



www.competitive.si



Naslov:
Misija: Voditelj

Glavna avtorja:
Matej Cepin in Petra Pucelj

Kompetenčni model:
Matej Cepin, Petra Pucelj, Martin Lenarčič, Mojca Mikac, Maja Bobnar in Janez Kramarič

Igre:
Matej Cepin, Petra Pucelj, Martin Lenarčič in Petr Kantor

Tehnični urednik:
Peter Černuta
Računalniški prelom: Salve d.o.o. Ljubljana (Patricija Belak)

Prva izdaja
Priročnik je del zbirke Competitive Edge



Založnik: Zveza Škis, Ljubljana
© Zveza Škis 2009
Za založnika: Vid Tratnik
www.skis-zveza.si

ISBN 978-961-92683-1-5

Tiskano v Sloveniji (300 izvodov)



mladinski.cch



ASK



'Youth in Action' Programme

Izvedba tega projekta je financirana s strani Evropske komisije.
Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne predstavlja
stališč Evropske komisije.

Kazalo

1. Kaj je Misija: Voditelj?	5
2. Kaj je v knjižici?	6
3. Mladinski voditelj se ne rodi – mladinski voditelj se naredi!	7
4. Kompetence mladinskega voditelja	8
Področje: Komunikacija	9
Področje: Motivacija	10
Področje: Pripadnost ideji (vizija ...)	11
Področje: Reševanje konfliktov	12
Področje: Delo s skupino	13
Področje: Osredotočenost v mladem človeku	14
Področje: Uporaba virov v skupini (upoštevanje posameznika za doseg cilja)	15
Področje: Pobudništvo, iniciativnost	16
Področje: Odločnost	16
Področje: Poznavanje samega sebe in skrb zase	17
Področje: Fleksibilnost	18
Področje: Vrednotenje, spremljanje	18
Področje: Ustvarjalnost	19
Področje: Načrtovanje, opredelitev strategij	20
Področje: Finančno in materialno poslovanje	21
Področje: Zgled	22
Področje: Stili vodenja	22
Področje: Poznavanje širšega konteksta svojega dela	23
5. Kaj je timbuilding?	24
6. Misija: Voditelj	25
6.1 Kako so igre opisane?	25
6.2 Potek posamezne igre	25
6.3 Povezava iger v veliko igro	26
6.4 Rdeča nit	27
7. Igre	28
7.1 Gradnja novih poslovnih prostorov	28
7.2 Računalniški virus	29
7.3 Požarni zid	30
7.4 Vroči stol	31
7.5 Leteči obroč	32
7.6 Čez hudournik	33
7.7 Skuhajmo evropski obrok!	34
7.8 Krožna pot	35
7.9 Izkušene žogice	36
7.10 Z oddelka na oddelek	36
7.11 Ukradi zastavo	37
7.12 Borza	38
7.13 Stolp	40

7.14 Daljše načrtovanje – krajša izvedba	41
7.15 Oglaševalska agencija	42
7.16 Radioaktivni odpadki	43
7.17 Visoki cilji	44
7.18 Reklamni oglasi	45
7.19 Postavljanje ciljev	46
7.20 Eggsercise	48
7.21 Novoprišlek	49
7.22 Vizija	50

1. Kaj je Misija: Voditelj?

VELIKA RAZLIKA

Šef nadzoruje svoje ljudi,
voditelj jih spodbuja.
Šef prisega na avtoriteto,
voditelj na dobro voljo.
Šef vzbuja strah,
voditelj izžareva ljubezen.
Šef reče: »Jaz«,
voditelj reče: »Mi«.
Šef pokaže, kdo nima prav,
voditelj pokaže, kaj ni prav.
Šef ve, kako je nekaj narejeno,
voditelj, kako to narediti.
Šef zahteva spoštovanje,
voditelj ga dobi sam po sebi.
Zato bodi voditelj, ne šef!

Spoštovani šefi in voditelji!

Pred vami je knjiga, ki ni priročnik za voditelje.

Pred vami je knjiga, ki ne vsebuje nobenega recepta.

Pred vami je knjiga, po kateri ne boste, če jo boste prebrali, najbrž nič boljši voditelji.

Pred vami je **Misija voditelj**. Zbirka skupinskih iger, timbuildingov in simulacijskih vaj, ki lahko vam in vaši skupini pomagajo ozaveščati in pridobiti kompetence, potrebne za vodenje skupin mladih.

In ne le teh! Kaj kmalu boste ugotovili, da so kompetence, ki jih pri svojem delu potrebuje mladinski voditelj, skoraj na las podobne tistim, ki jih potrebuje uspešen poslovnež, oče, ali direktor.

Samo z branjem te knjižice ne boste pridobili nič – razen morda spoznali kakšno novo didaktično igro. Veliko pa lahko pridobite tako, da opisane igre preizkusite. Kot izvajalci ali kot udeleženci.

Navodilo za tiste, ki bi radi sami doživeli izkušnjo voditeljstva in razvijali svoje kompetence:

Zaprte knjižico in jo izročite nekomu, ki bo za vas pripravljen organizirati usposabljanje. To je lahko trener ali pa mladinski voditelj z veliko izkušnjami. Povejte mu, da si želite preživeti zabavno popoldne, dan ali celo vikend (v knjižici je dovolj idej tudi za celoten vikend) in da se vam zdi on prava oseba, da vam pri tem pomaga.

Navodilo za tiste, ki bi radi v skupinah izvajali igre z namenom krepiti kompetence voditeljev:

Našli ste pravo knjigo! Omogoča vam, da preverite in nadgradite voditeljske sposobnosti članov vaše skupine. S tem, ko boste odkrili močne in šibke točke posameznika, boste lažje delegirali naloge, razdelili vloge v projektih ali celo našli svojega naslednika!

2. Kaj je v knjižici?

V nadaljevanju (**tretje poglavje**) boste našli razmišljanje o tem, kdo je lahko voditelj in kako voditelj nastane. Pomaga vam lahko pri motivaciji udeležencev za igre in tudi pri vaši lastni motivaciji ter vas spodbudi k nadaljnjemu razmišljanju.

Četrto poglavje z naslovom Kompetence mladinskega voditelja pravzaprav predstavlja jedro te knjižice. Za potrebe te knjižice in iger smo razvili kompetenčni model za mladinske voditelje, ki je v tem poglavju predstavljen. Pri tem smo izhajali iz dolgoletnih izkušenj večih voditeljev in iz podobnih kompetenčnih modelov z drugih področij. Uporabite ga lahko pri načrtovanju usposabljanj voditeljev, pri uvajanju voditeljev v delo, pri osebnem (strokovnem) spremljanju voditeljev, pri vrednotenju osebnostne rasti posameznika in seveda tudi pri igrah, ki so opisane v nadaljevanju te knjižice.

V petem poglavju je natančneje opisano, kaj je timbuilding. Če se s to vrsto iger srečujete prvič, boste v tem poglavju spoznali njeno vrednost in uporabnost.

Šesto poglavje pa je zbirka iger – timbuildingov. Pri vsakem je opisan njegov namen, kako ga lahko ambientirate v okolje, kako podati navodila, kako pripraviti prostor, kako ga izvesti in kaj uporabnega iz njega lahko potegnete.

3. Mladinski voditelj se ne rodi – mladinski voditelj se naredi!

Poizkusite se spomniti kakšne kočljive situacije z začetka vaših poti kot mladinski voditelji. Situacije, ki je zahtevala vašo odločitev ali reakcijo. Kako ste tedaj ravnali? Kaj bi danes storili drugače? Česa danes morda sploh ne bi storili? Bi bila vaša odločitev zdaj še vedno takšna, kot je bila tedaj?

Tega, da se z našim delom kot mladinski voditelji veliko naučimo, najbrž ni potrebno posebej poudarjati. Vsak, ki je že kdaj stopil pred množico ljudi, vsak, ki je za skupino vrstnikov že organiziral izlet in vsak, ki je že skušal privabiti mlade na nek dogodek, to dobro ve. Zaveda se, da so ga te izkušnje spremenile in na nek način nadgradile njegovo osebnost.

Toda – ali je res vse priučeno? Kakšen vpliv na voditeljske sposobnosti ima človekov značaj? Nekateri ljudje so enostavno taki, da navdušijo in potegnejo za seboj. Drugim gre to težje od rok. Je to predvsem plod dela ali gre za prirojene sposobnosti?

Nekateri znanstveniki pojav dobrega voditelja povezujejo s **karizmatičnostjo**. Karizmatičen je tisti človek, ki ga je – recimo temu – užitek gledati, pa čeprav ni fotomodel, užitek poslušati, pa čeprav ne prigovarja z romantičnim glasom in ki mu je užitek slediti, pa čeprav ne hodi vedno po najlažji poti.

Za karizmatičnega človeka je značilno predvsem, da »ponuja zanimivo opcijo«. S svojim zgledom ponuja odgovore na vprašanja, ki se nam zastavljajo. Nagovarja nas. Ko smo z njim, kljub morebitnim nevarnostim čutimo neko posebno obliko varnosti. Pripravljeni smo dati od sebe kar največ.

Takšna oseba je predvsem pomirjena sama s seboj. Ponavadi ve, kaj hoče in to tudi počne. Ve, česa noče in tega tudi ne počne. Stvari ima pod nadzorom, če jih nima, pa se jim svobodno prepušča. Rečemo lahko, da pri njem telo, duša in duh delujejo kot eno.

Dednost in pretekle izkušnje posameznika imata na njegov značaj gotovo velik vpliv. A to, kar smo zdaj, še ni naš dokončni značaj. Zelo velike spremembe so še možne. Tako kot za nikogar ne moremo trditi, da je popoln karizmatik, tudi za nikogar ne moremo trditi, da ni v njem nič karizmatičnega. Vsi smo »nekje vmes«. V nečem boljši in v drugih vidikih slabši. Vsi smo na poti zorenja in spreminjanja svojega značaja. Ponavadi proti bolj karizmatičnemu, včasih pa žal tudi proti manj karizmatičnemu.

Zato težko za nekoga trdimo, da »pač ni voditeljski tip«. Pot do karizmatičnosti vodi preko pridobivanja veščin in spoznavanja samega sebe – svojih močnih in šibkih točk. In preko zaupanja, da vsakega od nas čaka voditeljsko mesto, v katerem se lahko v polnosi izrazi. Pričujoča igra je – upamo – pripomoček na tej poti zorenja.

