmplări importante din viața sa). Cel din dreapta lui trebuie să identifice minciuna, în caz contrar, celălalt trebuie să o mărturisească. Cel care nu ghicește minciuna trebuie să îi spună celuilalt un lucru care îi place la el. Se continuă până se încheie cercul.

7. Masa ursitoarelor

Trainerii pregătesc o tavă pe care pun diverse obiecte, spre exemplu: stetoscop, patent, biblie, bani, mâncare, creion, chei de la mașină, ca la o masă a ursitoarelor. Fiecare participant trebuie să aleagă un obiect de pe masă și să spună de ce îl reprezintă.

II. NEVOI (20 minute)

Varianta 1. Se desenează ținta.

Participanții sunt rugați să își scrie așteptările de la training. Se pun inițial în exteriorul țintei, iar la finalul trainingului fiecare își mută bilețelul în funcție de cum li s-au îndeplinit așteptările. Bilețelele participanților sunt anonime.

Ex: Se poate aprecia de la 1 la 5 (1 la X).

Varianta 2. Teava infundată

Trainerul va desena un tub, o teava. Fiecare cursant își va trece nevoile pe care le are de la acest training pe un post-it. Participanții vor veni pe rând în față, își vor spune nevoile în fața publicului și vor lipi post-itul în interiorul teavii. Când toți participanții și-au spus nevoile, teava va fi infundată de bilețele. Prin intermediul trainingului ne propunem să defundăm teava, astfel la final nevoile satisfăcute vor fi luate din teava și ea se va curăța.

III. REGULI (5-10 minute)

În cadrul unui training regulile se stabilesc pentru a eficientiza desfășurarea acestuia.

Trainerul discută cu participanții și hotărăsc împreună regulile zilei.

Se scriu pe o foaie de flipchart care să fie tot timpul la vedere. Se poate pune câte un responsabil pentru fiecare regulă dintre participanți și pedepse pentru nerespectarea regulilor.

Printre ele pot fi:

- Punctualitatea – toți care întârzie dansează împreună pe o anumită melodie
- Neatenția – cei care sunt neatenți sunt aplaudați
- Echipă – când responsabilul pentru această regulă sau trainerul spune ”Echipă”, toți se vor ridica în picioare și vor striga în cor ceva ales de toți (ex. ”Uuuuuuuuuuu”).

IV. Introducere în tematică: (30 minute)

a. Activitate:

Se aleg 2-3 oameni care să formeze o echipă X și se mai alege încă un individ Y. Se pun 3 scaune unul peste altul și echipa X trebuie să care scaunele dintr-o parte a sălii în cealaltă (trainerul cronometrează) după care individual Y trebuie să care aceleași 3 scaune pe aceeași distanță (trainerul cronometrează). La final se dezbate activitatea împreună cu compararea timpilor (toți participanții).

NB: teme de discuții - individ vs echipă (Cum a fost mai eficient? În echipă!!!)

b. Teorie pentru trainer:

Trainerul vorbește cu participanții despre avantajele și dezavantajele muncii în echipă:

Avantaje:

- Echipele sunt uneori singura soluție pentru sarcinile complexe care necesită competențe multiple, informații diverse și multă muncă. Alteori sunt folosite în scopuri “politice” pentru a implica pe toți, a câștiga și folosi sprijinul tuturor, a câștiga o reputație în fața tuturor.,,
- S-a constatat că oamenii au satisfacții din munca în echipă și din relațiile de calitate cu ceilalți membri ai echipei;
- Prin munca în echipă se obțin performanțe superioare, se ating nivele profesionale superioare, se obțin rezultate care nu s-ar fi obținut în mod individual.

Dezavantaje:

- Intervin conflicte, probleme interpersonale, lipsa de comunicare între membrii echipei, invidia că unii lucrează mai mult, alții mai puțin, interdependent care reduce performanța la nivelul celui mai slab coparticipant, tendința de diminuare a responsabilităților, lipsa de creativitate, conformismul și banalitatea ideilor, timpul lung al deliberărilor.
- În 1890, un cercetător francez a pus în evidență un fenomen interesant: “lenea socială”. Altfel spus, când muncesc în echipă oamenii depun cam trei sferturi din efortul pe care îl fac atunci când muncesc singuri.
- S-a constatat că inclusiv creativitatea e mai scăzută în grup.

Aceste dezavantaje pot fi, însă, combătute tot prin munca în echipă. Cel mai important este că membrii echipei să aibă motivație. Dacă au un scop comun clar, în care să creadă și care să îi entuziasmeze îndeajuns, oamenii se vor uni sub același “standard”, chiar dacă au personalități sau caracteristici diferite. Dacă nu există destulă însuflețire în legătură cu obiectul de activitate, se poate și altfel: mai mulți bani sau mai multe recompense. Al doilea element care face echipa să “meargă” este gradul de satisfacție personală a membrilor ei. În sfârșit, și-au dat seama și experții în eficiență că o echipă va fi cu atât mai bună cu cât fiecare dintre membrii ei este mai fericit.

V. CARACTERISTICILE UNUI TEAMPLAYER:(30 minute)

a. Activitate

- Se fac echipe de câte 2 persoane care se gândesc la 3 caracteristici ale coechipierului ideal în pasul de brainstorming (2-3 min).
- În pasul de Reuniune se unesc câte două echipe și își pun ideile la comun. Pasul de Reuniune se efectuează până în punctul în care mai rămân 2 sau 3 echipe.
- În pasul de intersecție echipele rămase (2 sau 3) trebuie să își prezinte ideile prin intermediul unui reprezentant și se trec în final pe flipchart caracteristicile comune date de fiecare echipă.

b. Teorie

Se va face brainstorming împreună cu participanții legat de caracteristicile unui teamplayer și se scriu toate pe o foaie de flipchart. Se pot puncta următoarele: Respect, Altruism, Disponibilitate, Comunicare eficientă, Creativitate, Receptivitate, Fairplay, Motivație.

VI. Formarea unei echipe si caracteristicile sale:(60 minute)

Teorie:

Atunci când te-ai hotărât să construiești o echipă, trebuie să fii conștient de etapele de dezvoltare a unei echipe. Sărind una dintre trepte, mai târziu se vor simți repercusiunile. Trebuie să înțelegi că aceste etape sunt normale și duc într-o direcție clară, anume formarea echipelor performante!

Echipa = un grup al căror membri se influențează între ei pentru îndeplinirea unui obiectiv al unei organizații.

De ce sunt importante echipele?

Pentru că sunt cele mai indicate pentru a rezolva probleme complexe care necesită opinii și cunoștințe diferite reprezintă un excelent mediu de învățare, sunt mult mai orientate spre obiective decât organizația în ansamblul său și își stabilesc mult mai ușor o viziune și un scop propriu; valorifică mai bine resursele

fiecărui membru; sunt mai flexibile decât grupurile organizaționale pentru că pot fi mult mai ușor formate, dizolvate, reorganizate, redimensionate; cultivă loialitatea și funcționează pe principiul: “toți pentru unul și unul pentru toți”; favorizează delegarea de responsabilități pentru că oferă garanția de a controla comportamentul membrilor săi prin norme proprii.

