



MATERIAŁY
W WERSJI
ELEKTRONICZNEJ

ZBIÓR NIEDROGICH GIER SZKOLENIOWYCH

MARY **Scannell** JIM **Cain**



ABC

a Wolters Kluwer business

MARY **Scannell** JIM **Cain**

ZBIÓR NIEDROGICH GIER SZKOLENIOWYCH

Przełożyła Magdalena Lany

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

Tytuł oryginału

The Big Book of Low-Cost Training Games. Quick, Effective Activities That Explore Communication, Goal Setting, Character Development, Team Building, and More – and Won't Break the Bank!

Wydawca

Kamila Dołęgowska-Narloch

Redaktor prowadzący

Marta Kamińska

Redakcja

Joanna Holdys

Korekta i łamanie



WYDAWNICTWO
JAK

www.wydawnictwojak.pl

Projekt graficzny okładki

Studio Kozak

Zdjęcie wykorzystane na okładce

© *iStockphoto.com/Robert Churchill*

Autor fotografii zamieszczonych w książce

Jim Cain

.....
Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących
im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej
w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło.
A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.
.....

prawolubni

Szanujmy prawo i własność.
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

Copyright © 2012 by Mary Scannell and Jim Cain

All rights reserved.

© Copyright for the Polish edition by Wolters Kluwer SA, 2014

All rights reserved.

ISBN 978-83-264-4384-8

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Podziękowania.....	9
Przedmowa.....	11
Rozdział 1. Efektywne nauczanie, szkolenie i facylitacja	13
Rozdział 2. Jak osiągnąć maksymalne korzyści z ćwiczeń	33
Rozdział 3. Ćwiczenia wprowadzające, energetyzujące i pomagające w przełamaniu lodów	41
Historia twojego imienia	43
Zapraszamy do nas!	45
Pogawędka na spacerze	47
Ważne pytanie	49
Ważna odpowiedź	51
Słowo i ruch	55
Ćwiczenia z taśmą wspinaczkową	57
Rozdział 4. Ćwiczenia integrujące zespół	63
Drużyna bobslejowa	65
Wspólne zonglowanie	69
Karty z charakterem	73
Latająca zośka	77
Pisanie na plecach	81
„Ślepy kwadrat” z otwartymi oczami	85
Sznurówki	89
Kolczyk dla byka i kandelabr	91

Zupa z alfabetu	95
Płatki śniegu	99
Latarnia morska	101
Na drugą stronę	103
Jak wyjść z koła?	105
Liderzy tańczą	109
Zaufany pilot	111
Magiczny dywan	115
Majsterkowicze	119
Zamieńmy się miejscami	121
Co nas wiąże	127
Rozdział 5. Gry i łamigłówki, które wiele uczą	131
Żywe cytaty	133
Brakujące ogniwo	137
W kręgu skojarzeń	141
13 wskazówek	145
Ciuciubabka z klockami	149
Kajdanki	153
Układanka z 16 kart	157
Współczesne hieroglify	161
Strzała do strzały	167
Magiczna edukacja	171
Gwóźdź programu	173
Tangramy	177
Projektujemy i budujemy	183
Gry z ukrytymi regułami	189
Rozdział 6. Powtórka i podsumowanie	195
Dyskusja w parach	197
Magiczny garnek	199
Akwarium	201
Zapraszamy do okręgu	203
Lekcja anatomii	205

Powtórka z kartami	207
Obserwacja partnera	209
Plusy i minusy	211
Podsumowanie na Twitterze	213
Rozdział 7. Książki, rekwizyty, narzędzia i sprzęt	217
Informacje o źródłach.....	225
O autorach	227

Podziękowania

Dziękujemy wszystkim zespołom, które wzięły udział w naszych programach szkoleniowych. Wasze niezliczone cenne uwagi i spostrzeżenia przyczyniły się do ulepszenia prowadzonych przez nas zajęć. Jesteśmy wdzięczni wszystkim firmom, które powierzyły nam swoich pracowników i zaufały naszym metodom szkoleniowym. Mamy nadzieję, że przekazaliśmy im nową wiedzę i umiejętności.