4. Kompetence mladinskega voditelja

Vsak, ki je udeležen v mladinskem delu (udeleženec, mladinski voditelj, mladinski delavec) ob delu pridobiva številne spretnosti in veščine. Zanje se je v zadnjih nekaj letih uveljavil izraz "kompetence". O kompetencah govorimo, ker govoriti o zgolj o znanju kot pogoju za posameznikovo učinkovito ravnanje, ni dovolj. Kompetence namreč obsegajo veliko več kot le znanje: poleg znanja še veščine, stališča in vedenje. Te štiri komponente so t. i. dimenzije kompetence. Če ima posameznik krasno znanje, nima pa veščin, preko katerih bi to znanje uporabil oz. preličil v prakso, je to znanje kaj malo uporabno. Podobno velja, če ima znanje in veščine, nima pa stališč – odnosa do svojega dela. Tedaj za delo ni motiviran in tudi v tem primeru kompetenca ni popolna.

Prav specifično za mladinsko delo smo tekom projekta Competitive Edge oblikovali kompetenčni model mladinskega voditelja. Vsak mladinski voditelj potrebuje, da lahko opravlja svoje delo, množico znanj in spretnosti.

Pričujoči kompetenčni model je tako orodje za lažje prepoznavanje učinkov mladinskega dela na mladinske voditelje. Hkrati pa za posameznika predstavlja tudi smernice, v katero smer se še lahko razvija.

Sicer ni mogoče reči, da bodo ključne kompetence posamezniku vedno omogočile uspeh; mogoče pa je reči, da bo njihova odsotnost za voditelja predstavljala oviro, da bi se osebno izpolnil, bil vključen in zaposljiv. Kompetence prispevajo k osebni napredovanju (rasti), k osebni zadovoljstvu in izpolnitvi ter prispevajo k aktivnemu državljanstvu.

Kompetenčni model za mladinsko delo je sestavljen iz 19 področij. Na vsakem področju so poleg kratkega opisa navedene tudi posamezne kompetence. Nekaj je splošnih, ostale pa so specifične. Kratica "MV" pri vseh kompetencah je okrajšava za "mladinski voditelj" ali "mladinska voditeljica".

Seznam področij:



Komunikacija



Motivacija



Pripadnost ideji (vizija ...)



Reševanje konfliktov



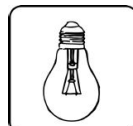
Poznavanje samega sebe in skrb zase



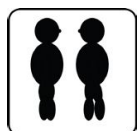
Fleksibilnost



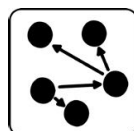
Vrednotenje, spremljanje



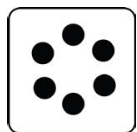
Ustvarjalnost



Delo s posameznikom,
krepitev posameznika



Načrtovanje, opredelitev stra-
tegij



Delo s skupino



Finančno in materialno poslo-
vanje



Osredotočenost v mladega
človeka



Zgled



Uporaba virov v skupini



Stili vodenja



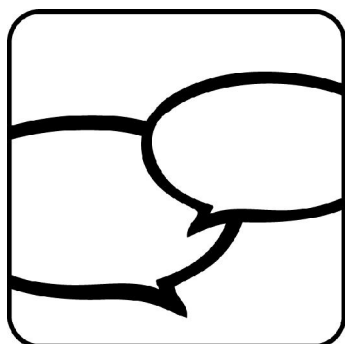
Pobudništvo, iniciativnost



Poznavanje širšega konteksta
svojega dela



Odločnost



Področje: Komunikacija

Splošni kompetenci

- MV zna poslušati skupino in posameznika.
- MV zna nagovarjati skupino in posameznika.

Opis

Glavni zakon komunikacije pravi, da ne moremo ne-komunicirati. V mladinskem delu je komu-
nikacija še posebej intenzivna, saj smo kot mladinski voditelji ves čas v skupinah, v odnosih.

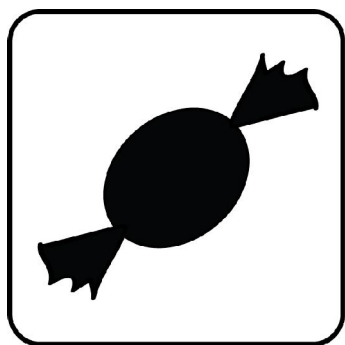
Neposredna komunikacija (»face-to-face« komunikacija) je vedno dvosmerna – vsak posame-
znik oddaja in sprejema informacije. Zato mora mladinski voditelj znati tako sprejemati (torej
poslušati) kot tudi podajati (nagovarjati) informacije. Zavedati se moramo, da so komunikacijski
šumi (torej motnje v komunikaciji, medsebojno nerazumevanje) zelo pogosto vir konfliktov.

Mladinski voditelj mora biti pozoren tako na vsakega posameznika posebej kot tudi na skupino

kot celoto.

Kompetence s področja komunikacije

- MV strukturirano in jasno podaja informacije, navodila.
- MV (aktivno) posluša sogovornike.
- MV postavlja vprašanja za pridobivanje dodatnih informacij.
- MV udeležencem podaja konstruktivno povratno informacijo.
- MV spodbuja in sprejema povratno informacijo na svoje delo.
- MV se zanima za udeleženca - posameznika.
- MV v komuniciranju za poslušalce ni naporen.
- MV v komunikaciji smiselno uporablja humor.
- MV zna izražati čustva - pozna različne spektre čustev in jih opiše.
- Besedna in nebesedna komunikacija MV sta v sozvočju.
- MV opazuje potrebe skupine in se v komunikaciji odziva nanje.



Področje: Motivacija

10

Splošni kompetenci

- MV zna motivirati skupino.
- MV zna motivirati posameznika.

Opis

Motivacija je tema, o kateri se najbrž sprašuje prav vsak mladinski voditelj. Prva stvar, na katero moramo biti pozorni, je to, da smo naprej motivirani sami, saj šele potem lahko motiviramo druge!

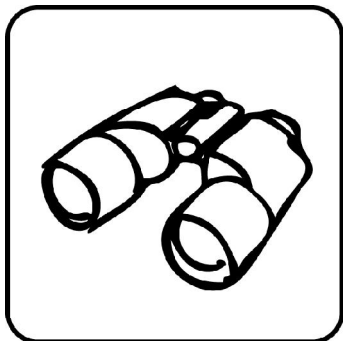
Posameznik je najbolj motiviran takrat, ko pred sabo vidi jasen cilj, ki ga želi doseči. Zato je prvi pogoj za motivacijo to, da znamo kot mladinski voditelji stvari načrtovati, da imamo jasno izražene želje, da vemo, kaj hočemo.

Pri vodenju je potrebno biti vedno pozoren na več dimenzij: tako na posameznika kot na skupino. Vsak posameznik naj ve, zakaj pri nečem sodeluje in zakaj ga tisto veseli (mora biti torej predvsem notranje motiviran), prav tako pa mora določene cilje imeti tudi skupina kot celota. Voditelj lahko glede na konkretno situacijo uporablja različne motivacijske metode; trudi naj se predvsem za spodbujanje notranje motivacije, seveda pa tudi zunanja kdaj pa kdaj ne škodi.

Kompetence področja motivacije

- MV zna zastavljati realne (ne prezahtevnih, ne preveč enostavnih) cilje.
- MV zna skupino spodbuditi k doseganju ciljev.

- MV zna brezciljne posameznike spodbujati k aktivnosti.
- MV vidi smisel svojega dela.
- MV se zabava skupaj s skupino.
- MV v težavah optimistično išče rešitve.
- MV s svojo pojavo navdihuje udeležence (je karizmatičen).
- MV delegira naloge - ne naredi vsega sam.
- MV spremlja delegirane naloge in spodbuja udel. pri delu.
- MV pohvali udeležence po opravljenih nalogah (konstruktivna pohvala).
- MV izbira motivacijske pristope glede na značaj udeležencev.
- MV uporablja pretežno pozitivno, notranjo motivacijo (ne toliko zunanje in negativne).
- MV ve kdaj pustiti skupino da sama dela in kdaj jo vzpodbuditi.



Področje: Pripadnost ideji (vizija ...)

11

Splošna kompetenca

- MV je predan skupini, ki jo vodi in njenemu poslanstvu.

Opis

Ena najosnovnejših človekovih potreb je, da pripada. Pripadamo lahko različnim ljudem, skupinam, organizacijam, idejam; naše prioritete in želje pa se skozi čas lahko spreminjajo. Ko nekemu ali nečemu pripadamo, smo za to res veliko pripravljeni narediti; to velja tudi v mladinskem delu. Ko pripadamo ideji neke skupine, ko se res poistovetimo z neko idejo ... takrat lahko veliko naredimo.

Neki ideji lahko pripadamo takrat, ko se z njo poistovetimo, ko jo začutimo kot svoje poslanstvo, svoj način življenja. Idejo lahko iščemo kot posamezniki ali kot skupina, lahko pa se kot posamezniki priključimo nekim dejavnostim prav zaradi ideje, ki jo živi/promovira ...

Kompetence področja pripadnosti ideji

- MV pozna in podpira načela skupine.
- MV pozna pravila skupine.
- MV je pripravljen dolgoročno nadaljevati s svojim delom v skupini in ga izboljševati.
- MV se tudi osebno najde v »duhu« skupine.
- MV ima dolgoročni načrt dela s skupino.
- MV si zna predstavljati želeno stanje v prihodnosti skupine in posameznikov v njej.
- Dolgoročna slika in načrt sta »last« celotne skupine - vsi čutijo z njima (voditelj zna do tega pripeljati).



Področje: Reševanje konfliktov

Splošna kompetenca

- MV išče ustvarjalne rešitve konflikta.

Opis

Konflikt je kot ogenj. Dokler ogenj gori v določenih okvirih, nas greje, daje svetlobo; ko pa uide izpod nadzora, ima to uničevalne posledice. Konflikti so tisti, ki lahko peljejo stvari naprej, iz katerih se lahko učijo, nas spodbujajo k iskanju novih rešitev; njihovo konstruktivno reševanje je lahko vedno vir novih idej in možnosti za osebno (ter projektno, timsko ...) napredovanje. Ko pa nam konflikt uide izpod nadzora, lahko uniči še veliko stvari »naokoli«.