Etapale formării unei echipe:

În timpul formării unei echipe apar patru etape. Fiecare în parte este imperios necesară deoarece pe parcursul fiecăreia se acumulează un anumit grad de dezvoltare atât personală cât și a echipei. Vom puncta diferențele dintre etape:

1. Adunătura:

- Apare la începutul formării unei echipe;
- Indivizii nu se cunosc/se cunosc foarte puțin între ei;
- Nu există un scop comun;
- Liderul nu este definit.

2. Grupul:

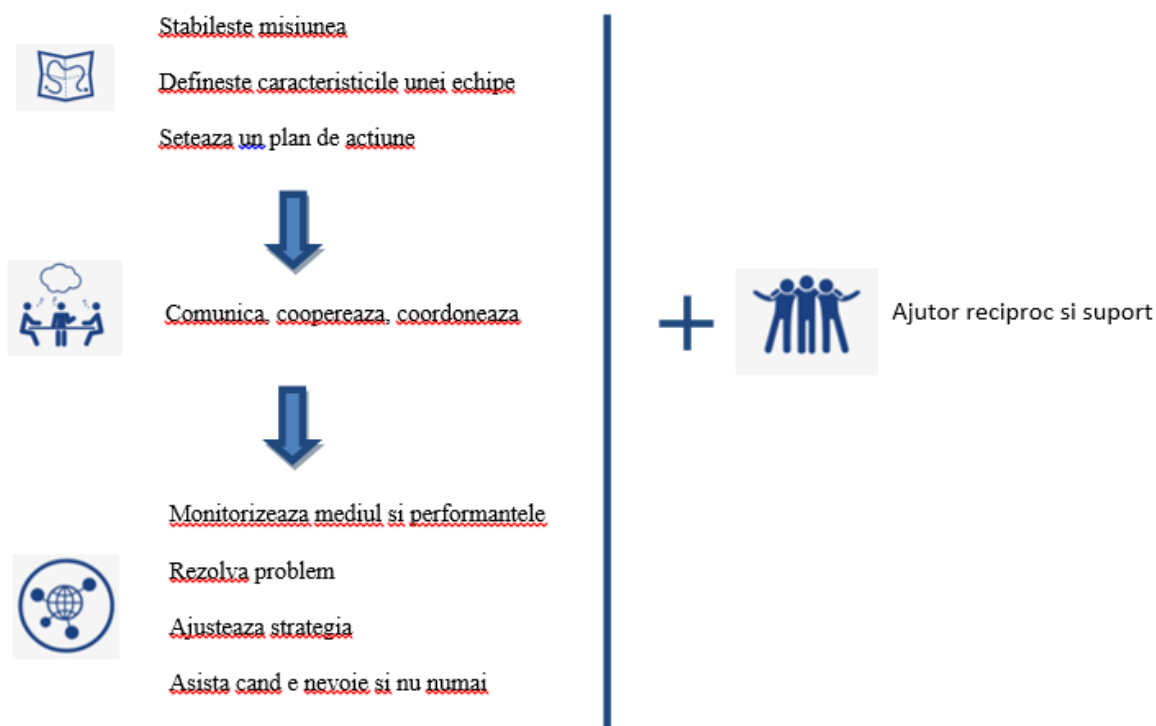
- Încep să apară anumite puncte comune între indivizi;
- Încep să se afirme anumite persoane;
- Apare un scop, dar nu este bine definit;
- Începe să apară un set minim de reguli pe grup;
- Există pentru o perioadă scurtă de timp.

3. Echipa:

- Apare un leader bine definit;
- Scopul este clar;
- Regulile sunt concise și se aplică tuturor membrilor;
- Există pentru o perioadă mai mare de timp și are continuitate;
- Membrii încep să lucreze împreună ca un tot unitar;
- Membrii cunosc abilitățile și competențele coechipierilor.

4. „Familia”:

- Se formează de la sine în momentul în care membrii echipei petrec foarte mult timp împreună;
- Există o încredere deplină și reciprocă;
- Cadrul este unul informal;
- Riscul de destrămarea este infim.



Activități:

- **Labirintul:** Necesită un spațiu mai mare și timp (durează în jur de o oră dacă labirintul este făcut înainte). Participanții se împart într-un număr par de echipe, de preferat egale în membrii. Trainerul va face cu ajutorul obiectelor pe care le are la dispoziție un traseu cu obstacole, păstrând obiecte care se pot distinge ușor pe post de obiecte care vor trebui recuperate. Echipele își aleg un lider, care îi va coordona prin labirint în vederea adunării obiectelor respective. Membrii care sunt în labirint vor fi legați la ochi. Opțional, se poate impune ca o persoană să poată colecta doar un obiect.
- **Blind Pacman:** Sunt necesare 2 echipe: echipa Pacman (3 oameni + un coordonator) și echipa fantomelor (4 oameni + un coordonator). La începutul jocului fantele se află în mijlocul labirintului și primul om din echipa Pacman stă la intrarea în labirint. Pe parcursul labirintului se află 10 puncte pe care echipa Pacman trebuie să le colecționeze în timp ce caută ieșirea din labirint. Pe lângă cele 10 puncte, în labirint mai sunt și 4 puncte care îi oferă lui Pacman două abilități: 1. Să înghețe fantele pentru 30 de secunde. (x2) 2. Să poată vedea labirintul pentru 10 secunde (fără a se mișca). (x2) Scopul echipei de

fantome este să îl împiedice pe Pacman să colecționeze punctele. Cum toți jucătorii sunt legați la ochi, coordonatorul echipei va trebui să le ghideze fiecare mișcare prin labirint. Echipa Pacman are 3 vieți (3 jucători). Aceștia pot să piardă o viață dacă sunt atinși de un jucător din echipa fantomelor. Fantomele nu pot să moară. De fiecare dată când Pacman moare, jocul se reia până când își consumă cele trei vieți.

- **Bridge building:** Jocul este de durată, dar este foarte util pentru încheierea unei echipe. Trainerul va împărți cursanții în echipe și le va da materiale cu care se poate construi un pod care la final va trebui să susțină o greutate (de ex. un kg de zahăr)
- **Chemical rescue:** Cursanții sunt împărțiți în echipe. Ei vor trebui să se folosească de anumite materiale date de către trainer (sfoară, scotch, foarfecă, hârtii, galeată etc.) astfel încât să mute o găleată în care se află un pahar plin de apă dintr-o zonă periculoasă în zona sigură fără să verse apa. Echipele au un timp de a face o strategie, un timp în care vor construi mecanismul de transport și un timp în care vor muta găleata (de exemplu 20 de minute pentru strategie, 10 minute pentru construcție și 1 minut pentru mutare). Toți coechipierii sunt obligați să participe la mutare.
- **Word Scramble:** Trainerul împarte participanții în echipe egale. Pentru fiecare participant dintr-o echipă, trainerul va scrie pe câte o foaie de hârtie o literă, astfel încât jucătorii vor avea posibilitatea de a forma cuvinte cu literele respective (să fie adăugată minim o vocală). Literele se pot repeta în aceeași echipă sau pot fi diferite. Selecția de litere va fi aceeași pentru toate echipele. Foile cu litere vor fi atașate pe jucători. Scopul fiecărei echipe este de a forma cât de multe cuvinte posibil într-o limită de timp impusă de trainer. Opțional, jocul poate fi împărțit în runde, în fiecare rundă adăugându-se câte o literă. Dacă numărul de participanți este suficient de mare, poate fi interzisă formarea prepozițiilor, interjecțiilor și conjuncțiilor. Limba în care se vor forma cuvintele trebuie stabilită de la începutul jocului. În cazul abordării rundelor, poate fi adăugată regula de a nu se repeta cuvintele formate de la o rundă la alta.

