



Книга Игровые тренинги

Простое и эффективное средство заинтересовать и мотивировать участников программ обучения персонала

Стив Шугар, Дженнифер Уитком
ASTD Publications, 2006

Также есть на следующих языках: Английский

Рецензия BooksInShort

Игру – одну из главных форм познания реальности – можно превратить в исключительно эффективное средство обучения сотрудников. Авторы этого практического руководства, эксперты по обучению персонала, составили подробные инструкции по выбору, планированию и проведению игровых тренингов. Слегка видоизменив в соответствии со своими задачами игры, знакомые каждому человеку с детства (например, лото или крестики-нолики), можно создать интерактивную среду, учиться в которой будет весело и интересно. Даже самая примитивная игра оказывается гораздо более эффективным методом обучения, чем штудирование учебных материалов. В книге авторы подробно описывают 11 разновидностей обучающих игр и рассказывают, как использовать каждую из них для решения конкретных задач по обучению. Чего же этой книге не хватает? Возможно, ей не помешало бы несколько более глубокое изложение педагогических принципов, лежащих в основе игровых тренингов. Впрочем, этот недостаток с лихвой компенсируется обширным списком литературы по организации игровых тренингов. *BooksInShort* рекомендует это руководство специалистам по управлению персоналом, которые хорошо представляют, какой потенциал таится в использовании игровых тренингов в практике корпоративного обучения.

Основные идеи

- Игровой тренинг – простое и эффективное средство корпоративного обучения, воспринимаемое сотрудниками с энтузиазмом.
- Обучение в формате игры – интерактивная деятельность, участники которой получают ценные знания и навыки.
- Выбирая вид игры, ориентируйтесь на задачи, стоящие перед тренингом.
- Руководителю тренинга следует аккуратно выдерживать баланс между игрой и процессом обучением.
- Тщательная подготовка – залог успеха игрового тренинга.
- Проводите игру по заранее составленному плану.
- Ведущий задает участникам вопросы и выслушивает их ответы: это центральная часть игрового тренинга.
- Все наиболее эффективные игровые тренинги не требуют специального оборудования или материалов.
- Ведущий берет на себя организационные вопросы и следит за тем, чтобы тренинг получился интересным и познавательным.
- Тренинг можно построить на основе 11 разновидностей простых игр.

Краткое содержание

Для чего нужна игра

Зачем руководителям программ по обучению персонала заниматься игровыми тренингами? Дело в том, что играть нравится любому человеку – в конце концов, в детстве мы только этим и занимались, и именно игра помогла нам многому научиться. Игра создает дружелюбную, комфортную обстановку для обучения сотрудников. Наконец, игра – это разновидность деятельности по извлечению опыта, позволяющая напрямую взаимодействовать с другими людьми и объектами.

“Игровой, обучающий, дидактический тренинг – называть его можно как угодно – это замечательный способ представить учебный материал в доступной и увлекательной форме”.

Рассмотрим следующий пример. Менеджер по персоналу в одном из медицинских учреждений однажды заметила, что эффективность ориентационной программы для новых сотрудников резко упала. Новички стали очень плохо усваивать информацию, которую им сообщали на вводных лекциях. Эту проблему она решила, придумав игру “Ориентационное лото”. Участники игры должны были правильно ответить на вопросы, чтобы занять все клетки на игровом поле. Сотрудникам понравилось изучать материал в таком увлекательном формате – с самого начала своей работы в больнице они заряжались позитивной энергией. Более того, игра повысила эффективность усвоения материала. Впоследствии все руководители отделений этой больницы отмечали высокую продуктивность работы новых сотрудников.

“Описать эффективный игровой тренинг можно очень просто: это игра, которую легко организовать и в которую интересно играть”.

Игра – великолепное средство обучения персонала в силу следующих факторов:

- Это веселое, увлекательное, содержательное и мотивирующее занятие.
- Игра позволяет учителям и ученикам общаться напрямую.
- В ходе игры у человека пробуждается желание учиться.
- Игра укрепляет команду и стимулирует сотрудничество.
- Она делает процесс обучения более комфортным.
- Она показывает участникам практическую значимость изучаемого материала.
- Игра помогает быстрее усваивать материал и дольше удерживать его в памяти.
- Она дает возможность разнообразить методы и формы обучения.

Что такое игровой тренинг

Игровой тренинг – интерактивный вид деятельности, в ходе которой участники приобретают новые знания и навыки. Тренинги, также известные под названием учебных, дидактических или образовательных, включают пять обязательных элементов. Это соперничество, взаимодействие, формат, цель и учебный материал. Соперничество предполагает состязательный принцип участия в игре. Этот принцип отличает игру от других форм обучения. Взаимодействие участников предполагает ответную реакцию одних на действия других, а формат – это структура и правила игры. Цель игры – результат, которого надо добиться участнику или команде, чтобы выиграть. Учебный материал – та новая информация, которую участники должны усвоить в ходе игры.

“Задача ведущего тренинга – сделать занятие интересным и запоминающимся вне зависимости от того, выбирает ли он его тему сам или выполняет чье-то распоряжение”.