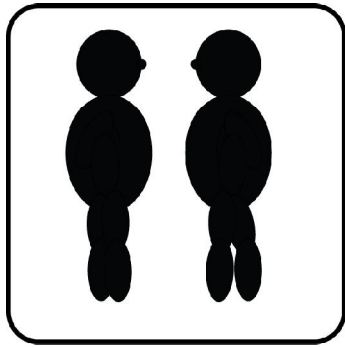
Poznamo različne načine reševanja konfliktov. Da pa se tega lahko sploh lotimo, moramo najprej ugotoviti, kaj je jedro nekega problema, kdo so vključeni akterji in kakšni so odnosi med njimi.

12

Vsak konflikt lahko rešimo na različne načine: z mediacijo, pogovorom, spremembo načina dela, menjavo ljudi ... Vloga mladinskega voditelja je, da na podlagi poznavanja posameznikov, skupine in konflikta presodi, če je potrebno, da se v konflikt vključi in če se vključi, na kakšen način naj reagira.

Kompetence področja reševanja konfliktov

- MV se na provokacije ne odzove zgolj s čustvi, ampak tudi z razumom.
- MV zna odkriti »jabolko spora« - jedro konflikta.
- MV v konfliktu uporablja asertivno komunikacijo (jaz sem v redu, ti si v redu)
- MV je v reševanju konflikta usmerjen v prihodnost - preteklost uporablja le v službi prihodnosti.
- V konfliktih, kjer ni udeležen, MV presodi, kje se njegova prisotnost potrebuje in kje ne.
- V konfliktih, kjer MV ni udeležen, se po potrebi postavlja v vlogo mediatorja (ne postavi na stran ene osebe).
- MV se trudi uporabljati princip zmagam - zmagaš.



Področje: Delo s posameznikom, krepitev posameznika

Splošna kompetenca

- MV se zanima za vsakega posameznika

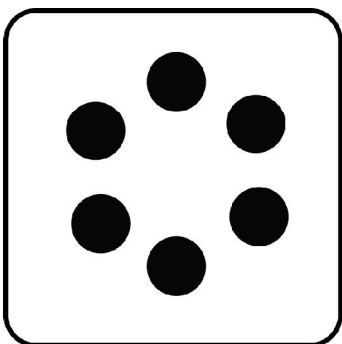
Opis

Vsak posameznik je svet zase: ima svoje načine reagiranja, vzpostavljanja odnosov, ima svoje močne in šibke točke. Vloga mladinskega voditelja je, da skuša vsakega posameznika čim bolj spoznati, vzpostaviti stik z njim in ga na podlagi tega vključevati v dejavnosti. Posameznik bo najbolje deloval, če se bo čutil želenega, sprejetega. To lahko mladinski voditelj doseže že z zanimanjem zanj.

Kompetence področja dela s posameznikom

- MV opazuje posameznike v skupini.
- MV se zanima za vsakega posameznika tudi izven življenja skupine.
- MV pozna (zna opisati) značaj vsakega posameznika z njegovimi močnimi in šibkimi točkami za skupino.
- MV pristopa do vsakega posameznika, tudi do tistih, ki mu značajsko niso simpatični.
- MV pohvali posameznika.
- MV spodbuja posameznika.
- MV pripravlja program ali usmerja delo skupine tako, da je »pisano na kožo« posameznikom v skupini (izbira takšne dejavnosti...)
- MV zna delo v skupini prilagoditi tako, da se lahko izrazijo vsi posamezniki.

13



Področje: Delo s skupino

Splošna kompetenca

- MV vodi skupino tako, da se člani razumejo med sabo in dosegajo rezultate.

Opis

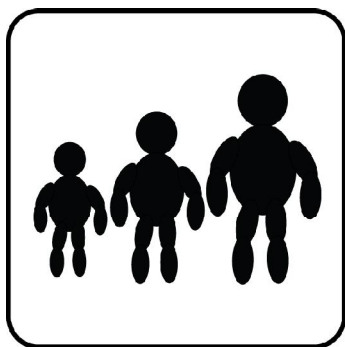
Skupina je organizem, ki raste in se razvija. V skupini lahko spremljamo faze orientacije, boja za oblast, »mi« občutka in navdušenosti, delovno fazo in na koncu tudi fazo razhajanja. V skupini

si posamezniki »razdelijo« različne vloge, tako da voditelj lahko hitro ugotovi, komu lahko zaupa kakšno nalogo, da bo skupina kot celota res dobro delovala.

Skupina deluje bolje, če mladinski voditelj spodbuja gradnjo odnosov med posamezniki (tim-bildingi), če zna v pravem trenutku vstopiti v skupino in se v pravem trenutku tudi odmakniti. Delo s skupino je neločljivo povezano z delom s posamezniki, saj je doseganje nekega skupnega rezultata ponavadi posledica skupinskega dela posameznikov.

Kompetence področja dela s skupino

- MV člane skupine spodbuja, da med seboj sodelujejo.
- MV v pravih trenutkih nastopi pred celotno skupino.
- MV v pravi meri soustvarja identiteto skupine (ni preveč »nasilen« s svojo vizijo, vseeno pa se »udejstvuje« v njenih forah, nepisanih pravilih ...)
- MV zna spodbuditi trenutke, ko člani začutijo skupino kot celoto.
- MV zna v dejavnosti vključevati timbuilding (da se člani med seboj spoznavajo, so pred skupno nalogo, pod skupnim pritiskom...)
- MV poskrbi, da so v skupini vzpostavljena pravila dela (ne preveč pravil, ne premalo).
- MV prilagodi svoj stil vodenja fazi razvoja skupine (koliko se člani poznajo med seboj, so si blizu, kako dolgo so skupaj...)
- MV zna izbrati pravi trenutek, da zapusti skupino in preda vodenje.



Področje: Osredotočenost v mladega človeka

Splošna kompetenca

- MV svoje vodenje prilagaja na potrebe mladih na različnih starostnih stopnjah.

Opis

Iz razvojne psihologije vemo, da ima vsaka starostna skupina mladih svoje specifične potrebe, razvojne naloge, ki jih mora rešiti, izzive, pred katere je postavljena.

Še posebej v obdobju mladostništva je dogajanje res burno: mladi se osamosvajajo, iščejo svojo identiteto, življenjski stil ... Mladinski voditelj z osredotočenostjo v mlade lahko težave, ki ob tem osamosvajanju nastajajo, lajša in hkrati dejavnosti prilagaja tako, da so mladim blizu, da so jim v veselje, izziv. Pozoren je na to, kaj ciljna skupina »pri svojih letih« resnično potrebuje.

Kompetence področja osredotočenosti v mladega človeka

- MV pozna razvojne naloge mladih.
- MV pozna različne vrste metod in jih prilagaja razvojni stopnji posameznikov.
- MV upošteva vse člane skupine

- MV pozna potrebe posameznikov in nanje odgovarja (po varnosti, po potrditvi, po samouresničevanju, po ljubezni in pripadnosti...)
- V primeru skupine različno starih posameznikov MV poskrbi, da so naloge razdeljene primerno njihovi starosti.
- MV se zna vživeti v starostno obdobje članov.
- MV se zanima za težave, ki jih določeno starostno obdobje prinaša ter po potrebi svetuje, posluša...
- MV preda udeležencem pravo mero odgovornosti glede na njihovo starost.
- MV pri delu s posameznikom upošteva njegovo kulturno ozadje.



Področje: Uporaba virov v skupini (upoštevanje posameznika za dosego cilja)

Splošna kompetenca

- MV pozna močne točke posameznika, ki lahko prispevajo k skupnemu cilju.

15

Opis

Vsak posameznik ima določena znanja in sposobnosti; nekaterih se zaveda, drugih morda še ne; nekatera so priučena, druga prirojena; nekatera so zelo razvita, druga še čakajo, da pridejo na dan. Vse to so viri, ki jih nek posameznik ima; mladinski voditelj pa jih lahko »uporabi« za kvalitetno delo posameznikov in skupine.

S tem, ko mladinski voditelj uporablja vire v skupini, tudi motivira, povečuje možnosti za občutek pripadnosti, spodbuja razvoj posameznika ter tudi skupine kot celote. Kljub temu, da bi bilo včasih lažje, če naredi vse sam, uporaba virov v skupini lahko pomaga tudi pri nadaljnjem delu.

Kompetence področja uporabe virov v skupini

- MV pozna šibke točke posameznika na poti do skupnega cilja.
- MV pozna interese vsakega posameznika.
- MV pozna ovire vsakega posameznika, ki ga odvrta od skupine.
- MV pozna tudi druge talente posameznikov, ki niso neposredno povezani s ciljem - in jih ustvarjalno vpleta v delo.
- MV spodbuja medsebojno pomoč in kompenzacijo močnih in šibkih točk posameznikov.
- MV je sposoben do neke mere cilje tudi prilagoditi sposobnostim posameznikov.



Področje: Pobudništvo, iniciativnost

Splošni kompetenci

- MV kritično opazuje svet okoli sebe.
- MV daje pobude za spremembe.

Opis

Vsak posameznik je po svoji naravi lahko praktik, lahko pa teoretik. Lahko je bolj razmišljujoč, lahko pa je vedno za akcijo. Ponavadi je za kvalitetno delo najboljša mešanica obojega. Po drugi strani pa mora mladinski voditelj biti vedno tisti, ki prevzema pobude, je nadušen, daje nove ideje. In hkrati prevzema odgovornosti – ga odgovornosti ni strah in je pripravljen prevzeti tako dobre kot slabe plati odgovornosti.

Hkrati pa ni dovolj, če je mladinski voditelj vedno navdušen in sprejema vedno nove naloge. To lahko hitro pripelje do pregorevanja, obupa in posledično do prekinitve dela. Zato je treba znati naloge tudi delegirati oziroma zanje še prej navdušiti tudi druge.

Pomembno pri tem je, da se nove ideje nanašajo na konkretne potrebe, ki jih mladinski voditelj zazna v okolju.

Kompetence področja pobudništva

- MV ima dovolj veliko idej za podvige, akcije, projekte v prihodnosti.
- MV je pripravljen prevzemati odgovornost za izvedbo idej.
- MV zna v izvedbo idej pritegniti tudi druge.
- MV zna v svoji skupini in v okolju opaziti dejavnike, ki ga motijo.
- MV zna predlagati boljše rešitev za tisto, kar ga moti.



Področje: Odločnost

Splošni kompetenci

- MV ve kaj hoče.
- MV cilje uresničuje kljub težavam, ki se mu zoperstavljajo.