- **JOC Legatura:**

Spațiu team building: indoor sau outdoor

Participanți: 4-12

Echipamente necesare: sfoară lată se pot folosi și eșarfe

Timp: 20-30 minute

Pentru acest joc toți participanții trebuie să stea așezați într-un cerc, cu fața în interior. După ce toată lumea e pe poziție se vor prinde de mâini. Acum trainerul va veni la fiecare și îi va lega de încheieturile mâinilor. După ce toată lumea e legată trainerul va da câteva jocuri de îndeplinit. De exemplu: împachetarea unui cadou și să toarne o cană cu apă pentru fiecare persoană din grup etc.

Rezultate așteptate: Setarea obiectivelor, colaborare, rezolvarea problemelor, comunicare.

Dezvoltarea unei echipe:

- Încă din anul 1965, Bruce W. Tuckman a emis ipoteza că grupurile trec prin mai multe etape de

dezvoltare în perioada formării, existenței și destrămării sale: Forming, Storming, Norming, Performing.

ETAPA 1: FORMING (Formarea)

În etapa formării, relațiile personale sunt caracterizate prin dependență. Membrii se bazează pe siguranță, comportamente cunoscute și caută îndrumarea liderului. Membrii doresc să fie acceptați de către grup și au nevoie de certitudinea că grupul este sigur. Strâng impresii și date despre asemănările și deosebirile dintre ei și formarea preferințelor pentru viitoarele subgrupe. Se evită subiectele și sentimentele serioase. Discuțiile planează în jurul definirii domeniului sarcinii, a modului de abordare și a altor probleme similare. Pentru a trece la etapa următoare, fiecare membru trebuie să renunțe la confortul subiectelor nepericuloase și să riște posibilitatea unui conflict. Membrii unei echipe aflate în această etapă așteaptă de la lider instrucțiuni, sprijin și o definire a sarcinilor. Fiecare individ caută să afle ceea ce se așteaptă de la el, care sunt sarcinile sale, cum să le îndeplinească, cum sunt standardele. Într-o asemenea echipă, nivelul de productivitate este scăzut și se așteaptă de la lider o implicare intensă. Membrii unei astfel de echipe sunt entuziași și optimiști, dar manifestă teamă față de sarcini și în relațiile cu ceilalți membri.

ETAPA 2: STORMING (Furtuna)

Următoarea etapă, pe care Tuckman o numește Furtuna, este caracterizată de competiție și conflict în cadrul relațiilor personale și de organizare la nivelul funcțiilor legate de sarcini. Pe măsură ce membrii grupului încearcă să se organizeze în vederea îndeplinirii sarcinii, conflictul la nivelul relațiilor personale este inevitabil. Indivizii trebuie să cedeze mai mult și să își modeleze sentimentele, ideile, atitudinile și credințele pentru a se potrivi organizării grupului. Din cauza fricii de a se expune sau a fricii de slăbiciune, eșec etc., crește dorința de a structura sau clarifica, de a se implica în structură. Deși conflictele pot să nu apară la suprafață ca probleme, aceasta nu înseamnă că ele nu există. Pot exista fluctuații mari între comportamentele membrilor cauzate de problemele care apar legate de competiție și ostilitate. Datorită disconfortului apărut în această etapă, unii membri pot păstra tăcerea, în timp ce alții vor încerca să domine.

Dacă o echipă se comportă bine în prima etapă, va trece în etapa următoare care este una a nemulțumirii. Aceasta se caracterizează prin dificultăți de comunicare și prin dispute în ceea ce privește conducerea și influența în cadrul echipei. Adesea rezolvarea problemelor și luarea deciziilor stârnesc dispute. Indivizii se pot simți nesiguri, în rolul lor, de raporturile dintre membri și de sarcinile fiecăruia. Deseori moralul grupului scade pe măsură ce indivizii resimt un gol între ceea ce așteptau la început și situația reală. Pentru a putea trece la etapa următoare, membrii grupului trebuie să treacă de la mentalitatea care cere "teste și dovezi" la mentalitatea de a rezolva problema. Cel mai important lucru în a ajuta grupul să treacă la etapa următoare poate fi capacitatea de a asculta.

ETAPA 3: NORMING (Normarea)

În etapa Normării a lui Tuckman, relațiile interpersonale sunt caracterizate de coeziune. Membrii grupului sunt implicați în recunoașterea activă a contribuțiilor tuturor, construirea și întreținerea comunității și

rezolvarea problemelor de grup. Membrii doresc să își schimbe ideile preconcepute bazându-se pe aspectele prezentate de ceilalți și își pun întrebări unii altora, în mod activ. Conducerea grupului este împărțită și dispar grupulețele. Când membrii încep să se cunoască și să se identifice cu ceilalți nivelul încrederii în cadrul relațiilor interpersonale contribuie la dezvoltarea coeziunii grupului. În această etapă (presupunând că grupul ajunge până aici), oamenii încep să simtă că fac parte dintr-un grup, rezultat din rezolvarea problemelor interpersonale. Cea mai importantă funcție la nivelul sarcinii este fluxul informațional între membrii grupului; aceștia împărtășesc sentimente și idei, solicită și dau feedback și cercetează acțiuni legate de sarcina trasată. Creativitatea atinge cote înalte.

Dacă este atins acest stadiu de flux informațional și coeziune, interacțiunile între membrii grupului sunt caracterizate de sinceritate și de circulația informațiilor atât la nivel personal, cât și la nivelul sarcinilor. Pericolul cel mai mare în această etapă este că membrii pot începe să se teamă de destrămarea inevitabilă a grupului în viitor, atunci se pot opune schimbării de orice fel. Dacă echipa trece cu bine prin problemele și conflictele etapei a doua, va promova în a treia etapă unde există un schimb liber de sentimente, date, idei și valori. Membrii echipei încep să-și asume o identitate comună lucrând pentru atingerea aceluiași obiective și astfel competența lor și imaginea de sine se îmbunătățesc. Etapa este resimțită ca fiind confortabilă și pot apărea norme care să descurajeze individul să “clatine barca”. Având încă vie amintirea conflictelor din etapa a doua, indivizii pot simți rețineri în a pune întrebări critice legate de aspecte ale activității echipei, obiectivele acesteia, organizarea, metodele de a-și întări relațiile externe.