Dziękujemy Donyi Dickerson, odpowiedzialnej za redakcję naszej książki w wydawnictwie McGraw-Hill. Jej wiedza i wnikliwość okazały się nieocenione, podobnie jak praca i doświadczenie Reny Copperman, która wraz z zespołem wniosła cenny wkład w przygotowanie książki do druku. Dziękujemy również Carolyn Wendt za dbałość o szczegóły, która w przypadku tego projektu miała szczególne znaczenie, a także Julii Baxter i Sarze Hendricksen za entuzjazm, z jakim promowały tę książkę.

Szczególnie wiele zawdzięczamy Edwardowi E. Scannellowi i dr. Johnowi Newstromowi. To oni stworzyli niniejszą serię książek ze zbiorami gier, które inspirują, bawią i uczą.

Przedmowa

Zwrot z inwestycji (*return on investment* – ROI) stał się jednym z najważniejszych wskaźników efektywności przedsiębiorstwa. Umiejętność jego obliczania nie tylko dla nakładów inwestycyjnych, takich jak zakup urządzeń, ale również dla wydatków na szkolenia pracowników jest bardzo ważna, zwłaszcza w obecnym klimacie ekonomicznym, gdy każda inwestycja jest szczegółowo analizowana i oceniana.

Nic więc dziwnego, że w dziedzinie szkolenia pracowników pojawiają się rozwiązania, których celem jest zwiększenie zwrotu z inwestycji. Takie właśnie techniki, najlepsze praktyki, ćwiczenia, symulacje i gry edukacyjne są tematem tej książki. Przedstawione tu gry nie wymagają dużych nakładów finansowych, ale przynoszą duże korzyści, czyli zapewniają znaczny zwrot z inwestycji.

Książka zawiera bogaty zbiór prostych, oryginalnych i skutecznych ćwiczeń edukacyjnych, które można wykorzystać w szkoleniach na różne tematy, od przywództwa po komunikację, od kreatywnego rozwiązywania problemów po analizę cech charakteru i wiele innych. Wszystkie te gry mają jedną dużą zaletę: firma nie musi dysponować dużym budżetem szkoleniowym, aby zdobyć lub samodzielnie przygotować wyposażenie potrzebne do ich przeprowadzenia. Wiele takich materiałów można kupić w sklepie papierniczym lub centrum handlowym.

Przeglądając opisy gier, należy pamiętać, że każda z nich może pomóc w nauczaniu różnych treści i przedmiotów. Na przykład grę pomagającą w kreatywnym rozwiązywaniu problemów można wykorzystać na zajęciach z wyznaczania celów, a grę rozwijającą umiejętności komunikacyjne – do nauki budowania zaufania. Te wyjątkowe, zajmujące ćwiczenia zachęcają do eksperymentów, testowania nowych rozwiązań i szukania nowych możliwości.

Oddajemy w ręce czytelników zbiór gier, które wyróżniają się nie tylko najlepszym znanym nam wskaźnikiem relacji kosztów do korzyści, ale często należą do najlepszych i najskuteczniejszych pod każdym względem. Życzymy sukcesów nie tylko w szkoleniach pracowników!

Ćwiczenia przedstawione w tej książce udoskonaliliśmy w praktyce, przeprowadzając je setki razy przez wiele lat w naszych programach edukacyjnych, na warsztatach i szkoleniach. Włożyliśmy w ten projekt bardzo wiele pracy.

Mamy nadzieję, że lektura naszej książki będzie dla czytelników przyjemnością.

Mary Scannell i Jim Cain

Efektywne nauczanie, szkolenie i facylitacja

Edukacja polega nie na napełnianiu wiadra, ale na rozpaleniu płomienia.

William B. Yeats

Nauczyciele, trenerzy i facylitatorzy, a także liderzy grup, menedżerowie, pedagodzy, prelegenci oraz przedstawiciele wielu innych zawodów i stanowisk znajdują w tym rozdziale wiele użytecznych informacji. Dowiedzą się, jak najlepiej przedstawić dany temat i jaki format zajęć wybrać, aby zachęcić grupę do aktywnego uczestnictwa. Osiągną maksymalne rezultaty jako prelegenci i prowadzący. Ćwiczenia zawarte w niniejszym zbiorze pomogą im w prowadzeniu zajęć na różne tematy w taki sposób, aby mogli zrealizować swoje cele edukacyjne po możliwie najmniejszym koszcie.