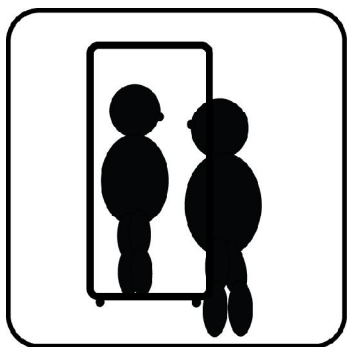
Opis

Včasih je težka že odločitev, kaj bomo za kosilo izbrali iz ponujenega menija. Še težje pa se je ponavadi odločati o pomembnih stvareh. Mladinski voditelj mora zato sprejemati težavne situacije, pred katerimi se znajde, kot izziv in priložnost za učenje. Hkrati pa mora pri svojih odločitvah znati tudi vztrajati, jih argumentirati in ko je potrebno, od kakšne odločitve, če ni smiselna, tudi odstopiti.

Naše želje in odločitve temeljijo na naših vrednotah. Na podlagi jasnega načrta in zavesti o naših željah se tudi lažje odločamo. Poznavanje samega sebe tako lahko različne odločitve zelo olajša.

Kompetence področja odločnosti

- MV sprejema težave kot izziv za učenje.
- MV ima postavljene meje, kaj si v skupini (in v življenju nasploh) dovoli in česa ne.
- MV nima dvojne morale (dela nekaj kot voditelj in drugo kot udeleženec)
- MV argumentirano zagovarja svoja moralna stališča.
- MV je kljub odločnosti učljiv (ko spozna napačen pristop, ga spremeni).
- MV je pripravljen priznati svoje napake in zmote.



Področje: Poznavanje samega sebe in skrb zase

17

Splošna kompetenca

- MV je v stiku sam s seboj.

Opis

Za učinkovito vodenje je potrebno podrobno poznavanje samega sebe: svojih odzivov, načina razmišljanja in delovanja, svojih sposobnosti, znanj, telesnih in psihičnih zmožnosti ... Tako mladinski voditelj lažje uravnava svoje dejavnosti in sprejema nove zadolžitve ter odgovornosti.

Pri delu za druge in z drugimi ima lahko posameznik dostikrat občutek, da samo daje in nič ne prejema. Ozaveščanje znanj (in po možnosti tudi njihovo beleženje), ki jih ob tem dobivamo, je neprecenljivega pomena. S tem zmanjšujemo možnosti za pregorevanje in povečujemo našo motivacijo za delo.

Kompetence področja poznavanja samega sebe

- MV pozna svoje talente in sposobnosti.
- MV se zaveda svojih močnih in šibkih točk.
- MV sprejema svoje močne in šibke točke.
- MV ve, kaj dobiva zase v skupini / organizaciji.
- MV se zaveda svoje vloge in svojega vpliva v skupini.

- MV pozna svoje naravne reakcije v kritičnih situacijah.
- MV se zaveda svojih ustreznih in neustreznih reakcij v kritičnih situacijah.
- MV je pomirjen sam s sabo.
- MV pozna svoje prevladujoči stil komunikacije.
- MV pozna svoj prevladujoči stil vodenja.



Področje: **Fleksibilnost**

Splošni kompetenci

- MV se pri svojem delu sproti prilagaja situaciji.

Opis

Kljub še tako natančnemu načrtovanju se nam pogosto zgodi, da moramo stvari, ki smo jih pripravili, prilagoditi trenutni situaciji. To ne pomeni, da improviziramo na celi črti, ampak smo pozorni na potrebe, ki jih zaznamo v okolju in se na njih odzovemo.

Fleksibilnost pomeni, da se prilagajamo na različne nepričakovane situacije, ki se nam med delom lahko zgodijo.

Kompetence področja fleksibilnosti

- MV sproti realno prilagaja cilje skupini.
- MV sproti prilagaja program dela / metode dela skupini.
- MV v novih, nepredvidljivih situacijah ostane miren in konstruktiven.
- MV v novih, nepredvidljivih situacijah, hitro najde nadomestne rešitve.
- MV vnaprej predvideva scenarije, ki se lahko zgodijo.
- MV se že predhodno pripravi na različne situacije (preventiva).



Področje: **Vrednotenje, spremljanje**

Splošni kompetenci

- MV vrednoti svoje delo.
- MV vrednoti rezultate svojega dela.

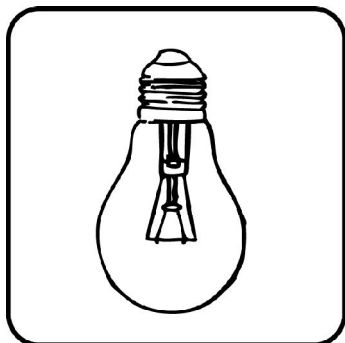
Opis

Ko nekaj naredimo/opravimo, moramo na to konstruktivno pogledati in »oceniti« naše delo. Le tako bomo lahko naslednjič svoje delo še izboljšali. Vrednotimo lahko različne elemente: naše delo, rezultate, tim, skupino, proces ... Povratno informacijo moramo dati sami sebi in seveda tudi drugim. To pomeni, da znamo pohvaliti in tudi dati konstruktivno kritiko.

Ob vsem tem mora mladinski voditelj poznati različne metode vrednotenja in jih prilagajati ciljem in ciljni skupini. Hkrati pa mora znati rezultate vrednotenja interpretirati in iz njih razbrati, kaj mu sploh povedo.

Kompetence področja vrednotenja in spremljanja

- MV zna utemeljeno pohvaliti.
- MV zna dati konstruktivno kritiko.
- MV zna vrednotiti srečanje skupine.
- MV dobro opazuje posameznike v skupini.
- MV dobro opazuje skupino kot celoto.
- MV spremlja delo (projekt) in opaža odstopanja od načrta.
- Pri vrednotenju MV namenja enakovredno pozornost različnim vidikom vrednotenja (srečanje, posameznik, skupina, delo).
- MV presoja dogajanje v skupini v luči njenega poslanstva skupine.
- MV je konstruktivno kritičen do svojega dela.
- MV pozna metode za vrednotenje in jih zna izvajati.
- MV zna spodbuditi druge h konstruktivnemu vrednotenju.
- MV zna spreminjati pravila in nadaljnje delo na podlagi vrednotenja.
- MV vrednotenje ustrezno zapisuje in arhivira.
- MV si zna pri dolgotrajnejši aktivnosti vzeti čas za vmesno vrednotenje (ne le za končno vrednotenje).



Področje: Ustvarjalnost

Splošni kompetenci

- MV je pri svojem delu ustvarjalen.

Opis

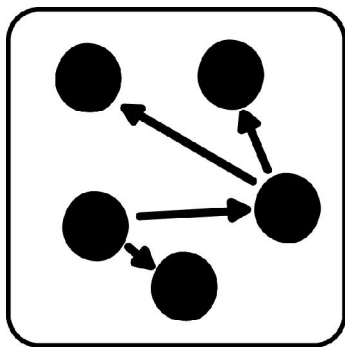
Ustvarjalnost je tisti element, s katerim v mladinskem delu res lahko veliko naredimo. Področje mladinskega dela je prostor, kjer lahko mladim omogočimo, da kreativno izrazijo svoje ideje,

hkrati pa je tukaj možnost tudi za mladinske voditelje, da na čim bolj ustvarjalne načine pripravljajo in izvajajo svoje delo. Nobena stvar v mladinskem delu ne more biti »zacementirana« - vsako stvar ustvarjalno prilagodimo trenutni situaciji.

Za razvoj ustvarjalnosti lahko uberemo dve poti: lahko se samo prepustimo toku in čakamo, da se nam bo utrnila zanimiva ideja (smo si različni in nekateri take ideje ves čas producirajo, drugi pa težje); lahko pa se poslužujemo ustvarjalnih tehnik (različne vrste brainstormingov, problem-sko drevo, matrike ...), s pomočjo katerih spodbujamo različne asociacije in tako dobivamo nove ideje.

Kompetence področja ustvarjalnosti

- MV zna pogledati na situacijo ali izziv z različnih plati.
- MV daje ustvarjalne predloge in ideje.
- MV pri svojem delu ustvarjalno prireja že obstoječe metode.
- MV v delo ustvarjalno vpleta sposobnosti različnih posameznikov.
- MV zna v skupini spodbuditi ustvarjalno vzdušje.
- MV zna v skupini spodbuditi ustvarjalno razmišljanje.
- MV zna med množico ustvarjalnih idej izbrati nekaj najustrežnejših, najrealnejših, najbolj izvedljivih.
- Izdelki, ki jih MV ustvari, so lični.
- MV podprete ustvarjalno idejo drugih, kljub temu da njemu morda ni všeč.



Področje: Načrtovanje, opredelitev strategij

Splošni kompetenci

- MV odločitve sprejema na podlagi načrtovanja.

Opis

Ko začnemo pripravljati neko dejavnost, si moramo najprej zamisliti, kaj bomo sploh počeli. Ampak to ni dovolj. Če želimo, da bo nekaj res uspelo, da bo odgovarjalo na potrebe okolja in vseh vpletenih, da bo res imelo smisel, potem moramo to res natančno načrtovati: analizirati moramo stanje, poiskati glavni namen, določiti natančne cilje in šele nato pripraviti program. Kljub temu, da se morda ob tem na začetku zdi, da se ukvarjamo samo s papirologijo«, temu ni tako. Pravo načrtovanje nam bo zelo olajšalo delo v prihodnje; lažje se bomo soočili tudi z nepredvidenimi situacijami, znali bomo utemeljiti vsako našo odločitev in vsako pripravljeno dejavnost.

Kompetence področja načrtovanja

- MV zna definirati potrebe projekta, skupine ...
- MV zna zapisati dolgoročne namene projekta, srečanja, tabora ... oz. njegov smisel.

- MV zna zapisati konkretne, preverljive cilje.
- MV zna izbrati prave metode oz. strategije za doseg ciljev.
- MV zna narediti delovni načrt za doseg ciljev po izbranih metodah.
- MV je pri izvedbi aktivnosti fleksibilen (odstopi od načrta, če je to potrebno)
- MV zna oceniti časovno zahtevnost določene aktivnosti.
- MV načrtuje porabo virov za izvedbo načrta (finančnih, materialnih, človeških).
- MV vrednoti izvedbo in jo primerja z načrtom - zna analizirati, zakaj je bilo drugače kot je bilo načrtovano.