ETAPA 4 : PERFORMING (Eficientizarea/Performanță)

Nu toate grupurile ajung în această etapă. Dacă membrii grupului pot să treacă cu succes în etapa a patra, calitatea, cuprinderea și profunzimea relațiilor personale produc o interdependență adevărată. În această etapă se poate lucra ușor individual, în subgrupe sau cu întregul grup. Rolurile și autoritatea se ajustează în mod dinamic potrivit nevoilor în schimbare ale grupului și ale indivizilor. Etapa a patra este marcată de interdependență la nivelul relațiilor personale și rezolvarea problemelor la nivelul sarcinilor. De acum grupul ar trebui să fie foarte productiv. Membrii au devenit siguri de sine și grupul nu mai are nevoie de aprobare. Membrii se concentrează atât asupra sarcinilor, cât și a relațiilor personale. Grupul este unit, identitatea sa este completă, moralul ridicat, la fel și nivelul loialității.

Dacă echipa urmează să devină eficientă, trebuie să treacă dincolo de starea de confort, la această a patra etapă, unde membrii se bucură că fac parte dintr-o etapă câștigătoare, se bucură de încredere în capacitatea lor de a atinge obiective, își sprijină reciproc eforturile și ajung să recunoască faptul că această interdependență este esențială. Indivizii își oferă reciproc feedback-uri constructive și echipa caută să primească feedback-uri de la alte echipe. În comparație cu etapa a doua, această etapă este plină de resurse, energia echipei este orientată spre realizarea obiectivelor și nu este irosită pe opunerea de rezistență.

CONCLUZII:

- Nu poți transforma un grup doar spunând abracadabra, trebuie să realizezi trecerea prin fiecare etapă.

- Echipa nu poate fi eficientă dacă nu a trecut și prin etapa furtunii în care fiecare și-a spus oful sau și-a exprimat antipatiile sau simpatiile.
- Echipa nu poate fi eficientă dacă normele stabilite în etapa a treia sunt ambigue, neînțelese sau neacceptate de toți membrii grupului.
- Acceptarea normelor este un punct cheie pentru că degeaba sunt reguli dacă ele nu sunt însoțite de sentimentul de acceptare a membrilor acesteia! (Aici intervine rezistența la schimbare, iar liderul echipei, împreună cu cei care susțin această cauză au foarte mult de lucru). Atenție, acest proces al formării echipelor poate să apară nu doar inițial, ci în diferite etape ale dezvoltării organizației, mai ales atunci când au loc schimbări majore.

Activitate 1: Jocul demonstrează etapele formării unei echipe

Cursanții o să extragă dintr-un bol bilețelele cu numere, în funcție de câte echipe ne dorim să formăm. După ce extrag numerele, vor căuta alți cursanți care au același număr și vor forma echipele (forming).

După ce echipele au fost formate vor primi bilețelele cu 2 task-uri diferite. Coechipierii vor trebui să discute și să aleagă un task (storming).

Fiecare echipă va alege un task și vor avea un scop comun (norming).

Membrii fiecărei echipe vor lucra împreună și vor îndeplini taskul (performing).

Activitate 2: Suma pieselor

SCOPUL ACTIVITĂȚII: Provocați o echipă să se gândească la modul în care este necesară comunicarea pentru a îmbunătăți moralul și la modul în care munca ajută diferențele. Învață cum fiecare își îndeplinește rolul poate atinge un obiectiv al echipei prin comunicare eficientă. Echipele au 6 persoane fiecare.

ECHIPAMENT NECESAR: Set de blocuri de lemn pentru fiecare echipă. Instrucțiuni separate pentru fiecare membru al echipei.

OBIECTIV: Participanții trebuie să construiască un turn comun folosind blocurile de lemn furnizate. Fiecare membru al echipei a avut instrucțiunile proprii pe care ceilalți nu le cunosc.

REGULI: Participanții nu trebuie să-și împărtășească instrucțiunile în vreun moment.

INSTRUCȚIUNI PENTRU MEMBRII ECHIPEI:

Membru 1: turnul dvs. trebuie să fie de 10 nivele înalte.

Membru 2: Turnul dvs. trebuie construit cu cuburi și triunghiuri.

Membru 3: Turnul dvs. trebuie construit cu cuburi, dreptunghiuri, triunghiuri și arcuri.

Membru 4: Nivelul 4 al turnului dvs. trebuie să includă arcuri.

Membru 5: turnul dvs. trebuie să includă cel puțin 30 de blocuri.

Membru 6: Numai tu poți construi turnul.

! Amintiți-vă că membrii echipei nu pot împărtăși instrucțiunile cu ceilalți membri ai echipei.

Jocul se termină când fiecare echipă și-a finalizat structura. Ei împărtășesc apoi reciproc instrucțiunile individuale și vedem dacă au îndeplinit toate cerințele.

În cazul în care sunt mai mulți participanți se fac echipe mai mari și se adaugă instrucțiuni suplimentare (ex: un membru adună toate piesele și le dă coechipierilor doar dacă este rugat de aceștia).

DEBRIEF: Discutați următoarele după activitate:

Echipele evaluează eficacitatea lor pe o scară de la 1 la 10 (1 înseamnă că nu ai funcționat bine, 10 înseamnă că ai fost extraordinar):

- Câte dintre instrucțiunile individuale am finalizat?
- Ce instrucțiuni nu am completat? De ce nu le-ai putut termina?
- A fost un lider în grupul nostru?
- Ce a făcut această persoană pentru a ajuta grupul nostru să-și atingă obiectivul?
- Ce dificultăți ați întâmpinat?
- Cum ați rezolvat dificultățile?
- Cum te-ai simțit pe tot parcursul activității?
- Cine din grup a comunicat cel mai bun? Cum au comunicat?
- Ce puteți afla despre diferențele de echipă și moralul echipei din această activitate?

Tips & Tricks

1. Crearea identității echipei
2. Misiune și obiective
3. Componentă și roluri

Crearea identității echipei

- De ce s-a format echipa?

- Stabilirea proiectului/problemei pe care trebuie echipa să îl facă/să o rezolve
- Cum se raportează proiectul/problema la nivelul organizației
- Urmările proiectului/problemei (consecințele/beneficiile)
- Rezultatele așteptate
- Importanța scopului echipei

Misiune și obiective:

- Stabilirea misiunii și plierea nevoilor personale pe nevoile de ansamblu (fără acestea membrii încep să piardă esența și să folosească resursele în scopuri strict personale)
- Luarea misiunii și transformarea acesteia în obiective tangibile după schema SMART (Specific, Mesurable, Attainable, Relevant și Time-bound = Încadrare în timp)

Componență și roluri:

- Echipa trebuie să fie compusă din membrii care să aibă skilluri și experiență (cât de cât) în ceea ce privește task-ul pe care îl au de îndeplinit
- Trebuie să aibă destui oameni ca să ducă misiunea la bun sfârșit dar nici prea mulți ca să nu intervină divergențe în comunicare (numărul ideal e de 7 membri, diferă în funcție de misiune)
- Să aibă membri din mai multe departamente pentru stabilirea rolurilor în funcție de experiența fiecăruia
- Rolurile se alocă în funcție de paleta de cunoaștere și talentele fiecărui membru
- Se alege un team leader care să împartă toate acestea

VII. Etapele luării unei decizii și conflicte: (30 minute)

a. Teorie:

Aici se pot scrie pe o foaie de flipchart cele 3 C-uri, apoi se poate face un nou brainstorming legat de rolul fiecărui C în luarea unei decizii, iar în final se poate prezenta ce spune teoria.

