

ВИДЫ ИГР В ТРЕНИНГЕ

**ПРЕЗЕНТАЦИЮ ПОДГОТОВИЛА СТУДЕНТКА 2 КУРСА ГРУППЫ
ПС-3-19-01 ВЕРБИЦКАЯ АННА**

ФУНКЦИОНАЛ ИГРОВЫХ ФОРМ ТРЕНИНГА

- В игровом процессе знания приобретаются путем личной активности, целенаправленно и осознано, что соответствует специфике восприятия именно взрослых обучаемых. Это отличное поле для отработки базовых навыков, развития умений и способностей.
- В игровой взрослые восстанавливают связь с детством. И перестают опасаться пересудов, становятся менее скованными, получают свободу для самовыражения.
- Почти каждая игра – это соревнование. А в нем рождается азарт - то, что нужно для креативного мышления и проявления творческой инициативы.
- Тренинговые игры предполагают коллективную работу. В ней невозможно избежать объективных взаимоотношений, а с ними – развития коммуникативных навыков.
- Игровая ситуация включает много факторов. Проживая ее, участники часто испытывают недостаток каких-то навыков (например, общения) и острую необходимость в их приобретении. Иногда открываются и серьезные психологические проблемы.
- В большинстве тренинговых игр есть определенный сюжет (разыгрываемая ситуация). Через него тренер ставит участников перед различными испытаниями. Преодолевая их, они получают знания, умения, эмоциональный опыт.



ВИДЫ ИГР В ТРЕНИНГЕ



- 1) **Игры на знакомство**-основа успешного начала тренинга. незнакомые люди узнают интересы друг друга, преодолевают барьеры, с которыми они пришли, настраиваются на продуктивную работу.
- 2) **Разминочные и разогревающие игры**-с их помощью можно внести спокойствие и утихомирить разбушевавшиеся страсти, или наоборот, «подзарядить батарейки» участников. В достаточно сформированной группе игры на разогрев служат «мостиком» к теме занятия и тем проблемам, на которые хочет обратить внимание тренер.
- 3) **Ролевые игры**-на этапе, когда участникам тренинга необходимо получить опыт (или вспомнить уже имеющийся) для последующего анализа.
- 4) **Деловые игры**-с их помощью обучаемых подготавливают к выполнению рабочих задач. Разыгрываемые в них ситуации близки к реальной жизни.
- 5) **Игры-имитации**-в процессе прохождения игры, таким образом, отрабатываются не навыки, а функциональные взаимодействия, вырабатываются модели решения проблемы.
- 6) **Бизнес-симуляция**-проводит участников через весь цикл естественного освоения нового опыта.

ПРИМЕРЫ ИГР

ДЛЯ САМОПРЕЗЕНТАЦИИ:

- **«Стежок назад иголку».** Это самый доступный и быстрый по времени вариант знакомства в большой группе. Все присутствующие, включая тренера, садятся в круг. Первый называет себя и добавляет какую-то черту своего характера, начинающуюся на первую букву имени (например, Роберт Решительный). Следующий по кругу повторяет сказанное предыдущим, и озвучивает информацию о себе, и т.д. Дабы не смущать участников необходимостью быть первым в нелегком деле хвалить самого себя, лучше, чтобы игру начинал тренер.
- **«Эстафета».** Присутствующие по очереди рассказывают о себе и своих ожиданиях от тренинга. Если собравшиеся знакомы между собой (например, коллеги), можно сделать иначе: пускай участники по очереди выскажутся друг о друге. При таком подходе никто не останется безучастным – никогда не знаешь, что о тебе скажет коллега.
- **«Спарринг».** Участники объединяются в пары, обмениваются внутри них самопрезентационной информацией и затем презентуют друг друга.



НА РАЗОГРЕВ



- **«Камень в ваш огород».** Это игра поможет наладить командное взаимодействие. Ее лучше проводить сразу после знакомства – чтобы участники стали менее закрытыми и «почувствовали» друг друга.

Группу объединяют в 2 команды. Участников первой тренер просит представить, что перед ними лежит большой, увесистый камень. И предлагает всем вместе поднять его и, поднатужившись, бросить его как можно дальше в сторону соперников. Последние должны каким-либо образом ответить на вызов, например, «бросить» камень обратно, выбросить его в окно, сделать с ним что-то. Побеждает команда, которая наиболее красочно продемонстрирует свою силу и сплоченность.

