

TEAMWORK

I. Introducere în tematică (30 de 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!!!)

DESENUL IMAGINAR

Participanti: max.20

Durata: 15 min

Participanții sunt împărțiți în două grupuri și li se cere să se așeze unul în spatele celuilalt. Ultimul membru din șir îi șoptește un cuvânt pe care va trebui să-l reprezinte prin desen pe spatele celui din față lui, cu degetul, după care acesta va proceda la fel, până când desenul ajunge la primul din șir care va trebui să facă desenul pe o foaie de hârtie.

Acest joculet se desfășoară sub forma unui concurs între echipe și câștigă cea care desenează cel mai aproape de cuvântul șoptit. Nu este concurs contra timp și participanților li se cere să fie muți pe toată durata jocului.

UNU DIN 4 COLTURI

Participanti: orice numar

Durata: maximum 15 minute

Facilitatorul sa explice clar care sunt optiunile participantilor si unde trebuie sa se aseze (eventual sa puna in fiecare colt o hartie cu numele categoriei pe care o pot alege). Să respecte regulile de comportament pentru a evita incidentele in timpul alergarii.

Facilitatorul va indica cele patru colturi ale salii spre care vor alerga participantii cand vor auzi numele preferintei sale (ex. Mancare- pizza, sandvisurile, cartofii prajiti, peste) Fiecare va fugi spre locul care coincide cu preferinta sa. Apoi au un minut sa vorbeasca intre ei si sa-si explice alegerile. Urmeaza apoi si alte categorii alese in functie de nivelul si varsta participantilor.

VIKINGII

Participanti: max.20

Durata: peste 15 minute

Toti jucatorii stau in cerc. O persoana va incepe prin a-si pune degetele desupra palariei ca si cum ar fi niste corne. Vikingii vor pasa rolul de a fi viking, indreptandu-si cornele spre cineva. Daca se indica spre cineva, persoana respectiva va deveni viking (cu coarne), iar persoana din dreapta va incepe sa vasleasca spre dreapta, iar cea din stanga va vasli spre stanga.

Ultimul din cei 3 jucatori care va intarzia sa-si asume rolul, va iesi din joc. Restul jucatorilor, in tot timpul jocului, vor bate din picioare intr-un ritm constant.

b. Teorie pentru trainer

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

AVANTAJE	DEZAVANTAJE
Echipele sunt uneori singura soluție pentru sarcinile complexe care necesită competențe multiple, informații diverse și multă muncă.	Intervin conflicte, probleme interpersonale, lipsa de comunicare între membrii echipei, jâlnvidia că unii lucrează mai mult, alții mai

Alteori sunt folosite în scopuri „politice” pentru a implica pe toți, a câștiga și folosi sprijinul tuturor, a câștiga o reputație în fața tuturor.	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.
S-a constatat că oamenii au satisfacții din munca în echipă și din relațiile de calitate cu ceilalți membri ai echipei.	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.
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.	S-a constatat că inclusiv creativitatea e mai scăzută în grup.

Dezavantajele pot fi însă combătute tot prin muncă în echipă. Cel mai important este ca 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 caractere 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.

Activitate: Lanțul

Fiecare individ din cameră trebuie să își aleagă un punct de referință în toata camera, care să fie paralel cu un altul de pe tavan. Fiecare participant trebuie să ajungă în punctul respectiv fără să meargă și fără a se ajuta de obiecte aflate în împrejurimi. Se va crea practic un lanț uman care va trebui să se târască pe jos fără să își dea drumul de la mână și să ajungă din punct în punct, astfel încât fiecare să își atingă punctul.

Astfel noi vom demonstra cât de importantă este echipa în obținerea rezultatelor, aceștia motivându-se reciproc și lucrând împreună. Mai mult, jocul susține și analogia unei echipe cu un lanț, în care puterea este dată de veriga cea mai slabă.