Scopul acestui material este de a prezenta trei aspecte fundamentale ale luării deciziilor în grup, care pot ajuta la simplificarea a ceea ce se poate dovedi a fi un proces frustrant și neproductiv – după cum știe toată lumea care a încercat să determine un grup să ia și să aplice decizii. Cei trei C – conflict, confruntare, consens – sunt elemente de bază pentru luarea deciziilor. Se poate spune că dacă stăpânești cei 3 C te afli pe calea cea bună în ceea ce privește deciziile eficiente într-un grup. În ce mod conduc conflictul și confruntarea la luarea unei decizii prin consens? Conflictul apare adesea când suntem pe punctul de a lua o decizie. Un grup poate lua o decizie rezolvând un conflict: membrii grupului cercetează problema care a cauzat

conflictul, folosesc abilitatea de a se confrunta, stabilesc condițiile deciziei și rezultă o decizie luată prin consens.

1. Conflictul

Conflictul indică faptul că ceva nu este în regulă. Multă lume asociază conflictul cu stări emotionale intense cum ar fi mânia, violența și deci reacția naturală este ori de a lupta ori de a renunța. Adevărul este însă altul: conflictul este un aspect al vieții de zi cu zi care apare ori de câte ori un grup sau un individ este influențat de forțe opuse.

Conflictele pot apărea în diferite situații:

- Conflictele la nivel informațional sunt cel mai ușor de rezolvat, din moment ce informațiile care lipsesc pot fi completate și informarea greșită poate fi corectată.
- La nivelul strategiilor, conflictele apar când există diferențe de opinie în ceea ce privește modul în care trebuie făcut ceva.
- La nivelul scopurilor, conflictele apar în jurul a ceea ce trebuie făcut.
- La nivelul normelor, conflictele apar deoarece comportamentele așteptate nu sunt folosite - în acest caz, identificarea normei respective ajută la rezolvarea conflictului.
- Conflictele apar și datorită diferențelor de valori.

Primele patru nivele conflictuale pot fi în general tratate obținând informații și negociind o soluție. Uneori conflictele de valori pot fi rezolvate clarificând și stabilind o ordine a priorităților acestor valori. Când nu pot fi rezolvate în acest mod, cei avizați/grupurile mature adesea "sunt de acord să nu fie de acord", din moment ce nu este nici posibil, nici de dorit să schimbi valorile altcuiva.

2. Confruntarea

A putea să te confrunți cu o situație, un individ sau un grup, cu sentimentele, dorințele, nevoile și valorile tale înseamnă a folosi puterea personală care poate aduce beneficii și altora, nu numai ție. Baza unei confruntări eficiente este interesul personal. Definit în mod simplu, interesul personal este o conștientizare a sentimentelor, valorilor și dorințelor personale în orice situație dată. Prezentăm în continuare câteva considerente simple pentru folosirea intereselor personale într-o confruntare productivă:

- Dezvoltați-vă abilitatea de a identifica ceea ce doriți (bazându-vă pe sentimentele proprii) și care sunt valorile dumneavoastră în orice situație dată.
- Aveți încredere că meritați ceea ce doriți.
- Înțelegeți rolul pe care îl joacă interesele celorlalți, chiar și atunci când nu joacă nici un rol.

3. Consensul

Confruntarea oferă membrilor posibilitatea de a aduce informații, obiective, strategii sau valori și priorități personale. Conflictul mobilizează grupul să discute despre meritele relative ale informației și variațiile în ceea ce privește investiția. Ajută grupul să afle, să se lupte sau să își repartizeze divergențele în legătură cu problema care trebuie decisă. În mod ideal, consensul apare când grupul este din nou împreună.

Ce alte strategii de luare a deciziilor în afara consensului pot fi aplicate în grup? Există decizia impusă grupului prin autoritate ("Eu sunt șeful și spun să..."). Această decizie poate ajuta grupul să își îndeplinească obiectivul, dar este adesea neclar dacă toată lumea a înțeles decizia sau meritele sale. O decizie luată numai pe baza autorității cuiva întâmpină adesea rezistența chiar și numai pentru motivul că membrii nu și-au adus nicio contribuție. Decizia este luată, dar devine dificil de pus în practică.

O altă alternativă ar fi votul: "da"-urile și "nu"-urile. Prin definiție, există o opoziție din construcție, adică "Nu"-ul (dacă nu cumva, printr-un miracol, decizia este incontestabilă și unanimă). Votul polarizează grupul în jurul deciziei. Majoritatea câștigă până în momentul în care este nevoie și de minoritate pentru îndeplinirea deciziei.

O decizie luată prin consens înseamnă trecerea prin conflictul care apare, cântărirea argumentelor aduse în ceea ce privește eforturile, intențiile și rezultatele pe care grupul intenționează să le producă. Astfel, se poate avea încredere că se iau decizii:

- înțelese de toată lumea
- la care nu se opune nimeni
- care ajută grupul să se apropie de obiectivele sale.

Puși în situații dificile, oamenii tind să adopte unul dintre cele 5 comportamente pe care doi cercetători le-au descris creând astfel Thomas–Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI). TKI utilizează două axe numite "asertivitate" și "cooperare". TKI identifică cinci stiluri diferite de conflict: Concurență (asertivă, necooperantă), Evitare (dezamăgitoare, necooperantă), Acoperire (nesatisfăcătoare, cooperantă), Colaborare (asertivă, cooperantă) și Compromis (asertivitate intermediară și cooperare).

- Confruntare (reprimare, forțare, victorie/infrângere) – rechinul

Rechinul încearcă să își domine adversarii prin a-i face să accepte soluția lui în cazul unui conflict. Scopurile sale personale sunt dominante în raport cu relațiile interpersonale, pe care le sacrifică foarte ușor. Caută să își atingă țelurile cu orice preț. Nu îl interesează nevoile celorlalți. Nu îl interesează dacă ceilalți îl plac sau îl acceptă. Rechinul crede că un conflict se câștigă atunci când o parte învinge iar cealaltă este înfrântă. El vrea să fie câștigătorul cu orice preț. "Victoria", îi dă rechinului un sentiment de mândrie și de realizare personală. Înfrângerea îi dă un sentiment de slăbiciune, neadaptare și rată. Încearcă să câștige prin atac, copleșire sau intimidare.

- Colaborare (victorie/victorie) – bufnița

Bufnița prețuiește în egală măsură scopurile personale cât și relațiile cu ceilalți. Ea vede conflictele ca pe probleme ce trebuie rezolvate și caută soluții care să satisfacă atât interesele personale cât și pe cele ale celorlalți. Bufnița vede conflictul ca pe o metodă de îmbunătățire a relațiilor prin reducerea tensiunii dintre două persoane sau grupuri. Încearcă să pornească o discuție pentru a identifica conflictul ca problemă. Bufnița nu este mulțumită până când nu găsește o soluție care să satisfacă ambele părți.