Choć klasyczne definicje nauczyciela, trenera i facylitatora różnią się od siebie, te trzy profesje mają wiele cech wspólnych. W niniejszym rozdziale przedstawimy przykłady najlepszych praktyk stosowanych przez tych specjalistów i wartościowe narzędzia, które można wykorzystać w programach szkoleń. Będą to nie tylko narzędzia typowo edukacyjne, ale również rozwiązania zaczerpnięte z innych dyscyplin, mogące przynieść znakomite efekty w pracy z grupą. Nauczyciele, trenerzy i facylitatorzy wykorzystują wiele z nich ze znakomitym skutkiem.

Gdy jako inżynier projektowy zostałem przyjęty w dziale urządzeń biurowych do przetwarzania obrazu w firmie Eastman Kodak, w pierwszym dniu pracy poznałem Mike'a DeCeccę. Wszedł do mojego pokoju i zapytał: „Jesteś tu nowy, prawda?”. Odpowiedziałem, że tak. „A wiesz, co to jest »wielka trójka«?” – rzucił kolejne pytanie. Ten niespodziewany egzamin trochę mnie zaskoczył, ale odpaliłem: „Ford, Chrysler i General Motors?”. Na to Mike wyciągnął swoją kartę identyfikacyjną, na której odwrocie zgrabną czcionką wydrukowane były trzy pytania:

1. Co to jest?
2. Jak to jest zrobione?
3. Jak mogę to wykorzystać z pożytkiem dla siebie?

Mike powiedział, że poznanie tej „wielkiej trójki” zmieni moje życie. Wiedza, którą dotąd zdobyliśmy, kryje w sobie ogromny potencjał. Każde nowe spostrzeżenie, każda przeczytana informacja, każde kolejne doświadczenie stają się częścią nas samych i ta nowa wiedza może nam pomóc w pokonaniu przyszłych trudności lub rozwiązywaniu problemów. Dlatego, odkąd poznałem „wielką trójkę”, zawsze szukam nowych, lepszych rozwiązań, czasem z dyscyplin dalekich od mojej, aby wykorzystać je w możliwie najlepszy sposób.

Jim Cain

Niniejszy rozdział dotyczy właśnie tej „wielkiej trójki”. Przedstawimy tu najlepsze znane nam koncepcje i pomysły, dzięki którym zajęcia szkoleniowe z grupą przyniosą lepsze efekty. Zachęcamy do przeczytania i przemyślenia naszych propozycji, przetestowania ich w praktyce i włączenia do swojego programu. Mamy nadzieję, że spodobają się one czytelnikom i przyniosą im wiele korzyści. Oto lista 20 pomysłów, sugestii i porad, które zostaną opisane w tym rozdziale. Wiele z nich zainspiruje trenerów, nauczycieli i facylitatorów do rozwinięcia i udoskonalenia swoich umiejętności:

1. Metoda *ancora imparo*
2. Potęga przyjaźni i pozytywnych relacji międzyludzkich
3. SUCCES[s], czyli sukces
4. Trzy ważne rzeczy
5. Cztery fatalne założenia lidera
6. W poszukiwaniu odpowiedniej książki
7. Metody uczenia się oparte na współpracy
8. Haki i wyzwalacze pamięciowe
9. Uczenie się poprzez doświadczenie
10. Strategie uczenia się oparte na stanach szczytowych
11. $6 \times R$
12. Drabina kompetencji
13. Reguła siedmiu minut
14. Dlaczego aktywne uczenie się jest tak skuteczne?
15. Pamięć krótkotrwała i długotrwała
16. Trzy podstawowe formy uczenia się: wizualna (wzrokowa), audytywna (słuchowa) i kinestetyczna (czuciowo-ruchowa)
17. Inteligencje wielorakie
18. Dodatkowe wskazówki, sugestie, pomysły, metody, modele, książki i narzędzia
19. Czas na przerwę
20. Wyciskanie cytryny

1. Metoda *ancora imparo*

Ancora imparo (*wciąż się uczyć*).

Michał Anioł Buonarroti

Słowa te są dobrym hasłem na początek książki, która została napisana, aby pomóc w zdobywaniu nowej wiedzy i osiągnięciu lepszych wyników.