II. CARACTERISTICILE UNUI TEAMPLAYER (30 de 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.

III. FORMAREA UNEI ECHIPE ȘI CARACTERISTICILE SALE (60 de minute)

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 repercursiunile. 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 **SAU** un grup de două sau mai multe persoane care interacționează și cooperează într-un mod coordonat, unite între ele de intenția atingerii unui obiectiv comun.

a. 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.

b. Etapele 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.

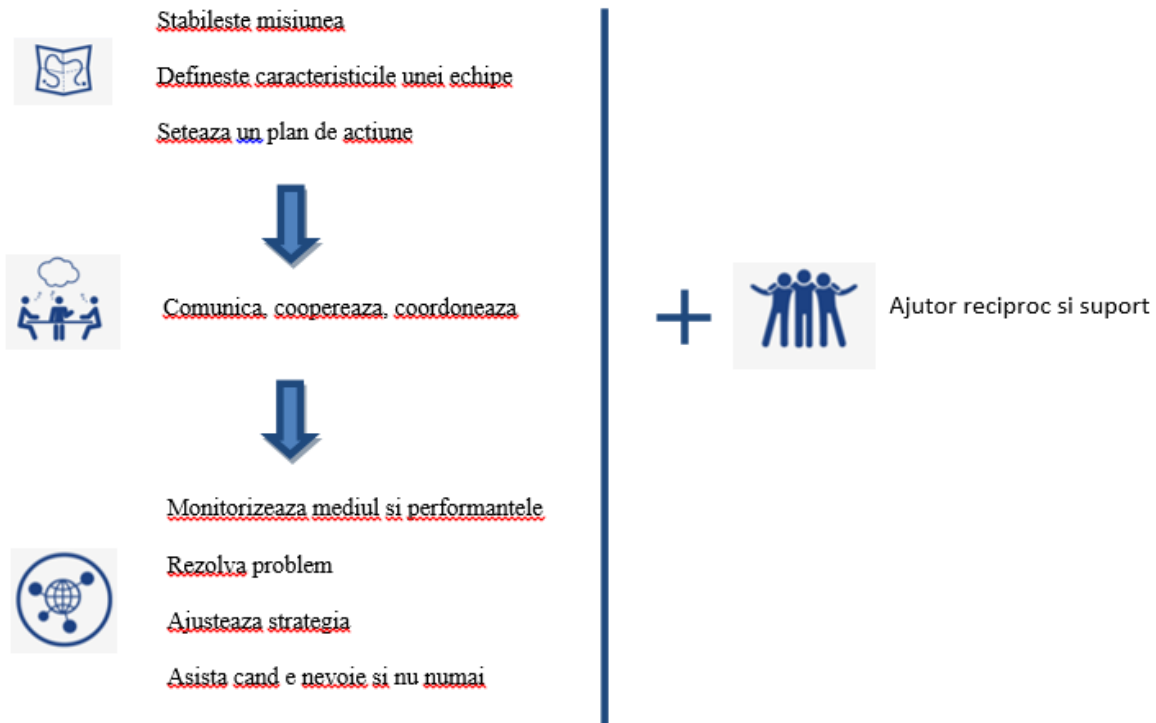
3. Echipa

- 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 destrămare este infim.

Schemă: Cum să crești o echipă pentru a deveni performantă?



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 fantele 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 începerea 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.

IMBUNATATIRE CONTINUA

Participanti: peste 20

Durata: peste 15 min

Intindeti 2m de funie intr-un cerc, si aleatoriu asezati numerele de la 1-30 in cerc. Linia de start la o distanta de 10-15 m departare (realizata din ducttape sau funie). Nu au voie sa fie miscate sfoara cercului, linia de start si numerele. Se poate folosi orice parte a corpului, DAR nu mai mult de un picior al unui participant sa fie in acelasi timp in cerc.

10 secunde penalizare daca nu se respecta ordinea numerelor si daca este mai mult de un picior in interiorul cercului.

-Echipe formate din 11 persoane (ceilalti observa)

- trebuie ca numerele să fie atinse in ordine crescatoare in cea mai mare viteza

-cronometrul incepe din momentul in care primul membru al echipei porneste

-timpul este la alegere

-trebuie ca numerele sa fie atinse in ordine crescatoare in cea mai mare viteza

-Castiga echipa care face cel mai bun timp

-jocul se repeta in ideea de a obtine un timp mai bun, pe principiul imbunatatirii continue.