- **«Паровозы».** Эта игра демонстрирует, как важно доверять руководству, и будет полезна в тренинге по менеджменту. Играющие по трое становятся друг за другом паровозиком, держа впереди стоящего за талию. Все, кроме последнего в шеренге, закрывают глаза. Ему тренер дает команду двигаться, и тот руками на талии сигнализирует о нужном направлении среднему участнику, а тот таким же образом передает сигнал впереди стоящему. Через время участников меняют местами – чтобы каждый мог почувствовать себя «ведущим паровозом».

По окончании участники рассказывают о том, в какой роли (зрячего, среднего или первого) было легче. Следует обсудить, как чувствуют себя работники «передовой», не до конца понимающие задачи, но уверенные в правильности распоряжений вышестоящего начальства, подчеркнуть важность доверия к руководству.

НА КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ



«Легенда»

Посередине озера расположен остров. На нем много каменных блоков. Из них строители хотят построить башню (замок, бастион).

- Материалы: Детали «Лего» или другого похожего конструктора. Карточки с инструкциями – по числу участников.
- Примеры инструкций: (для команды из 7 человек): Башня должна быть высотой в 8 уровней. Башня должна иметь высоту не более 10 уровней. Башня должна состоять менее чем из 20 блоков. Башня должна быть построена из зеленых, синих и белых кирпичиков. В строительстве можно использовать только синие и зеленые кирпичики. Шестой уровень башни должен быть синим. Башню должны построить именно вы. Если кирпичики возьмут другие участники команды, остановите их и настаивайте, что постройте башню самостоятельно.
- Правила: Участники объединяются в команды по 5-7 человек. Каждой выдается какое-то число деталей конструктора. Карточки с инструкциями участников индивидуальны. Их нельзя показывать другим членам команды. Башню строят в безмолвии. Продолжительность игры – 30-60 минут.
- Цель игры - показать конфликт, возникший вследствие коммуникационных барьеров между членами команды. Появление таких барьеров связано с нежеланием прислушиваться к иным мнениям. При подведении итогов игры следует обсудить факторы, способствовавшие и препятствовавшие командному взаимодействию.

НА УПРАВЛЕНИЕ ЭМОЦИЯМИ

- Динамичная и забавная разминка под названием **«Кенгуру»** может стать «подводкой» к теме об умении и необходимости контролировать эмоции. Тренер уводит добровольца (желательно с артистическими наклонностями) за дверь, и дает инструкцию – изображать кенгуру (жестами, мимикой, но беззвучно) до тех пор, пока кто-нибудь не угадает, кого он показывает.
- В это время другой доброволец (его нужно подговорить заранее) объявляет группе, что сейчас будут показывать кенгуру, а они должны притвориться, что не понимают, кого перед ними изображают, и называть других животных. Выглядит это так: «Ой, оно прыгает. Это заяц». Если имитатор показывает сумку впереди – все говорят о беременном зайце. «Снова нет? Тогда обезьяна», и т.д. Игру можно закончить в любой момент. На практике изображающий кенгуру человек начинает злиться и бросаться на всех с криками «Вы что, не можете отгадать простое животное?» уже через 1-2 минуты. Если нет – у него стальные нервы.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Тренинг – не развлекательное мероприятие, и игровые технологии в нем используются, прежде всего, с целью мобилизации умственных усилий обучаемых и эффективного обмена знаниями. С их помощью также можно снять психологическое утомление. Вводить в тренинг игру ради игры нельзя. Игровая деятельность участников тренинга должна быть структурирована в соответствии с целями и задачами обучения. При этом многие игры универсальны, и подходят для проведения в любом тренинге, перед любой аудиторией.
- Игры в тренинге нужны вовсе не для того, чтобы «вогнать» группу взрослых людей в детство. Игра привносит в обучение элемент свободы и творчества, вдохновляет, создает все условия для самораскрытия, развлекает, придает учебному процессу привлекательность, повышает его интенсивность, помогает проверить знания и диагностировать «узкие места» для последующей проработки. Это лучший способ увлечь взрослых и ключевой инструмент тренерской деятельности, приемлемый для любой аудитории.