Jeśli ktoś jest cały czas przekonany, że wciąż może się wiele nauczyć, będzie przez całe życie odkrywał i poznawał nowe rzeczy. Uczenie się polega na wytyczaniu nowych ścieżek w myśleniu, wymaga kwestionowania wcześniejszych założeń, rozważania nowych możliwości i ciągłego rozwijania się. Rozwój jest niezwykle istotny, stanowi bowiem pierwszy z trzech najważniejszych czynników charakteryzujących wydajną organizację.

Analfabetami w przyszłości nie będą ludzie niepotrafiący czytać ani pisać, ale ci, którzy nie będą umieli się uczyć, oduczać i douczać.

Alvin Toffler

Przeżywa gatunek nie najmocniejszy, nie najinteligentniejszy, ale ten, który najlepiej przystosowuje się do zmian.

Karol Darwin

2. Potęga przyjaźni i pozytywnych relacji międzyludzkich

W tym punkcie zajmiemy się kombinacją właściwych zadań, możliwością ciągłego rozwoju i pozytywnych relacji międzyludzkich. Jest ona niezwykle ważna. Poniżej przedstawiono ją za pomocą potrójnego diagramu Venna. Organizacje, które osiągnęły doskonałą równowagę między wszystkimi trzema komponentami, można umieścić w środkowym polu schematu. Stworzyły one środowisko pracy najwyższej jakości. Model ten może dostarczyć wskazówek każdej firmie, która stawia sobie podobny cel. Jeśli organizacja za bardzo orientuje się na zadania, należy wprowadzić do niej więcej elementów stymulujących rozwój i sprzyjających pozytywnym relacjom międzyludzkim. Jeżeli natomiast obciążenie zadaniami jest prawidłowe, a relacje między pracownikami – dobre, warto zainwestować w szkolenia i rozwój.

Choć nawiązywanie i utrzymywanie relacji międzyludzkich często uważa się za czynnik o pierwszorzędym znaczeniu, w wielu firmach jest ono zanedbywane. Tymczasem brak zaufania, sprawnej komunikacji, przyjaznej atmosfery i zespołowej współpracy prowadzi do poważnych problemów w każdej organizacji. Poniżej przedstawiamy trzy scenariusze ilustrujące ten problem. Na ich podstawie można opracować plan tworzenia pozytywnych relacji w firmie, który przekona nawet najbardziej sceptycznych decydentów.

ZBIÓR NIEDROGICH GIER SZKOLENIOWYCH

Szkolenie może przynieść znakomite rezultaty, nawet jeśli przeznaczymy na nie bardzo ograniczony budżet. Książka zawiera opisy kilkudziesięciu ćwiczeń i gier przeznaczonych dla grup różnej wielkości i różnego rodzaju. Przedstawione tu gry można przeprowadzić wszędzie, są proste, nie wymagają wiele czasu ani specjalnych rekwizytów.

Gotowy, uniwersalny materiał szkoleniowy, przeznaczony dla trenerów, facylitatorów, liderów grup i menedżerów, umożliwi przeprowadzenie atrakcyjnych, urozmaiconych, a przy tym efektywnych ćwiczeń m.in. w zakresie:

- przełamывania lodów,
- doskonalenia pracy zespołowej i integracji zespołu,
- budowania relacji interpersonalnych opartych na zaufaniu,
- polepszania komunikacji,
- rozwijania kreatywności,
- rozwiązywania problemów.

Każda z gier zawiera szczegółowe wskazówki dla prowadzącego i propozycje pytań do dyskusji. Sugerowane warianty modyfikacji gier dają prowadzącemu dodatkowe możliwości ich kreatywnego dostosowania do sytuacji szkoleniowej.



Obszerny zestaw opisów gier wraz z materiałami dla uczestników jest dostępny w wersji elektronicznej na stronie www.gry-szkoleniowe-niedrogie.abc.com.pl po wpisaniu zamieszczonego w książce kodu aktywacyjnego.

978-83-264-43848 w01P01



Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa: www.profinfo.pl

cena 129 zł (w tym 5% VAT)

ISBN 978-83-264-4384-8



9 788326 443848