BATISTA UCIGAȘĂ:

Participanți: max.20

Durată: aprox 15 minute.

Fiecare participant își atârnă cate o batista/bandana/servetel in buzunarul de la spate. Trebuie pusa astfel incat sa permitia celorlanti paricipanti sa o poata trage afara.

Explica grupului doar aceasta situatie: Bandana reprezinta tot ce aveti nevoie ca sa traiti in aceasta lume(mancare, bani, adapost, dragoste). Daca bandana v-a fost furata, muriti instantaneu si iesiti din joc.

Fara alte explicatii, liderul spune: Pe locuri, start!. Inevitabil, toti fug incercand sa isi fure bandanele unul altuia. Cand doar o singura persoana a ramas in viata, repeta regulile si incepe o alta runda. Coontinua sa joci pana cand cineva isi va da seama ca nu are de ce sa moara si ca nu are nevoie de mai mult decat are deja.

Mai apoi, fiecare va prinde ideea.

cest caz, firește, nefiind aduși împreună de un scop, de o direcție, coechipierii nu au motive pentru a continua în aceeași formulă. Este o situație care poate avea loc, de exemplu, atunci când un proiect realizat de o asociație studentască este dus la bun sfârșit, iar echipa de proiect se destramă la finalul acestuia, întrucât scopul în sine (proiectul) a fost deja îndeplinit.

ETAPA 5 (2): Transforming (Transformarea)

Transformarea echipei apare în cazul în care scopul acesteia este unul mai amplu, nu la fel de precis și de cele mai multe ori nedelimitat în timp. Prin urmare, echipa ajunge să se restructureze pe parcurs – apar noi membri, unii dintre membrii vechi părăsesc echipa ș.a.m.d. Concret, ne putem gândi la procesul de *handover* și la schimbarea conducerii unei asociații studentști, moment în care echipa se transformă în mod vizibil. Tot în această etapă apare, cel mai des, o nouă viziune în vederea atingerii scopului, chiar dacă acesta rămâne același.

CONCLUZII:c. Etapele dezvoltării unei echipe

În 1965, Bruce W. Tuckman teoretizează 4 etape în dezvoltarea unei echipe: Forming, Storming, Norming și Performing. În 1977, el mai adaugă o a cincea etapă, care poate comporta două forme, în funcție de caz: Adjourning sau Transforming.

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 entuziaști 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 acelorași 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/ Performanța)

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.

ETAPA 5 (1): Adjourning (Suspendarea)

Această etapă presupune propriu-zis încetarea existenței unei anumite echipe, fapt datorat împlinirii obiectivului comun pe care membrii acesteia îl aveau. În a

- 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.

Activități

- **Activitate 1: Taskurile**

Jocul demonstrează etapele formării unei echipe

Cursanții o să extragă dintr-un bol bilețele 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 bilețele 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. Învăța 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:

Echipa 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?

- **Activitate 3: Scaunele**

Se pregătesc fâșii mici de hârtie și se scrie pe ele câte una dintre următoarele instrucțiuni:

- Instrucțiunea A: aranjați toate scaunele în cerc (15 minute);
- Instrucțiunea B: aranjați toate scaunele lângă ușă(15 minute);
- Instrucțiunea C: aranjați toate scaunele lângă fereastră (15 minute).

La începutul jocului se oferă fiecărui participant câte o fișă cu una din cele 3 instrucțiuni și sunt rugați să nu o arate nimănui. La semnal, fiecare va urma instrucțiunea sa. Comunicarea verbală este interzisă. După 15 minute, se discută cu cele 3 echipe formate cele întâmplătoare. Sunt întrebați dacă au urmat instrucțiunile, care a fost atitudinea lor față de persoanele care făceau ceea ce făceau și ei sau altceva, dacă au sesizat etapele formării echipei; ce au înțeles pe parcursul activității și ce strategie au adoptat: au colaborat, s-au certat, au cedat?