- Compromis – vulpea

Vulpea este interesată atât de scopurile personale cât și de relațiile cu ceilalți. Ea tinde însă să facă compromisuri, renunțând parțial la scopurile ei convingând cealaltă parte să procedeze la fel. Într-o situație conflictuală soluția vulpii este ca fiecare parte implicată să piardă și să câștige câte ceva. Este capabilă să renunțe temporar la scopurile ei pentru a depăși situația de criză.

- Evitare (abandon) – broasca țestoasă

Broasca țestoasă se retrage în carapacea ei pentru a evita conflictul. Ea renunță la scopurile și relațiile ei personale. Stă departe de zonele de conflict și evită persoanele care crează sau întrețin stări conflictuale. Broasca țestoasă crede că nu există speranță în încercarea de a rezolva un conflict. Se simte neajutorată. Crede că este mai bine să te retragi decât să intri într-un conflict.

- Acomodare (convertirea conflictului în șansă) – ursulețul

Pentru ursuleț relațiile interpersonale sunt foarte importante în timp ce propriile scopuri au o importanță mai mică. Ursulețul dorește să fie plăcut și acceptat de ceilalți. El consideră conflictele ca pe ceva ce trebuie evitat în favoarea armoniei și mai crede că oamenii nu pot discuta în contradictoriu fără a afecta relațiile dintre ei. Se teme că dacă conflictul continuă cineva are de suferit și asta va compromite relațiile cu acea persoană. De aceea încearcă cu orice preț, chiar renunțând la scopurile personale, să aplaneze conflictul din teama de a nu periclita relațiile interpersonale.

b.Joc de rol: Firma

Se împart participanții în 3 echipe: managerii (3 participanți), echipa 1 și echipa 2 (restul participanților).

Firma trebuie să înceapă un nou proiect care nu are sursă de finanțare. Fiecare om din firmă trebuie să facă o donație pentru a se putea realiza proiectul.

După ce banii sunt strânși, toți oamenii sunt anunțați că nu se mai poate face proiectul și acum trebuie să decidă ce se va întâmpla cu banii (donațiile sunt anonime).

Unii dintre participanți o să primească un rol astfel:

- manager 1 : vrea să păstreze banii doar pentru cei din conducere
- manager 2: vrea să asculte tot ce au de zis lucrătorii

- manager 3: vrea să investească banii în renovarea fabricii
- echipa de lucrători 1: cel panicat că o să fie concediat și devine agresiv, cel care este pus pe ceartă etc
- echipa de lucrători 2: cel care se plânge de tot, cel mereu împotriva etc

! Unii participanți nu vor avea un rol anume.

După 15 minute trainerul îi oprește din discutat și se discută despre scopul jocului (conflictele iscate, tipuri de oameni într-un conflict).

VIII. Feedback (15-20 minute)

Este o părere OBIECTIVĂ/SUBIECTIVĂ a cursanților despre prestația trainerilor și despre calitatea informației livrată de către aceștia. Momentul în care cineva primește un feedback, acesta nu poate da FEEDBACK la FEEDBACK.

Feedbackul poate fi:

- a. Pozitiv - Negativ
- b. Constructiv - Distructiv
- c. Subiectiv – Obiectiv
- d. Individual – Colectiv

Feedback-ul propriu-zis :

Este recomandat să conțină următoarele etape : D+P+E

D = Descriptiv (Descrierea acțiunilor făcute de trainer)

P = Prescriptiv (Ce ar trebui să schimbe trainerul la modul de predare)

E = Evaluativ (O părere generală asupra trainingului, de preferabil una pozitivă. Per ansamblu mi-a plăcut, a fost un training interactiv)

METODE:

- Start-Stop-Continue:

Începe să faci activitatea X (exemplu: mai multe energizers)

Oprește-te să mai faci activitatea Y (exemplu: joculețul pentru activitatea M nu s-a potrivit)

Continuă să faci activitatea Z (exemplu: schema)

- Feedback cu ajutorul fișelor: Toți se așază într-un cerc și își scriu fiecare pe o foaie feedback-ul care

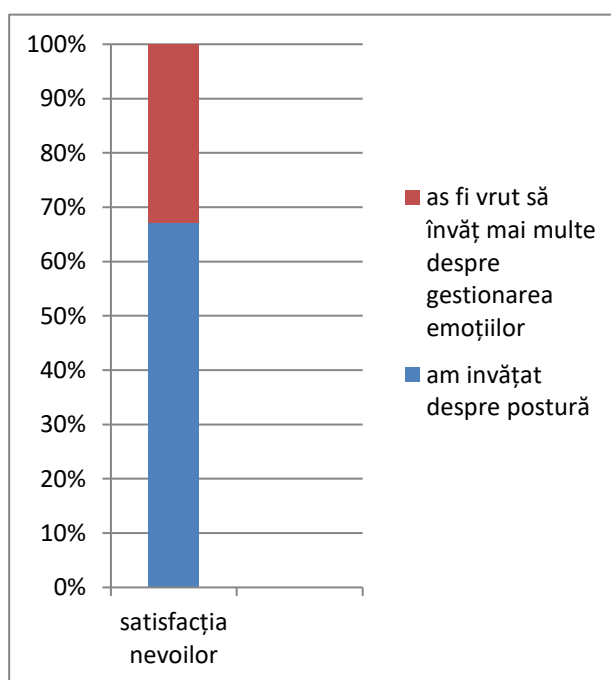
apoi se pasează la dreapta/stânga. Variantă: foile sunt lipite pe spatele fiecăruia și participanții se plimbă prin sală pe la fiecare.

- Hi5:

1. Ceva ce ți-a plăcut;
2. Ceva ce ai reținut;
3. Ceva ce nu ți-a plăcut;
4. Ceva cu care ai rămas;
5. Ceva ce îți propui în urma trainingului.

- O nouă metodă de a da feedback

Participantul va desena o scală de la 1 la 10, asemănătoare celei din stânga, în care va bifeze care este nivelul până la care i-au fost satisfăcute nevoile în cadrul trainingului. Astfel, dacă participantul bifează o pondere de 70%, pe porțiunea de la 0 la 70% va enumera nevoile care i-au fost satisfăcute, iar de la 70% la 100% informațiile care consideră că mai trebuiau fi livrate pentru a-i fi satisfăcute pe deplin nevoile de la trainingul respectiv.