Splošni kompetenci

- MV racionalno upravlja s finančnimi in materialnimi sredstvi.

Opis

Ob misli na finance se marsikdo ustraši: kaj, kako, koliko ... S pregledom nad finančnim in materialnim stanjem ter sprotim evidentiranjem lahko mladinski voditelj na tem področju že zelo veliko naredi. Posebno poglavje pri tem so prijave na razpise; vendar ob upoštevanju, da se vsako stvar natančno načrtuje in če natančno sledimo razpisni dokumentaciji (ter seveda, če nam na začetku ob vsem tem seveda pomaga še nekdo, ki s tem že ima izkušnje), stvari niti niso zelo zakomplicirane.

K virom pa seveda ne sodi samo denar: to so vse možnosti, ki jih v okolju lahko izkoristimo (donatorji, sponzorji, možnosti sorodnih organizacij, poznanstva ...).

Kompetence področja finančnega in materialnega poslovanja

- MV ima pregled nad premoženjem skupine, organizacije.
- MV odgovorno ravna z opremo, ki jo skupina poseduje.
- MV zna pridobiti potrebna finančna sredstva za delovanje skupine / organizacije.
- MV ima spleteno mrežo virov, kjer lahko ugodno pridobiva potrebne pripomočke (poznavanje, povezave...)
- MV zna na hitro oceniti, koliko virov bo skupina za nek projekt potrebovala.
- MV zna napisati finančno poročilo.
- MV zna razumno določiti višine prispevkov članov skupine in uporabnikov.
- MV je pošten.



Področje: Zgled

Splošni kompetenci

- MV ima v skupini avtoriteto, ki temelji na njegovemu zgledu.

Opis

Rek pravi, da če bo voditelj hodil počasi, bodo tisti, ki jih vodi, skoraj obstali. Če pa teče, ga bodo tisti, ki jih vodi, prehiteli. Prav zgled je tisti, ki res »potegne«. Mladinski voditelj s svojim načinom dela in življenja nasploh lahko veliko pripomore h kvalitetnemu delu celotne skupine.

Če ima voditelj trdna načela in stališča, katerih se drži, bo to najmočnejši zgled tudi za ostale, ki bodo morda kdaj vmes dvomili ali popustili v svojih odločitvah.

Kompetence področja zleda

- MV sebe ne izpostavlja kot dober zgled, ampak zgled dosega z delovanjem, s svojimi dejanji.
- MV ima stalne, trdne vrednote, ki se jih drži.
- MV se z izzivi in težavami sooča na moralno in etično ustrezen način.
- MV ima jasno oblikovana stališča.
- MV se drži svojih stališč in načel.

22



Področje: Stili vodenja

Splošni kompetenci

- MV situaciji primerno uporablja različne stile vodenja.

Opis

Stili vodenja, ki jih lahko uporabljamo, se razlikujejo glede na to, v kateri fazi razvoja je skupina (je na začetku in se člani še ne poznajo dobro med sabo, si še ne zaupajo, si še ne upajo samoiniciativno prevzemati odgovornosti; ali pa je v delovni fazi in se voditelj lahko že počasi odmakne, ker bodo člani sami prevzemali odgovornosti), koliko so udeleženci skupine stari, koliko izkušenj imajo z nekim delom ...

Voditelj lahko uporablja avtoritarni način vodenja (o vsem odloča sam), permisivni (pusti, da drugi odločajo sami in je tam samo zato, da ga lahko kaj vprašajo) ali demokratični (skupaj odločajo tako voditelj kot člani). V mladinskem delu pa se najboljše obnese situacijsko vodenje; to pomeni, da voditelj glede na situacijo presodi, kakšen način njegovega vodenja bo v določenem trenutku najboljši.

Kompetence področja stilov vodenja

- MV zna stil vodenja prilagoditi glede na fazo razvoja skupine.
- Nastop MV pred skupino je ravno prav samozavesten
- MV je do skupine korekten.
- MV ni preveč avtoritaren.
- MV ni preveč permisiven (popustljiv, neudeležen v skupini).
- MV zna preceniti, kdaj demokratično odločanje postane neproduktivno in z njim zaključiti.



Področje: Poznavanje širšega konteksta svojega dela

23

Splošni kompetenci

- MV spodbuja mlade k aktivnemu in odgovornemu državljanstvu.

Opis

Ko delamo z ljudmi in za ljudi, se to nikoli ne tiče samo nas. Tudi če se tega ne zavedamo ali ne delujemo s tem namenom, vedno delujemo v nekem širšem družbenem kontekstu. Širši kontekst dela z mladimi ponavadi imenujemo participacija oziroma aktivno državljanstvo. Zapirati se vase na dolgi rok ne prinaša dobrih učinkov. Potrebno je sodelovanje med različnimi skupinami in organizacijami, pa tudi z lokalnimi, nacionalnimi in evropskimi oblastmi. Za to pa je potrebno poznati ustrezno zakonodajo, predpise, postopke, predvsem pa izrazoslovje, ki je včasih zelo drugačno od slenga, ki ga govori »moja skupina«.

Kompetence področja poznavanja širšega konteksta svojega dela

- MV pozna zakonodajo, ki se tiče njegovega dela.
- MV pozna glavne odločevalce mladinske politike in mladinskega dela na lokalni ravni (ve, kam se mora obrniti, če bi želel sodelovati z lokalnimi oblastmi...)
- MV s svojim delom prispeva k zaposljivosti mladih.
- MV s svojim delom prispeva k razvoju civilne družbe.
- MV s svojim delom prispeva k vključevanju mladih v družbo.
- MV pozna podobne skupine in organizacije v okolici.
- MV pozna druge (ne podobne) skupine in organizacije ter pozna razlike.
- MV zna s temi skupinami in organizacijami vzpostaviti sodelovanje, kjer je to potrebno.
- MV zna opredeliti, kaj njegova skupina/organizacija počne, česar drugi ne.

5. Kaj je timbuilding?

Timbuilding (gradnja timov) spada med bolj sodobne besedne zveze. Prihaja iz poslovnega sveta, vedno bolj pa je prisotna tudi na drugih področjih.

Timbuilding bi lahko definirali kot **izkušnjo** timskega dela. Če govorimo o timbuildingu v ožjem primeru, mislimo na vnaprej pripravljeno in načrtovano izkušnjo, ko govorimo o timbuildingu v širšem smislu, pa gre lahko tudi za nenačrtovano izkušnjo, ki se zgodi sama od sebe.

Značilnosti teambuildinga kot izkušnje so naslednje:

- poteka v skupini,
- spodbuja sodelovanje članov,
- izrazijo se značajske vloge posameznih članov skupine,
- skupina je postavljena pred določeno nalogo,
- naloga je ponavadi nekaj novega, netrivialnega, kompleksnega,
- za uspešno soočenje z nalogo je potrebno je zaupanje med člani skupine,
- lahko se dogaja pod časovnim pritiskom,
- izkušnjo pogosto spremljata razburjenje in adrenalin,
- prisotna je močna zunanja in/ali notranja motivacija članov.

Zakaj timbuilding?

Timbuilding je več kot le igra in tudi več kot le izkušnja. Med drugim timbuildinge lahko uporabljamo v naslednje namene:

- udeleženci pridobijo izkušnjo dobrega tima,
- udeleženci ozaveščajo možne napake v timu in jih popravljajo,
- udeleženci ozaveščajo procese, ki se v timu dogajajo,
- udeleženci ozaveščajo vloge posameznikov v timu,
- udeleženci ozaveščajo lastno vrednost in vrednost drugih članov tima,
- udeleženci pridobijo samozavest kot tim,
- spodbuja komunikacijo med člani tima.

Poleg teh namenov pa lahko posamezne timbuildinge uporabljamo tudi za druge namene. V projektu Competitive Edge jih poleg ostalih namenov uporabljamo tudi za krepitev voditeljskih kompetenc.

Primeri teambuildinga:

- pustolovski tabori za mlade,
- adrenalinski parki,
- rafting,
- jadranje,
- jamarjenje,
- gorniške odprave,
- skavtstvo,
- reality showi,
- igre na različnih usposabljanjih,
- skupinsko umetniško ustvarjanje,
- velike igre.

6. Misija: Voditelj

Misija: Voditelj je zbirka skupinskih iger - timbuildingov, ki omogočajo ozaveščanje in razvoj posameznikovih kompetenc, potrebnih za vodenje skupin mladih.

Uporabiti je mogoče posamezno igro iz zbirke, več iger pa lahko povežete tudi v t.i. veliko igro – igro iger. O tem več kasneje.

Vse igre so postavljene v poslovno okolje. Prestavitvi igre v neko temo strokovno rečemo **ambientacija**. Ambientacijo v poslovno okolje smo zbrali zato, ker menimo, da je prav poslovno okolje sinonim za uspešnost. »Biti uspešen« pa je dober motivacijski element. Vsak človek si želi biti na tak ali drugačen način uspešen. Dandanes uspešnost sicer pogosto gledamo preveč ozko – samo skozi denar. Vendar prav peko kompetenčnega modela, predstavljenega v 4. poglavju, skozi igro pridemo do tega, da je potrebno biti uspešen tudi na drugih področjih: na področju medosebnih odnosov, na področju predanosti skupni ideji, skrbi za svoje duševno in telesno zdravje ipd.

6.1 Kako so igre opisane?

Vsaka igra je opisana z naslednjimi kategorijami:

- **Naslov igre**, po katerem igro razpoznamo.
- **Namen**, iz katerega so razvidni učni učinki, ki jih lahko z igro dosežemo.
- **Ambientacija** nam pove, kako lahko igro postavimo v poslovno okolje.
- **Trajanje** nam omogoča časovno načrtovanje igre.
- **Priprava prostora**: kako pripraviti prostor za igro in kakšen prostor je primeren.
- **Pripomočki**: katere pripomočke potrebujemo?
- **Navodila za udeležence**: Kaj povedati udeležencem, kako podati navodila?
- **Navodila za trenerje**: kakšna je v igri vloga izvajalca?
- **Trener naj bo pozoren na ...** dodatni vidiki, na katere naj bo izvajalec pozoren.
- **Kompetence, ki jih lahko z igro ocenjujemo** so naštetje po kompetenčnem modelu, predstavljenem v 4. poglavju.