Jocul vizează 3 echipe cu task-uri diferite. Fiecare participant va avea un scaun cu care își va duce task-ul la îndeplinire. Nu se vor bate pe scaune!!!

d. Tips & Tricks

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

1. 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.

2. Misiune și obiective

- Stabilirea misiunii și pliarea 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, Measurable, Attainable, Relevant și Time-bound = Încadrare în timp).

3. Componentă 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 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.

IV. ETAPELE LUĂRII UNEI DECIZII ȘI CONFLICTE (30 de 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 emoționale 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/înfrângere) – 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 ratare. 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).

V. COMUNICAREA INTERNĂ (30 de minute)

În organizații există problema că, de fiecare dată când apare ceva, oamenii se duc la președinte pentru a găsi o soluție, fapt ce încarcă foarte tare președintele, iar atribuțiile directorilor de departamente sunt cumva subminate.

a. Teorie

1. Generalități

Comunicarea internă se referă la schimbul de mesaje ce se realizează în interiorul unei organizații. Ea îmbracă două forme **formală și informală**.

Comunicarea formală are loc atunci când este transmisă pe canale prestabilite și are loc de sus în jos, sau de jos în sus, pe cale ierarhică, ori pe orizontală. Și este informală atunci când circulă pe canale care nu se înscriu în sfera relațiilor de subordonare.

Comunicarea internă, atunci când poate fi realizată, are trei caracteristici de baza care de obicei sunt alternative:

1. Se sprijină pe suporturi informative, canalele de comunicare fiind rețelele sociale, reuniunile, avizierele;

2. Afișează o dimensiune strategică, afirmând necesitatea de a comunica eficient, deși în cele mai multe cazuri nu există nici un plan strategic de comunicare;

3. Consideră informațiile provenite din exterior drept una dintre resursele strategice ale organizației.

2. Comunicarea formală

Canalele de comunicare formale sunt proiectate astfel:

- pe verticală pentru a permite fluxul de informații între diferite niveluri și
- pe orizontală pentru a permite fluxul de informații între diferite departamente.

Direcțiile formale de comunicare sunt trei:

- de sus în jos,
- de jos în sus și
- pe orizontală, aceasta este situația ideală.

De cele mai multe ori, în cazul organizațiilor care se află în plin proces de schimbare, dispare comunicarea pe orizontală, ori este foarte lentă și ineficientă. În cazul comunicării pe orizontală se respectă de cele mai multe ori canalele informale, și astfel se pierde din acuratețea informației.

Comunicarea de sus în jos trebuie folosită cu prudență deoarece există pericolul desprinderii managerilor de realitățile din organizație datorită lipsei de feedback. De aceea, acest tip de comunicare trebuie completat cu cel de jos în sus, pentru a menține legătura managerilor cu realitatea din organizație. Comunicarea pe orizontală se realizează între managerii de pe poziții similare din cadrul organizației, fie între alte persoane din cadrul diferitelor departamente.

3. Comunicarea informală

Comunicarea informală se poate defini ca fiind drept schimbul de informații care are loc în afara canalelor de comunicare oficiale. Acest tip de comunicare apare de obicei în mod spontan, funcționează necontrolat și există la toate nivelurile. Comunicarea de acest fel merge în paralel cu comunicarea formală, fiind câteodată chiar mai eficientă decât aceasta atunci când informația ajunsă pe această cale este săracă sau incompletă. Comunicarea informală are un avantaj dublu: are o valoare utilitară pentru organizație, contribuind la apropierea dintre membrii organizației, și are și un rol terapeutic. Contactele de tip informal sunt cele care contribuie cel mai mult la apropierea

dintre membrii aceluiași departament, ori a departamentelor diferite. Acest tip de comunicare se înscrie în sfera relațiilor interumane, și este bine să fie încurajat de către conducere deoarece acest lucru duce la sudarea relațiilor la locul de muncă și duce la creșterea performanței.