IX. Energizare

- Pantofii amestecați: Fiecare participant își pune câte un pantof în mijlocul cercului. Se prind de mâini și vor trebui să găsească proprietarul fiecărui pantof și să îl încalțe fără să își dea drumul la mâini.
- Jocul cu markere: (4 echipe, 3 markere, fiecare membru al echipei are un număr, se strigă un număr și persoanele care îl au ies din formație, își ocolesc echipa și pe toate celelalte, revin în spatele echipei lor și intră pe sub picioarele coechipierilor spre a lua un marker).
- Am fost la piață: Cursanții se așază pe jos. Trainerul spune "am fost la piață", iar persoana din dreapta întreabă "și ce ai cumpărat?". Trainerul va răspunde cu un obiect care poate fi mimat (de ex. o foarfecă, o bicicletă, un leagăn, etc.) Apoi persoana care a întrebat va zice "am fost la piață" și va continua până când toate persoanele mimează acel obiect. Apoi va veni iar rândul trainerului și va spune alt obiect care va fi mimat simultan cu primul. De obicei se continuă în jur de 5 ture.
- Double this double that: <https://www.youtube.com/watch?v=g4ea2GmBqFo>
- Big fat pony: <https://www.youtube.com/watch?v=cSsnytEwqEc>
- Shark attack: <https://www.youtube.com/watch?v=LmC6Qyjk8cw>
- Extraterestrul: Toți participanții vor sta într-un cerc, cu ochii închiși. Trainerul va alege care sunt persoanele care vor avea cele două roluri din joc: polițist și extraterestrul, printr-o bătaie pe umăr, respectiv două. Toți participanții deschid ochii și se spune doar cine a fost ales polițist.

Un voluntar, „polițistul”, va supraveghea acțiunea de pe marginea terenului. Alt participant, despre care nimeni nu va ști că a fost ales „extraterestrul” și îi va „adormi” pe ceilalți participanți.

Participanții se vor plimba prin sală dând mâna când se întâlnesc unii cu alții. Când cineva se va întâlni cu „extraterestrul”, acesta din urma îl va înțepa ușor în palmă, iar după încă 3-4 pași participantul va „adormi”, lăsându-se la pământ. Sarcina „polițistului” este să identifice „extraterestrul” înainte ca acesta să „adoarmă” tot grupul. Jocul continuă cu alți participanți în rolurile de „polițist” și „extraterestrul”.

- Toti oamenii vor sta in cerc. Trainer-ul va numi o parte a corpului si o culoare (exemplu: cotul stang – rosu). Participantii vor alerga prin sala pentru a gasi culoarea indicata de trainer iar cu partea corpului denumita vor atinge culoarea respectiva.

- Icebreaker

Participanții se așază în cerc. După care trainer-ul împrejmuiește cercul cu o sfoară. Participanții încep să spună lucruri generale despre ei până când se toată lumea ajunge să vorbească. Procesul se repetă, iar după fiecare rundă cercul se micșorează până când participanții ajung să se țină în brațe.

Ideal ar fi ca trainer-ul să dea subiecte de discuție cât mai personale odată cu avansarea participanților către centrul cercului.

•ANIMALELE

Se pregătesc bilețele cu nume de animale dublate, iar cursanții vor extrage bilețelele. Scopul jocului e să se formeze perechi între cursanții care imită același animal, fără ca ei să vorbească sau să scoată zgomote. Jocul se încheie când se găsesc toate perechile.

•IMITARE OBIECT

Trainerul are un obiect în mână - pix, foaie, carte, etc. Participanții trebuie să își imagineze că sunt obiectul respectiv și să urmeze comenzile trainerului și mișcările pe care el le face cu obiectul. Dacă trainerul lasă pixul în jos, cursanții trebuie să facă aceeași mișcare în același timp, dacă îl învârte, se întâmplă același lucru și etc.

Cursanții trebuie să își închipuie că sunt obiectul ales (pix, foaie, etc).

•Pukutu

Trainerul explică cursanților că ei sunt închiși într-un cerc și trebuie să meargă anapoda (mișcare browniană). Acesta le va da anumite sunete de animale pe care aceștia, când le aud, trebuie să se oprească și să le imite. Cuvântul cheie este "Pukutu". Atunci când aud acest cuvânt, cursanții trebuie să nu se mai miște. Cine se mișcă este eliminat din joc.

X. Alte activități:

- Se împart participanții în echipe de 4-5 persoane, fiecare echipă primește 10 foi A4 și scotch/bandă adezivă. Echipele trebuie să construiască un turn înalt și rezistent în 5 minute. La sfârșit, câștigă echipa cu cel mai înalt turn. În locul foilor se pot folosi și: pufuleți, macaroane, paste.

- Se împart participanții în echipe de câte 3 și fiecare echipă primește câte o foaie de hârtie. Scopul este ca fiecare echipă să facă un avion din hârtie care să zboare la sfârșit se va face concurs între avioane, care zboară mai departe. Regulile sunt că fiecare participant din echipă să folosească un singur deget în construcția avionului și că participanții nu au voie să vorbească sau să se folosească unii de mâinile altora.

- Se împart participanții în echipe, cu cât sunt mai mulți într-o echipă, cu atât este mai greu jocul. Fiecare echipă primește câte un elastic de care sunt legate sfori de diferite dimensiuni tot atâtea câți participanți sunt în echipă și 6 pahare. Scopul este ca membrii echipei, fiecare ținând elasticul de câte o sfoară, să pună paharele în piramidă 3-2-1, atingându-le doar cu elasticul. Câștigă prima echipă care reușește acest lucru. Timp total pentru joc: 3-4 minute, 5 maxim dacă sunt foarte mulți.

- Se împart participanții în 2 echipe, fiecare echipă primește un balon și se așază în șir indian, unul în spatele celuilalt. Primul primește balonul și trebuie să îl țină între picioare, apoi să îl dea mai departe

persoanei din spatele lui, fără ca niciun membru al echipei să își folosească mâinile. Dacă balonul cade sau se sparge, trebuie să se ia de la capăt (cu un nou balon dacă cel vechi s-a spart). Câștigă prima la echipă care ajunge balonul la sfârșitul șirului fără să fi căzut sau să se fi spart.

- Desen fără mâini:

Materiale necesare: foi A5, markere, sfori de diferite dimensiuni (se folosesc la legarea markerelor). Participanții vor fi împărțiți în echipe. Fiecare echipă este compusă din 5 participanți și 2 coordonatori. Vor primi câte un desen, iar sarcina lor va fi să reușească să reproducă desenul fără a atinge markerul, folosindu-se de funiile legate de acesta.

- Jocul are mai multe etape:

Etapa 1. Participanții au voie să vorbească între ei și cu coordonatorii. (Timp:3-5 minute)

Etapa 2. Participanții nu au voie să vorbească, trebuie să se înțeleagă prin semne. (Timp: 2-3 minute)

Etapa 3. Participanții sunt legați la ochi, fiind coordonați verbal. (Timp: 1-2 minute)

Etapa 4. Debrief: - Cum s-au simțit - Cum a fost comunicarea între ei - Dacă au găsit un canal de comunicare prin care să fie eficienți - Dacă este important să asculte ce au de spus colegii lor - Este important să aleagă coordonatori bine pregătiți?

- Joc cooperare

Materiale necesare: o bucată patrată sau dreptunghiulară din țesătură textilă sau hartie, rezistentă, cu dimensiuni aprox. 1x 1.5 m. – pentru un grup de 8-110 jucători.

Regulile jocului: covorul/hartia se așează pe sol iar grupa se urcă pe el. Sarcina grupei este să întoarcă covorul/hartia fără a atinge solul din jur, dar fiecare jucător să păstreze mereu contactul cu covorul/hartia.