25

6.2 Potek posamezne igre

Izvajalci iger se morajo zavedati, da se posamezna igra sestoji iz naslednjih delov:

- uvod
- podajanje navodil
- določitev vlog
- akcija
- refleksija
- ocenjevanje

Namen **uvoda** je predstaviti udeležencem namen igre in jih motivirati za aktivno udeležbo v njej. Pristop se razlikuje od skupine do skupine. Ponekod je dovolj nekaj uvodnih besed, drugod je potrebna daljša priprava preko kakšne aktivnosti ali pogovora. Glede na okoliščine (potek usposabljanja, druge uporabljene igre, ciljna skupina ...) se trener tudi odloči, ali bo v uvodu predstavil celoten potek igre ali ne.

Po uvodu naj trener **poda navodila za igro**. Navodila naj bodo jasna. Priporočamo, da si prej v opornih točkah pripravite, kaj boste povedali. Pri tem predvidite različne situacije »goljufanja« in se pred njimi z vnaprej povedanimi natančnimi navodili predhodno zaščitite.

Določitev vlog lahko zaobjema tako delitev v time kot tudi določitev vlog znotraj posameznega tima. Če se odločite, da boste več iger igrali v stalnih timih, potem določitev timov seveda ni potrebna. Določitev vlog se od igre do igre razlikuje.

Akcija predstavlja jedro igre oz. njeno izvedbo. Gre za del programa, ko se udeleženci »vržejo« v aktivnost, ki jo bodo kasneje ocenjevali.

Refleksija je pogovor v timu o tem, kako je ta izvedel svojo nalogo. Pogovorite se lahko o tem, kako ste bili uspešni (o vašem rezultatu), o tem, kako ste do tega rezultata prišli in tudi o tem, kakšno je bilo mesto vsakega posameznika pri reševanju naloge.

Faza **ocenjevanja** pa je faza, v kateri posamezniki s pomočjo ocenjevalnih lističev ocenjujejo kompetence drugega na izbranih področjih. O kompetencah se lahko na koncu pogovorimo ali pa jih (zgolj) statistično obdelamo.

6.3 Povezava iger v veliko igro

Posamezne timbilinge lahko povežemo v daljše dogajanje – v veliko igro. Velika igra udeležencem omogoča, da se še bolj intenzivno vživijo v dogajanje in so bolj motivirani. Omogoča nam tudi, da bolj sistematično pristopamo k pridobivanju voditeljskih veščin.

V primeru, ko posamezne igre povežemo v veliko igro, predlagamo naslednji pristop:

- uvod v igro in ustanovitev podjetij (stalnih timov),
- izzivi za podjetja – posamezne igre,
- vmes: rdeča nit,
- zaključno vrednotenje celotne igre.

26

Priporočamo, da je **uvod** daljši in da udeležence pripravi na veliko igro tako razumsko (navodila, ...) kot tudi čustveno (uporaba simbolov, filma, glasbe, pripravljeno okolje). V uvodu udeležence tudi razdelimo v time – podjetja, ki se bodo v kasnejših igrah soočali z različnimi izzivi. Možnosti za delitev v time je več, od določitve s strani vodij pa do tiste, ko se udeleženci sami odločijo, kdo bo skupaj v skupini. Pri delitvi v skupine je smiselno biti pozoren na starost in spol udeležencev, njihovo izkušnost, s kom so že navajeni sodelovati in s kom ne ter s kom bodo sodelovali v prihodnosti. Glede na različno zastavljene cilje (spoznavanje novih ljudi, spodbujanje medsebojnega sodelovanja v že obstoječih timih itd.) je potrebno prilagoditi tudi sestavo timov.

Uvodu sledijo **izzivi**, posamezne igre, opisane v naslednjem poglavju. Za priporočila, kako izvajati posamezno igro, glej prejšnje poglavje. Priporočamo, da veliko igro razdelite v posamezne sklope (npr. 90-minutne) ter mednje vračunate 20-30-minutne odmore.

Igre lahko med seboj povežete z **rdečo nitjo**. Rdeča nit je neke vrste skupni imenovalac vseh iger oz. vezivo, ki iz posameznih iger naredi celoto. Pri tem lahko uporabite enega od načinov, opisanih v poglavju 6.4.

Pomembno pa je tudi, da se velika igra konča z daljšim **zaključnim vrednotenjem**. Daljši ko je dogodek, daljše je ponavadi tudi vrednotenje. Pomen vrednotenja ni le v tem, da udeleženci in voditelji drug drugemu povedo, kako so igro doživljali, kaj se je med igranjem zgodilo in kako so se imeli, ampak ima predvsem učni pomen – vrednotenje je obdobje ozaveščanja dogajanja in s tem novo pridobljenega znanja.

Kdaj uporabiti veliko igro?

Voditeljem dogodka priporočamo, da precenijo, v katerih primerih je veliko igro smiselno uporabiti in v katerih ne. Igre lahko povežemo v veliko igro predvsem v primerih:

- ko gre za daljše dogodke, samostojne dogodke, namenjene prav temu,
- ko je skupina dovolj motivirana,
- ko je mogoče vzpostaviti stalne in med seboj enakovredne time, pri katerih bo zelo verjetno, da bo rezultat dlje časa izenačen,
- ko so trenerji dovolj usposobljeni.

6.4 Rdeča nit

V tem podpoglavju predlagamo tri načine, s pomočjo katerih lahko posamezne igre povežete v večjo. Vsi trije služijo le kot namig – predvsem z namenom spodbuditi vašo ustvarjalnost in tako ustvariti svojo zabavno, napeto in motivacijsko igro.

Prvi način: točkovanje

Pri vsaki igri je mogoče določiti kriterije, po katerih lahko igralce ocenjujemo in na ta način določimo, kdo je bil v igri boljši in kdo slabši. Večina iger je že sama po sebi tekmovalnega značaja in pri teh ni s tem nobenih težav. Pri ostalih pa lahko kriterije ocenjevanja določimo v skladu s kompetencami, za katere želimo, da jih igralci z igro nadgradijo.

Ko uporabimo način »točkovanje«, določimo število točk, ki jih pri igri prejme prvouvršeni tim, število točk drugouvrščenega tima ipd. Namesto točk lahko podeljujemo različne simbole: pokale, posebej za igro pripravljen denar, predmeti, surovine ipd. Tovrstne predmete lahko večemo na zaključno igro, pri kateri jih uporabimo. Več ko ima nek tim tovrstnih predmetov, boljši končni izdelek lahko ustvari.

Poizkusili smo že podobne igre, kjer so namesto točk udeleženci prejeli ekvivalentno število velikih stiropornih kvadrov (50 x 30 x 30 cm), na koncu pa iz njih sestavljali objekte. Podobno rdečo nit smo razvili tudi že iz Lego kock ali iz predmetov, iz katerih so ekipe ob koncu sestavljale splave za spust po reki. Boljši ko si v igrah – boljši splav lahko sestaviš ob koncu! In – kar se pri takšni rdeči niti rado zgodi: moralna zmagovalka je na koncu skupina, ki je bila v igrah najslabša, saj preživijo spust po reki z najslabšim splavom!

Drugi način: strateška igra

Drugi način je, da nagrade (točke) v igri povežemo z določeno že obstoječo strateško igro, kakršne so na primer Naseljenci otoka Catan, Risk ali Monopoly. Udeleženci za uspeh v igrah dobijo različne količine surovin, denarja, vojščakov ipd. – odvisno pač od igre. Paralelno z vsemi manjšimi igrami poteka v prostoru še strateška igra, ki pravzaprav odloča o zmagovalcu. Seveda ni potrebno, da je rezultat strateške igre odvisen le od misije Voditelj – ta lahko predstavlja le dodatne nagrade oz. dodatne bonuse pri osrednji igri.

Tretji način: Ustvarite okolje!

Tretji način pa od voditeljev zahteva največ ustvarjalnosti. Gre za to, da celotno veliko igro »zavijemo« v celofan simulacijske vaje pravih podjetij in poslovnega sveta.

Pri vsaki igri lahko najdemo določeno tematsko povezavo s poslovnim svetom: pri eni vsak tim naredi svoj logotip, pri drugi si uredi poslovne prostore, pri tretji lahko tekmujejo za prostor – ta igra odloča, kako velike poslovne prostore bo kdo dobil, določeno igro lahko uporabimo kot prodor podjetij na nove trge, spet druga lahko podjetjem priskrbi novo tehnologijo ...

Takšno rdečo nit lahko uporabimo tudi na daljših (npr. enotedenskih) dogodkih, vsak dan nekaj časa, na katerih udeleženci skozi celotno dogajanje sproti ustvarjalno gradijo svoja podjetja, identiteto, obenem pa tudi razvijajo time, ki jim pripadajo.

Ta način ima ponavadi zelo pozitivne posledice na dinamiko skupine, saj skupine začnejo same ustvarjati svoje okolje, ki tako postane bolj njihovo. To jih ponavadi motivira, zabava in še dodatno poveže. Seveda pa od njih zahteva določeno mero ustvarjalnosti.

7. Igre

7.1 Gradnja novih poslovnih prostorov

Kratek opis

Udeleženci z zvezanimi očmi postavljajo vrv v kvadrat.

Število igralcev

4 ali 8 (v eni ali dveh ekipah). Vsaka ekipa ima lahko tudi 1 ali 2 opazovalca.

Ambientacija

Vaše podjetje želi v srednjeročnem obdobju odpreti poslovne prostore. Prva naloga je priprava načrta zanje, opraviti pa je potrebno tudi določene terenske meritve. Ta naloga nas čaka sedaj.

Trajanje igre

40 minut.

Priprava prostora

Za vsako ekipo potrebujete prazen prostor, velik vsaj 5x5 metrov. Igra se lahko igra tudi na ravni podlagi (beton, asfalt) na prostem.

Pripomočki

Za vsako ekipo: vrv, dolžine približno 15 m ter 4 trakovi za oči.

28

Navodila za udeležence

Vaša naloga je, da z zvezanimi očmi iz vrvi, ki jo boste dobili, v 8 minutah na tleh oblikujete kvadrat čim bolj pravilne oblike v velikost 3 x 3 metre. Za pravilno oblikovan kvadrat bi potrebovali vrv, dolgo vsaj 12 metrov, vrv, ki jo boste dobili, pa bo daljša. Zato je del vaše naloge tudi to, da izmerite prave dolžine stranic. Kako boste to storili, pa je popolnoma vaša stvar.