JOCURI & APLICAȚII

1. Metode de cunoaștere a nevoilor

a. metoda A- Ținta (10 minute)

Se desenează ținta pe foaia de flipchart. Participanții sunt rugați să își scrie așteptările de la training pe post-it-uri. 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.

b. metoda B- Mănuțele (10 minute)

Înainte de training, trainerul va desena mâini pe flipchart, în mijloc scrie TeamWork. La momentul training-ului, trainerul va arăta această foaie participaților, iar ei vor lipi pe fiecare mână câte un post-it de persoană, pe care sunt scrise așteptările de la acel training și cu ce vor să rămână după. OPȚIONAL, trainerii pot adăuga post-it-uri cu lucruri pe care să le facă împreună cu participanții, provocări pe care aceștia vor să le facă de-a lungul training-ului șamd (ex. Să stea 5 minute turcește, să sară etc.)

2. Jocuri de cunoaștere

a. Jocul frânghiilor (15-20 minute)

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.

b. Spider web (15-20 minute)

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 sfoară 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.

c. Bingo: (20-30 minute)

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 „vară 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.

d. Speed dating (10-20 de minute)

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 expira 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.

e. Lista (10-15 minute)

Trainerul va scrie bilețele cu informații despre o persoană care trebuie să afle. 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).

f. 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.

3. Jocuri de cooperare

a. Cel mai înalt turn

Timp: 5 minute

Nr. participanți: minimum 8

Materiale necesare: foi A4 și schotch/bandă adezivă

Explicație: Se împart participanții în echipe de 4-5 persoane, fiecare echipă primește 10 foi A4 și schotch/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.

4. Jocuri de competiție

a. Avioane de hârtie

Timp: 15-20 de minute

Nr. participanți: minimum 6

Materiale necesare: foi de hârtie

Explicație: 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.

b. Piramida

Timp: 15 minute

Nr. participanți: minimum 6

Materiale necesare: elastice, sfoară, pahare

Explicație: 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

elastice. Câștigă prima echipă care reușește acest lucru. Timp total pentru joc: 3-4 minute, 5 maxim dacă sunt foarte mulți.

c. Balonul

Timp: 10 minute

Nr. participanți: minimum 8

Materiale necesare: baloane

Explicație: 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 echipă care ajunge balonul la sfârșitul șirului fără să fi căzut sau să se fi spart.

5. Energizare

a. 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.

b. Jocul cu markere

Se formează 4 echipe ale căror membri stau în șir indian, iar fiecare echipă este așezată astfel încât să se formeze o cruce (2 echipe stau față-n față pe orizontală, celelalte 2 echipe stau față-n față pe verticală). În mijloc de așază 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. Fiecare marker valorează un anumit punctaj. Bineînțeles că persoana care nu prinde niciun marker primește 0 puncte. Câștiga echipa care adună cele mai multe puncte.

PIZZA ITALIANA

Participanti: orice numar de jucatori

Durata: maximum 15 minute

Participanti trebuie sa aseze in cerc, se intorc toti cu fata intr-o singura directie, stand unul inapoi celuilalt. Grupul are sarcina sa gateasca o pizza italiana, iar tava in care se pregateste compozitia este spatele fiecaruia dintre participanti. Astfel, ei trebuie sa urmeze urmatoorii pasi:

-sa framante aluatul

-sa intinda aluatul;

-sa adauge ingredientele: cascavalul, sos, se taie salamul.

-se introduce tava in cuptor si se asteapta ca sa fie coapta. Pofta buna!

Liderii le demonstreaza participantilor cum sa urmeze pasii pentru pregatirea pizzei si le vor arata gesturile care insotesc fiecare pas in parte.

c. 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.

ULTIMUL DETALIU

Participanti: maximum 20

Durata: maximum 15 minute

Cere-le participantilor sa isi aleaga fiecare cate un partener si sa se aseze in fata lui. Da-le 3 minute la dispozitie pentru a studia cum este imbracat partenerul. Apoi vor trebui sau sa iasa din incapere, timp in care partenerul va schimba 5 lucruri la modul in care este imbracat.