Variante:

A. Jucătorii pot atinge solul din jur cu alte părți ale corpului, afară de picioare.

B. Covorul are altă formă: triunghiulară etc.

C. Se repetă activitatea crescând numărul de jucători pe covor.

Indicații pentru instructor: se poate cronometra durata necesară, pentru stabilirea „recordului...”.

Întrebări pentru descifrarea experienței:

-Care din voi ați contribuit la găsirea soluției?

-Care a lucrat efectiv la rezolvarea problemei?

-Dacă instructorul cunoaște că la locul lor de muncă participanții susțin două alternative de rezolvarea unei anumite probleme de serviciu etc.,

Jocul se poate desfășura astfel: fiecare tabără scrie vizibil, cu litere mari, argumentele pe care le susține, pe o parte a covorului/hartiei. În timpul jocului, fiecare tabără/ grupă va citi cu voce tare argumentele celorlalți, pe măsură ce ele dispar/ apar prin întoarcerea covorului/hartiei.

●Spaghettele

Materiale necesare: spaghettele lungi, penne.

Trainerul împarte cursanții în două echipe pe care mai apoi le așează pe două rânduri. Fiecare participant va primi câte o spaghetă lungă pe care o va ține în gură. Scopul jocului este ca participanții să treacă, de la primul la ultimul, pasta penne, folosindu-se doar de spaghettele cele lungi, fără a se folosi de mâini. Pennele vor fi așezate într-un bol, atât la început cât și la final. În cazul în care o spaghetă se rupe, aceasta va fi înlocuită.

De recomandat este să acorzi o perioadă de timp, circa 5 minute, după care desemnezi echipa câștigătoare.

●Jocul cu sticluța și biscuitele

Cursanții sunt împărțiți în echipe de câte 6, fiecare având câte o responsabilitate. Unul dintre ei trebuie să țină un pix la spate cu mâinile, altul va fi responsabil cu sticla și un al treilea va da indicații. Scopul este ca primul să bage pixul în sticlă ascultând doar indicațiile celui de-al treilea.

Ceilalți 3 vor primi fiecare câte un biscuit pe care și-l vor pune pe frunte, ei trebuie să facă în așa fel încât biscuitele să ajungă în gura lor fără să-și folosească mâinile, doar mimica fetei și fără ajutorul unui alt coechipier.

Jocul se va desfășura astfel: se începe de la cei cu biscuiți și vor executa pe rând folosindu-se metoda ștafetei. După ce primul și-a dus biscuitele la gură începe al doilea și apoi al treilea. După ce termină cei 3 vor da ștafeta celor cu sticlă și pixul. Prima echipă care termină a câștigat.

●Scaune

Se aranjează scaune pentru fiecare participant în formă de cerc. Explică participanților că regula acestei activități este că doar 4 persoane pot șede pe scaune (oricare) în același timp și că nimeni nu poate sta mult de 10 secunde (pot sta mai puțin dacă vor). Ceilalți se vor plimba în interiorul cercului. Participanții nu au voie să comunice. Fiecare membru al grupului trebuie să urmărească cu atenție ceea ce se întâmplă și să-și asume responsabilitatea pentru a fi sigur că nici mai mulți, nici mai puțini decât 4 oameni vor sta pe un scaun toți în același timp. Timpul de ședere pe scaun se poate diminua până la 3-5 secunde. Va trece ceva timp până când participanții se vor obișnui cu această activitate, dar odată depășită această fază, ei vor avea un ritm bun, ridicându-se și așezându-se, lucrând împreună.

●Joc de cunoaștere - Tara, tara, vreau sa te cunosc!

Grupul va fi impartit in 3-4 echipe. Fiecare echipa va ataca o singura echipa pe tura asemenea jocului "Tara, tara, vrem ostasi". Persoana care vorbeste trebuie sa se prezinte. Aceasta poate vorbi o singura data, astfel incat toti participantii sa se prezinte. Atacul va consta in a intreba echipa adversa o pasiune (de ex.: cui ii place sa se joace pe calculator?) Persoanele din echipa atacata care se regasesc in pasiunea respectiva, se vor alatura echipei care ataca abia dupa ce se prezinta. Are voie o singura

persoana sa treaca in echipa adversa pe tura. In timpul jocului nu se vor repeta pasiunile cu care se ataca. Jocul se termina cand toti cursatii fac parte din aceeasi echipa

- Joc teamwork:

Materiale necesare: un casetofon, sau un chitarist, sau fără.

Regulile jocului: grupul se împarte în două grupe egale, care formează două cercuri concentrice.

Jucătorii din cercul exterior au fețele spre interior, ceilalți spre exterior, fiecare jucător dintr-un cerc având un corespondent în fața sa din celălalt cerc. Cele două cercuri pornesc să se miște pe muzică, sau la comanda instructorului, cercul exterior în sensul acelor de ceasornic, cercul interior în sens invers. Deplasarea se face cu viteză mică, iar în momentul trecerii prin fața unui partener, cei doi își ating palmele și spun ”salut”. Când muzica se oprește, sau instructorul dă comanda “stop”, cele două cercuri se opresc și toți jucătorii se îmbrățișează cu cel de vizavi, apoi încep să vorbească: se prezintă, schimbă informații despre ei etc. După câțva timp, muzica pornește din nou, sau instructorul comandă “porniți”, și jocul continuă la fel ca mai înainte.

- Joc teamwork:

Participanții se mișcă haotic prin sală și fac cunoștință atunci când se întâlnesc unii cu alții, adresând întrebarea: „Îmi cer scuze, ești Ion (Olga)?”. La care celălalt răspunde „Nu, ai greșit. Eu sunt Alexandru (Valeria). Am ochi căprui, părul blond, nas mare, pistrui etc.”. Peste vreo 10 minute roagă participanții să formeze un cerc și fiecare își spune prenumele, iar ceilalți povestesc cum poate fi recunoscut (ochi căprui, părul blond, nas mare, pistrui).

- Joc cooperare:

Fiecare individ din camera trebuie sa isi aleaga un punct de referinta in toata camera care sa fie paralel cu un altul de pe tavan, fiecare participant trebuie sa ajunga in punctul respectiv fara ca el sa mearga si fara a se ajuta de obiecte aflate in imprejurimi. Se va crea practic un lant uman care va trebui sa se tarasca pe jos fara sa si dea drumul de la mana si sa ajunga din punct in punct astfel incat fiecare sa isi atinga punctul. Astfel noi vom demonstra cat de importanta este echipa in obtinerea rezultatelor acestia motivandu-se reciproc si lucrând împreună

- Joc Teamwork:

Se așează participanții în două șiruri egale la o distanță destul de depărtată, față în față, rămânând un singur om care nu este în niciunul dintre grupuri, astfel se formează un spațiu între cele două șiruri. Persoana care a rămas pe dinafară trebuie să ajungă dintr-un capăt al șirurilor în celălalt fără să atingă podeaua și fără să fie cărată pe brațe (întinsă pe burtă) de ceilalți participanți.