Выбор подходящего вида игрового тренинга начните с выяснения того, что именно вы хотите достичь с его помощью, каким знаниям или навыкам обучить. Затем определите тему игры и вопросы, которые она должна затронуть. Какая разновидность игры лучше всего отвечает вашим целям? Выберите такую игру, которая позволяет раскрыть материал и выявить знания по теме, стимулирует мышление участников и дает им шанс продемонстрировать свои умения. Подумайте, как лучше встроить тренинг в общий план занятий, оцените затраты на подготовку и ее особенности, время и место проведения тренинга, а также его полезность. Для этого ответьте на следующие вопросы.

- Для чего мне нужен игровой тренинг?
- Как его встроить в общий план занятий?
- Чего я ожидаю от участников тренинга по его итогам?
- Сколько времени мне понадобится на подготовку?
- Какова конечная цель этого тренинга?

“Удачно построенная игра способна сделать интересным практически любой учебный материал”.

Самый важный вопрос, на который следует ответить для себя при выборе игры, таков: “Если бы я был участником тренинга, то захотел бы играть в эту игру сам?” Прежде всего игра должна быть простой и увлекательной. В ней следует соблюдать баланс между развлечением и обучением. Если переборщить с развлекательной частью, то есть вероятность, что материал усвоен не будет, а если перегрузить ее учебным материалом, она перестанет быть игрой. Игровой тренинг должен оставаться максимально гибким с точки зрения условий его проведения, в том числе – в отношении числа участников, уровня их подготовки, учебного материала, времени и ресурсов.

Подготовка

Правильная подготовка – ключ к успешному проведению игрового тренинга. Если вы выступаете в роли тренера, то, определившись с выбором игры, выполните несколько обязательных подготовительных шагов. Чаще всего перед началом игры составляют ее план, который поможет организованно провести тренинг. Помимо названия и вида игры, укажите в этом плане учебные материалы, которые будут использованы, а также опишите, как вы намереваетесь организовать место для проведения игры и какая мебель или принадлежности понадобятся. Затем изложите правила проведения игры. Наконец, план должен включать описание целей игры – например, изучить определенный вопрос, обучить новому навыку, познакомить с определенной идеей, предложить рекомендации, услышать конструктивную критику или выяснить мнения участников по определенному поводу. После формулировки цели приступайте к сбору учебного материала для образовательной составляющей игры. В качестве источников могут выступать специальная пресса, веб-сайты, журналы и книги. План также должен содержать раздел, посвященный разбору результатов игры и планированию дальнейших действий.

“Взрослые люди лучше всего усваивают материал, пробуя самостоятельно применить новые знания”.

Игровой формат обучения, в отличие от лекционного, обычно вызывает у учащихся положительные эмоции. Тем не менее всегда будьте готовы к разного рода нестандартным ситуациям. Если какой-то участник тренинга попытается перехватить инициативу в диалоге, поблагодарите его, а затем начните беседовать с другим участником. Чтобы вовлечь в игру людей, которые внутренне пока не готовы к участию в ней, задавайте им простые вопросы, не требующие развернутого ответа, например: “А вы согласны с этой точкой зрения?” Если кто-то из игроков раздражен, груб или агрессивен, объявите перерыв и поговорите с ним наедине, и если человек продолжит создавать помехи, то вам, скорее всего, придется попросить его уйти. Задавайте вопросы четко, адресуя их всей аудитории, перефразируйте их, если кто-то не сможет их понять. Заранее позаботьтесь об иллюстративном материале для тренинга.

Несколько простых вопросов

В основе многих игр лежит процедура получения ответов на вопросы. Ваша задача – проанализировать учебный материал и на его основе составить подходящие игровые вопросы. Комбинируйте разные формы и типы вопросов: прямые вопросы, вопросы на заполнение пропусков, вопросы, предполагающие выбор из нескольких вариантов ответа, вопросы с ответами “да” или “нет”. Каждый вопрос должен звучать четко, лаконично, использовать понятные присутствующим выражения. Составлять вопросы следует по алгоритму из трех шагов. Во-первых, сформулируйте основные идеи тренинга и проверочные вопросы. Затем выделите наиболее приоритетные из них. Наконец, попробуйте оценить вопросы, рассмотрев их самих по себе и в контексте тренинга.

“В ходе тренинга письменно фиксируйте свои наблюдения и замечания. Это поможет вам подбирать вопросы в точном соответствии с уровнем подготовки участников”.

Наиболее эффективные игровые тренинги не требуют для проведения никакого сложного реквизита. В большинство игр можно играть где угодно, используя предметы, которые легко отыскать в любом офисе. Выделяются следующие основные формы игры.

- **Игры на бумаге.** Например, это лото и крестики-нолики.
- **Игры с карточками.** Они предполагают использование карточек с вопросами и ответами или текстом с картинками.
- **Настольные игры.** Для них используется специальная игровая доска, карточки с вопросами и фишки.
- **Игры с дополнительным реквизитом.** Для них используются кубики, кости, настенные схемы или разметка на полу.