Din nou partenerii vor sta fata in fata si se va incerca sa se determine ce este schimbat.

Dupa ce au fost lamurite schimbarile produse , partenerii pot face schimb de roluri.

1. TRUSTFALL: participanții se așază în 2 rânduri care stau față în față (fiecare persoană să aibă în față ei altă persoană din coloana cealaltă). Fiecare pereche se va ține de mâini pentru a forma trepte. Pe acestea va păși pe rând câte o persoană care nu stă în șir, ce va fi ajutată prin ținerea de mână de încă 2 persoane, una în stânga și una în dreapta, să parcurgă distanța. Aceasta trebuie să meargă până în capăt, unde ultimele 2 persoane din șir o vor ține pe umeri. Participantul/a care este sus trebuie sa stea dreaptă pentru câteva secunde, să inspire și apoi să se lase pe spate, având încredere că restul persoanelor o vor prinde. Activitatea se desfășoară până ce fiecare persoană a ajuns sus și a realizat trustfall-ul.

2. GLADIATORII: se formează un cerc din scaune. Participanții se vor așeza o parte pe scaune și o parte în picioare, astfel încât în spatele fiecărui scaun să fie o persoană. Poate participa și trainerul. Un scaun trebuie să rămână neocupat, dar în spatele lui să fie o persoană. Cursantul respectiv trebuie să spună pe nume unui alt cursant iar acesta să fugă să ocupe scaunul gol. În același timp, persoana din spatele scaunului trebuie să oprească gladiatorul fugit, prin a-l atinge pe umăr. Dacă este atins acesta trebuie să rămână pe locul său, iar persoana din spatele scaunului gol poate încerca să cheme altă persoană până ajunge cineva la el/ea. După, va fi rândul persoanei cu scaunul gol să cheme pe cineva. Jocul se poate desfășura atât timp cât consideră trainerul că a înviorat oamenii. (Povestea este că cei din spate sunt parlamentarii romani, sau cum se numeau ei, nobilii, iar cei de pe scaune gladiatorii care își câștigă libertatea)

3. APRECIEREA: este nevoie de o boxă portabilă, 3 mingi și câteva eșarfe (depinde de numărul participanților, dacă sunt mai mulți, peste 5, dacă sunt 10-20 sunt ok și 3-4). Prima dată participanții vor fi rugați să se așeze pe jos, să închidă ochii, să se concentreze pe inspirat și expirat și să își golească mintea, în timp ce pe fundal este pusă muzică de meditație. După aceea trainerul va menționa ca toată lumea să se gândească la o amintire, orice, care îi face pe ei să se simtă incluși, recunoscători, să simtă că aparțin, că oamenii au fost lângă ei, va lasă puțin să se găsească acea amintire apoi va pune accentul pe simțirea ei. Îi va lăsa pe participanți să simtă acest feeling apoi îi va scoate ușor ușor din el, spunându-le să se concentreze iar pe respirație și să deschidă ochii când se simt ei pregătiți.

În faza a doua, toate persoanele se vor ridica și vor sta în picioare în cerc și se va introduce o minge. Persoana care o aruncă trebuie să se uite la alt participant, să îi spună pe nume și să întrebe dacă primește. Persoana întrebată trebuie să răspundă „primesc”, apoi să prindă mingea și să mulțumească, urmând ca și persoana care a aruncat să spună „mulțumesc”. După câteva ture se va introduce și a doua minge iar după câteva ture a treia. Apoi, se vor scoate treptat mingiile până rămâne doar 1. După aceea se va scoate mingea, se va lega o persoană la ochi și va funcționa pe același principiu ca la minge (se întreabă primesc, mulțumesc). În primă fază se va lua persoana de mâini când va ajunge la destinație. După pe parcurs se mai introduc 2 persoane, treptat. După câteva ture cu 3 persoane se va trece la a lua persoana trimisă, în brațe, atunci când ajunge la destinație. Pe parcursul aplicației se vor schimba persoanele trimise pentru a participa toată lumea. La final se vor scoate treptat persoanele până rămâne doar una. La final se va face debriefing și se va pune accent pe ideea de grijă pentru cei din jur și de recunoștință.