Navodila za trenerja

Vsaki skupini (četverici) najprej razdeli trakove za oči. Preveri, če so si jih ustrezno namestili oz. da nihče ne vidi skozenj.

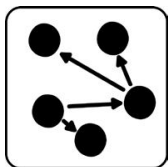
Trener nato pove navodila in vsaki skupini izroči vrv, ki naj bo zvita tako, da igralci ne bodo imeli težav z razvijanjem. Med izvedbo vaje je pozoren na čas in prostorske omejitve.

Po opravljeni nalogi udeleženci lahko z oči snamejo trakove in ocenijo svoj izdelek. V primeru tega rezultata med skupinama lahko rezultate izmerite z metrom. Stranica pravilnega kvadrata meri 300 cm, diagonala pa približno 427 cm. Trener izmeri dolžino vseh štirih stranic in obeh diagonal ter zapiše absolutne vrednosti odklonov od pravih. Te absolutne vrednosti sešteje in ekipa, ki doseže manjše število (manjši skupni odklon), je uspešnejša.

Trener naj bo pozoren na

- reakcije udeležencev,
- prostorske omejitve (varnost).

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.2 Računalniški virus

Kratek opis

Skupina mora zaščititi določene točke v prostoru pred napadalcem.

Število igralcev

Vsaj 10, največ 20.

Ambientacija

V računalniško omrežje vašega podjetja je vdrl virus. Oddelek za informatiko se trudi, da bi ga izkoreninil. Vsakič, ko se virus sproži, 60 sekund napada omrežje in če mu uspe v tem času najti nezaščiteno delovno postajo, okuži celotno omrežje. Priključite se v virtualno resničnost in z zasedanjem delovnih postaj pred virusom zaščitite omrežje vašega podjetja. Virus se ne sme dotakniti oz. ga fizično ovirati.

Trajanje

10 do 15 min.

Priprava prostora:

Prostor naj bo dovolj velik, da so lahko udeleženci razpostavljeni na primerni razdalji. Igra se lahko izvaja zunaj ali v zaprtem prostoru.

Pripomočki

Označevalci prostora, na katere je možno stopiti.

Navodila za udeležence

Vsak označevalec prostora predstavlja eno delovno postajo računalniškega omrežja. Vi ste protivirusni program, ki s tem, ko stopite na delovno postajo, zaščitite postajo pred virusom. Vaša naloga je, da ščitite računalniško omrežje 60 sekund.

Navodila za trenerje

Pri tej igri potrebujemo tim z vsaj 10 ljudmi in vodjo igre (v skrajni sili je to lahko trener).

Trener z označevalci prostora označi prostor – razporedi jih po prostoru toliko, kolikor je članov tima (brez vodje igre) in doda še enega dodatnega.

Med dvema označevalcema prostora naj bo razdalja vsaj dva metra, ne sme pa biti prevelika.

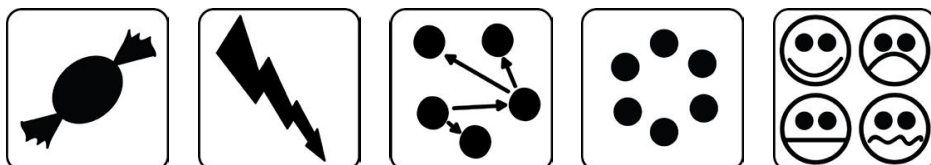
Naloga vodje igre je, da pride do praznega označevalca prostora – delovne postaje. Pri tem se ne sme gibati v teku, lahko samo hodi. Igralci (protivirusni programi) vodje ali drugih igralcev ne smejo odrivati ali vleči. Vsi igralci, razen vodje, lahko tečejo.

Naloga članov tima je, da vedno pravočasno zasedejo prazen označevalec prostora. Ko vodji igre uspe zasesti prazen označevalec prostora, se igra konča, vendar pa lahko igralci v naslednji igri ponovno poskusijo preprečiti napad. Trener naj med igrami pusti priložnost, da se igralci med seboj pogovorijo o taktiki. Igralci zmagajo takrat, ko jim uspe 60 sekund braniti označevalce prostora. Med udeleženci lahko nastanejo trenja in napetosti, če je skupina dlje časa neuspešna.

Trener naj bo pozoren na

- vloge v timu (v tej igri se zelo močno pokažejo vloge v skupini),
- merjenje časa.

Kompetence, ki jih lahko z igro ocenjujemo



7.3 Požarni zid

Kratek opis

Skupina pride čez vrv, ki je napeta na določeni višini.

Število igralcev

Od 8 do 25.

Ambientacija

Največji kapital, ki ga ima podjetje, so informacije. Ste ekipa industrijskih vohunov, ki se mora prebiti preko požarnega zidu podjetja. Alarm se sproži ob vsakem dotiku požarnega zidu. Preko tega zidu mora iti vsa ekipa, drugače ne more zbrati vseh informacij. Ekipa za vsakega udeleženca dobi delček informacije.

Trajanje

20 do 30 minut.

Priprava prostora

Igro je priporočljivo izvajati zunaj na mehkejših (npr. travnatih) tleh. Med dvema drevesoma (ali med dvema drogovoma) je napeta vrv v višini najnižjega udeleženca ali udeleženke.

Pripomočki

Vrv, primeren prostor za privez vrvi, sestavljanke z informacijami (npr. razrezan kos papirja ali slike), zvonček, ki ga privežeš na vrv.

30

Navodila za udeležence

Preko vrvi morajo priti vsi udeleženci, ne da bi se je dotaknili. Način, kako bodo to storili, morajo iznajti sami.

Navodila za trenerje

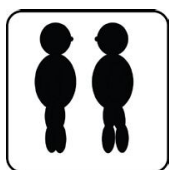
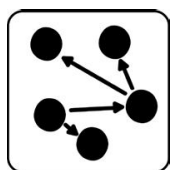
Trener napne vrv v višini najnižjega udeleženca. Vsi udeleženci so na eni strani vrvi. Njihova naloga je, da pridejo čez vrv, ne da bi se je dotaknili. Če se vrvi kdo dotakne, morajo vsi udeleženci (ali določeno število) nazaj k tistim, ki še niso prišli čez vrv. Naloga je končana, ko so vsi udeleženci na drugi strani.

Če so udeleženci dlje časa neuspešni, jim trener lahko da »popust«, da se ob morebitnem dotiku vrvi nazaj vrne samo določeno število udeležencev, ki so zadnji prešli vrv. Če igra predolgo traja, se namreč začnejo udeleženci, ki trenutno niso aktivni, dolgočasiti.

Trener naj bo pozoren na

- spoštovanje pravil,
- zrelost udeležencev (v primeru ekip mešanega spola),
- strah udeležencev.

Kompetence, ki jih lahko z igro ocenjujemo



7.4 Vroči stol

Kratek opis

Skupina v omejeni komunikaciji argumentira svoje stališče.

Število igralcev

12 ali več; 4 do 6 v skupini.

Ambientacija

Podjetja se soočajo z gospodarsko krizo. Finančna situacija je postala zelo resna in vaše podjetje se mora odločiti, katero strategijo bo ubralo, da bo ostalo likvidno.

Ste podjetje, ki se ukvarja z elektroniko. Proizvajate mobilne telefone, celoten asortiman računalniške opreme (zaslone, tipkovnice, zvočnike, računalnike), ukvarjate se tudi z akustiko (glasbene komponente, avtoradii), klimatskimi napravi in elektronskimi instrumenti.

Blagovna znamka podjetja ima največji ugled v proizvodnji mobilnih telefonov, vendar pa največ zaslužka ustvari z avtoakustiko. Drugi programi prinašajo enak dobiček.

Podjetje ima tudi več izpostav po svetu. V Aziji tovarne delujejo z zelo nizkimi stroški, vendar pa nimajo nobenega tehnološkega znanja. V Evropi je sedež podjetja z oddelkom za razvoj ter proizvodnjo. Ta oddelk ima visoke stroške s plačami in davki. Država pritiska na podjetje, da ne bi ukinilo tega oddelka, ker bi to pomenilo veliko socialno katastrofo.

Podjetje se mora nujno odločiti, katere ukrepe bo sprejelo in kje bo zmanjšalo sredstva (kar pomeni odpuščanje oz. opustitev določenih programov).

Vsaka skupina predstavlja po en sektor podjetja in naj pripravi svoj predlog za rešitev podjetja.

Trajanje

20 do 30 min (5 do 10 min za oblikovanje stališč v skupinah, preostali čas za debato).

Priprava prostora

Za vsako skupino v ravno vrsto postavite en stol manj, kot je v njej udeležencev. En (izpostavljeni) stol za vsako skupino postavite pred ostale.

Stole postavite tako, da bodo skupine gledale druga drugo (v notranjem krogu so izpostavljeni stoli, v zunanem pa vsi ostali).

Pripomočki

Stoli, papir, pisala.

Navodila za udeležence

Udeleženci v svoji skupini izoblikujejo stališče do tematike. Sledi debata v skupnem prostoru. Skupina naj izbere predstavnika, ki bo prvi sedel na vročem stolu in bo v 45 sekundah predstavil stališče do teme. Sledi vodena debata, v kateri lahko sodeluje vsak član skupine. Če želi član skupine sodelovati, potreplja po rami tistega, ki sedi na vročem stolu in se presedeta.

Navodila za trenerje

Vsaka skupina izbere enega, ki bo govoril za skupino in jo predstavljal na vročem stolu, postavljenem pred druge stole. Člani, ki sedijo za njim, smejo med seboj izmenjevati mnenja na papirju, ki ga dobijo. Govori lahko le tisti član, ki sedi na vročem stolu. Ko govori predstavnik ene skupine, predstavniki drugih skupine ne skačejo v besedo.

Igro lahko prilagodimo tako, da lahko predstavnika skupine kadarkoli prekine predstavnik druge skupine ali pa da ima vsak določen čas za izražanje stališča (npr. 20 ali 30 sekund).

Trener ima vlogo moderatorja in poseže v debato le, če začnejo udeleženci govoriti drug preko drugega ali pa ko vidi, da se debata odmika od teme.

Trener naj bo pozoren na

- temo debate (da se ne preusmeri),
- čas (da skupina pravočasno pride do zaključkov),
- obnašanje udeležencev (kulturen nivo pogovora, da ostane na ravni teme ne na osebni ravni),
- opazuje naj udeležence in njihovo vlogo v skupini).

Kompetence, ki jih lahko z igro ocenjujemo



7.5 Leteči obroč

Kratek opis

Spuščanje obroča na tla.