Что делает ведущий

Ведущий решает организационные вопросы, связанные с проведением игры, и предпринимает все необходимое, чтобы игра получилась одинаково интересной и познавательной для всех участников. Его задача – сделать процесс обучения максимально эффективным. Игра – лишь первая стадия этого процесса, которая дает участникам возможность применить изучаемый материал к своей работе и получить новые знания самостоятельно. Ведущий организует игру так, чтобы она превратилась в процесс познания, интерактивно связав учащихся с учебным материалом.

“Игра должна проходить в жизнерадостной атмосфере... в которой приятно не только находиться, но и познавать новое”.

Во время и после игры участники тренинга имеют возможность не только анализировать собственные ощущения, но и наблюдать за реакцией и поведением других игроков. Позже они могут связать свои наблюдения с темой обучения, чтобы понять, как применить полученные знания в своей профессиональной деятельности. Обучение не заканчивается объявлением победителя в игре: важнейший этап учебного процесса – обсуждение результатов тренинга. На этом обсуждении ведущий задает участникам вопросы, требующие развернутых ответов, помогает игрокам обобщить усвоенный материал и высказать свои мысли по поводу занятия. Свои вопросы ведущий может сформулировать следующим образом.

- Каковы ваши впечатления от игры?
- Какие эмоции она у вас вызвала?
- Чему вы научились и что узнали?
- Что вам хотелось бы изменить в следующий раз?

“Каким бы тренинг ни оказался – успешным или нет – его участники в любом случае приобретают полезный опыт”.

Планируйте процесс разбора результатов, как и все остальные аспекты игрового тренинга, заранее. Продумайте, какие вопросы вы хотели бы задать игрокам. По окончании игры дайте участникам немного отдохнуть, а затем соберите всех вместе. Задайте им подготовленные заранее вопросы, проследив при этом, чтобы у каждого человека была возможность на них ответить. Будьте нейтральны, но дружелюбны, чтобы люди могли без стеснения рассказать о своих мыслях и чувствах. Некоторые тренеры на этом этапе фиксируют ответы игроков в виде списка на доске.

Популярные игры для использования в игровых тренингах

Следующие разновидности игр можно использовать в готовом виде либо модифицировать в соответствии с конкретными целями и задачами тренинга:

1. **Лото “Охота”.** Участники игры ищут предметы по ключам-подсказкам на клетках игровой доски.
2. **Групповое лото.** Участники разбиваются на две группы и играют друг против друга, отвечая на вопросы и переходя по клеткам на игровом поле.
3. **“Сортировка”.** Команды получают по одинаковому набору карточек, которые они должны как можно быстрее распределить по нужным

категориям. На карточках указаны действия, связанные с профессиональной деятельностью участников, или рабочие материалы (например, “открытая банка с краской”), которые команды должны отнести к опасным или безопасным.

4. **Блиц-опрос.** Команды по очереди дают ответы на серии из пяти вопросов, получая очки за правильные ответы и штрафы – за неправильные.
5. **“Кто быстрее?”** Игроки на скорость заполняют таблицу, придумывая как можно больше вариантов решения определенной задачи – например “разработать новые способы использования продукта”. Другой вариант этой игры: участники получают задание придумать по одному решению на каждую букву алфавита.
6. **Викторина.** Как это ясно из названия, суть игры – ответить на ряд вопросов. Чтобы сделать игру более интересной, команды могут до начала опроса сделать ставки на количество собственных правильных ответов.
7. **“Лото на повторение”.** Эта игра помогает проверить, насколько хорошо игроки усвоили информацию из учебного материала или вспомогательной литературы. Участники должны найти в учебных материалах определенную информацию по подсказкам на игровом поле, аналогичным тем, которые используются в лото.
8. **“Зыбучие пески”.** Отличное средство для укрепления командного духа. Игроки совместными усилиями решают задачи, продвигаясь вперед по клеткам, нарисованным на полу.
9. **“Охота за автографами”.** Ведущий располагает на игровом поле подсказки – какую-нибудь информацию о каждом из участников. Задача игроков – угадать, на каких именно людей указывают эти подсказки, и получить у них автограф. Это прекрасный способ познакомить друг с другом новых сотрудников, членов команды или участников проекта.
10. **Тематические крестики-нолики.** Два игрока по очереди дают ответы на вопросы, и заполняют ячейки крестиками или ноликами. Побеждает тот, кто заполнит три ячейки подряд, как в обычных крестиках-ноликах.
11. **Игра в мяч.** Убедитесь, что в помещении достаточно места для бросания мягких резиновых мячиков (или любых других метательных снарядов) по мишени. Право сделать бросок участники получают, правильно ответив на вопрос ведущего.

Об авторах

Стив Шугар – автор нескольких книг об обучающих играх: “Игры, на которых учатся команды”, “Игры для повышения продуктивности” и “Простейшие игры”. **Дженнифер Уитком** – бизнес-тренер, глава компании Trillium Group.