4. AM ÎNTRE PICIOARE (icebreaker): persoanele stau în cerc și fiecare trebuie să își spună numele și un film sau serial preferat. După ce fiecare om din cerc a spus, se va relua, spunând numele, structura „am între picioare” și titlul filmului sau serialului (ex. Sunt Matei și am între picioare BD la munte și la mare).

5. LA O PARTE: necesită un pachet de cărți de joc. Toată lumea stă într-un cerc pe scaune. Trainerul se plimbă prin fața fiecărui cursant, arătând o carte de joc diferită, schimbând cartea de la suprafața pachetului, astfel încât fiecare participant să primească o carte la întâmplare. Fiecare trebuie să-și țină minte cartea arătată (romb, treflă, inimă neagră/roșie). Trainerul amestecă cărțile și începe să întoarcă deasupra pachetului câte o carte. Când denumirea acestuia este strigată, participantul care și-a recunoscut cartea trebuie să se mute pe scaunul din dreapta. Dacă cineva stă deja acolo, va sta în brațele altcuiva. Dacă cartea unui participant la joc este strigată în timpul în care cineva stă în brațele sale, participantul nu se poate muta. Prima persoană care înconjoară cercul până la locul de unde a plecat, câștigă.

6. RECITĂ ÎN MAI MULTE FELURI: cursanților li se va da un text, de preferat cât mai scurt și le se va cere să îl spună în diferite moduri, cu diferite intonații, în funcție de starea pe care o au de interpretat. Ex: ursul doarme, ursul doarme, a uitat demult de foame. Ursule hop, ursule hop, ieși afară din bârlog.

Participanții trebuie să spună această frază având diverse stări de spirit: nervos, speriat, bucuros, extaziat, melancolic, supărat, nerăbdător, lacrimogen, nedumerit, îndrăgostit, dramatic, bâlbâit, visător, glumeț, somnoros, beat.

7. TAVA CU OBIECTE; necesar un nr. de obiecte diferite pentru fiecare echipă (frunze, nasturi, boabe, pixuri, etc)

Fiecare echipă se așază în jurul unei mese pe care se află aceeași cantitate și același fel de obiecte diferite. Fiecare echipă își desemnează un reprezentant. Aceștia sunt conduși de trainer în altă sală, unde timp de 3 minute au dreptul să privească o tavă pe care sunt aranjate într-un anumit fel un anumit număr de obiecte, care se află pe mesele fiecărei echipe. Reîntorși în echipele respective, aceștia vor povesti într-un anumit interval de timp, fără să facă gesturi, ce obiecte și cum erau așezate pe tavă. Coechipierii acestora trebuie să reproducă, cu obiectele pe care le au la dispoziție,

compoziția văzută de reprezentantul lor. La final, trainerul aduce tava cu obiecte pentru a se compara care compoziție este mai asemănătoare.

8. UCIGAȘUL: Trainerul alege o persoană pentru a fi jucătorul special, restul grupului așezându-se cu fața la perete și ținând ochii închiși. Jucătorul special îl va atinge pe fiecare o dată, însă va alege o persoană, care va deveni ucigaș, pe care o va atinge de două ori. După ce toată lumea va fi atinsă, grupul se va întoarce cu fața la perete. Participanții vor începe să dea mâna unul cu celălalt, pe rând, într-un mod normal. Când dă mâna cu cineva, ucigașul trebuie să îndoie degetul arătător, în așa fel încât să gădile podul palmei celui cu care dă mâna. Apoi, cel care a dat mâna cu ucigașul trebuie să dea mâna cu încă două persoane după care, discret cade la pământ. După acest moment se fac presupuneri privind ucigașul. Dacă ucigașul nu este ghicit și omoară pe toată lumea, jocul se reia și va fi ales un nou ucigaș. Scopul este ca ucigașul să fie ghicit.

6. Feedback

a. 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.

b. 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.