Število igralcev

Od 8 do 20.

Ambientacija

Direktor vašega podjetja želi čim bolj zmanjšati nezadovoljstvo zaposlenih. Ponazorite, kako se kazalec tega počasi zmanjšuje. Ne glede na vzpone in padce kazalnika naj nezadovoljstvo pade na minimum.

32

Trajanje igre

20 minut

Priprava prostora

Ni potrebna.

Pripomočki

Hulahop obroč.

Navodila za udeležence

Stojite v krogu, vsak ima desno roko stegnjeno proti notranjosti kroga. Vsi skupaj, vsak z enim prstom, držite obroč nekje v višini vaših glav. Vaša naloga je, da počasi in enakomerno spustite obroč na tla. Med spuščanjem ne smete govoriti, lahko pa kažete z mimiko ali z drugo roko.

Navodila za trenerja

Udeleženci morajo obroč spustiti počasi, prav do tal. Kljub temu, da naloga izgleda povsem preprosta, se izkaže, da terja kar nekaj koncentracije in sodelovanja vseh.

Trener naj bo pozoren na

- to, da se vsi udeleženci vse čas dotikajo obroča,
- obroč bo namesto navzdol najbrž najprej šinil navzgor; lahko se zgodi, da začnejo udeleženci obtoževati drug drugega, da nalašč tiščijo obroč navzgor.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.6 Čez hudournik

Kratek opis

Prehod čez namišljeno reko s pomočjo kamnov, na katere stopamo.

Število igralcev

Vsaj 10.

Ambientacija

V vašem podjetju ste se odpravili na dvodnevno strateško načrtovanje v osamljeno koč, katere lastnik je vaše podjetje. Vendar gre vse narobe. Na poti se vam je pokvarilo vozilo, zunaj pa divja prava nevihta. Nujno morate naprej, zato se odpravite peš. Na cesti je pravi hudournik. Priti morate čez, na voljo pa imate nekaj kamenja, po katerem hodite, da vas ne odnese. Tok je tako močan, da takoj, ko nekdo ne stoji na kamnu, le-tega odnese.

Trajanje

15 minut.

Priprava prostora

Prostor, dolg vsaj 10 metrov, brez ovir na poti iz enega konca na drugega.

Pripomočki

Kreda ali vrv za označitev enega in drugega konca hudournika, »kamni« (najbolje leseni ali kartonasti krogi, premera cca 20 cm) – dva manj kot je udeležencev.

Navodila za udeležence

Vsi udeleženci skupaj morate priti na drugo stran hudournika, ki je širok približno 8 metrov (odvisno od števila udeležencev in velikosti prostora, ki je na voljo). Pri tem lahko stopajo le na kamne. Če v določenem trenutku na kamnu nihče ne stoji, ga odnese in ga v nadaljevanju ne smejo več uporabljati.

Navodila za trenerje

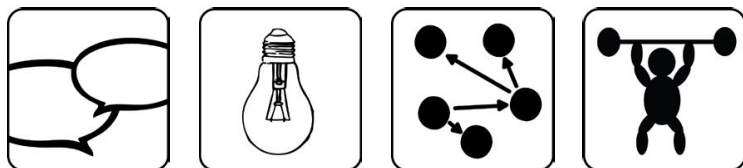
Pred igro trener z dvema vzporednima črtama (kreda ali vrv) označi reko. Udeležencem izroči »kamne«.

Med igro trener igra »tok hudournika« - odnaša »kamne«, na katerih nihče ne stoji.

Trener naj bo pozoren na

- sodelovanje vseh članov ekipe,
- igro po pravilih,
- odnašanje kamnov.

Kompetence, ki jih lahko z igro ocenjujemo



7.7 Skuhajmo evropski obrok!

Kratek opis

Nakup sestavin in priprava tipičnega obroka določene države.

Število igralcev

Najmanj 8.

Ambientacija

V vašem podjetju na mednarodnem seminarju gostite delegacije vaših franšiz iz vse Evrope. Na sporedu je evropski večer, a je vaš ponudnik hrane odpovedal catering. Ker ni mogoče najti nobene druge rešitve, morate v času, v katerem vaši gostje gledajo predstavitveni film o Sloveniji, pripraviti vse potrebno za večerjo.

Trajanje

90 – 110 minut.

Priprava prostora

Za igro potrebujete:

- kuhinjo s čim več posode in po možnosti več kuhalniki,
- računalnike z dostopom do svetovnega spleta,
- trgovino v neposredni bližini,
- jedilnico.

Pripomočki

Računalniki z dostopom do interneta, denar, pripomočki za kuhanje (štedilnik, posode, krožniki ...), lističi z napisi različnih evropskih držav.

Navodila za udeležence

Člani vsake skupine izžrebajo svojo državo – vsaka skupina eno. Vsaka skupina dobi nekaj denarja (količino denarja precenite glede na razmere, predlagamo. 2–3 € na udeleženca). Skupina naj v 60 minutah:

- na svetovnem spletu poišče recept za tipično jed iz države, ki so jo izžrebali,
- v trgovini nakupi potrebna živila za pripravo te jedi ter
- pripravi in aranžira jed, ki jo je izbrala.

Člani skupine med seboj delo razporedijo kakor sami želijo.

Po pretečenem času se vse skupine zberejo, predstavijo svoje jedi, sledi pa preizkušanje in evalvacija.

Navodila za trenerje

Glavna naloga trenerja je, da na začetku čim bolj jasno poda navodila, nato pa se iz igre umakne. Udeležencem se pridruži spet na koncu, ko se vse skupine zberejo. Takrat vodi zaključno predstavitev in evalvacijo.

Trener naj bo pozoren na

Na voljo mora biti dovolj prostora za kuhanje ter dovolj kuharskih pripomočkov.

Kompetence, ki jih lahko z igro ocenjujemo



7.8 Krožna pot

Kratek opis

Udeleženci v krogu pošiljajo obroč drug do drugega in skušajo doseči čim hitrejši čas.

Število igralcev

10 do 25.

Ambientacija

»Čas je denar«.Vsak od udeležencev je eden izmed strojev v proizvodnem procesu. Obroč je produkt, ki potuje po tekočem traku. Skupaj morate optimizirati proizvodnjo in poiskati najhitrejši način, kako priti od vhodnih materialov do končnega izdelka.

Namig: Trenutno najhitrejši čas, ki smo ga dosegli, je 0,9 sekunda na stroj (udeleženca).

Trajanje

15 minut.

Priprava prostora

Igro lahko izvajamo zunaj ali v zaprtem prostoru. Prostor mora biti dovolj velik, da se udeleženci postavijo v krog in da ima pri tem vsak dovolj prostora.

Pripomočki

Hulahop obroč.

Navodila za udeležence

Udeleženci se postavijo v krog in primejo za roke. Med dva udeleženca, ki bosta igro začela, postavimo obroč, tako da visi na njunih rokah (udeleženca se držita za roke, obroč pa je okrog njunih rok). Obroč morajo, ne da bi se spustili, čim hitreje spraviti po krogu, da se bo spet znašel na začetnem mestu.

Navodila za trenerje

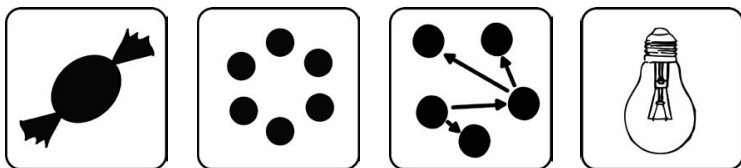
Trener je tisti, ki skrbi, da se udeleženci med potekom igre ves čas držijo za roke, meri čas ter jih spodbuja in bodri.

Ko skupina nalogo uspešno opravi, jo trener spodbudi, da svojo taktiko še izboljša in jo tako opravi še hitreje.

Trener naj bo pozoren na

- vloge v skupini,
- motivacijo udeležencev (v tej igri lahko udeležencem motivacija hitro upade, zato jih je potrebno spodbujati in motivirati za doseganje boljšega časa).

Kompetence, ki jih lahko z igro ocenjujemo



7.9 Izkušene žogice

Kratek opis

Sočasno podajanje več žogic v skupini.

Število igralcev

Do 20.

Ambientacija

Surovine v proizvodnji predstavljajo vedno večji strošek, zato večina podjetij teži k temu, da bi kar najbolj zmanjšala proizvodne odpadke. V vašem podjetju proizvajate t.i. »izkušene žogice«, to so žogice, ki so preživele že marsikateri met. V ta namen ste izumili posebne stroje za podajanje žogic – takšen stroj predstavljate vi!

Vaša naloga bo, da si med seboj podajate žogice tako, da nobena ne pade na tla in tako dosežete ničelno izgubo surovin.

Trajanje igre

5 minut.

Priprava prostora

Na voljo mora biti dovolj prostora, da udeleženci lahko stojijo v krogu.

Pripomočki

Žogice (za vsakega udeleženca ena).

36

Navodila za udeležence

Udeleženci stojijo v krogu. Vsak dobi žogico. Na znak vodje jo mora vreči in hkrati ujeti tisto, ki leti proti njemu. Igra se zaključi, ko vsem igralcem uspe trikrat zapored podati žogice tako, da nobena med njimi ne pade na tla. Vodja igre je lahko kdorkoli oz. se prepusti skupini, da se sama odloča, kdo bo prevzel pobudo in določil način in smeri podajanja, tempo, dajal znak za podajo.

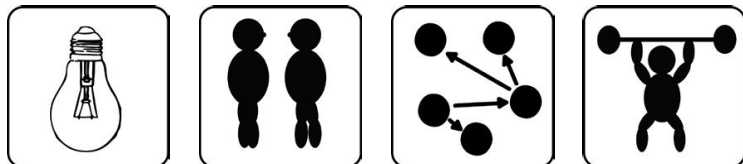
Navodila za trenerje

V primeru več neuspešnih poskusov naj trener spodbuja udeležence, da je naloga rešljiva.

Trener naj bo pozoren na

Enakovredno vključenost vseh udeležencev.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.10 Z oddelka na oddelek

Kratek opis

Moštvena odbojka z večjim kosom blaga.

Število igralcev

9 do 16.

Ambientacija

Vaše podjetje izdeluje zelo inovativen izdelek, ki pa je tudi tehnološko zelo zapleten. Ugotovili ste, da bo delo projektne ekipe veliko boljše, če se razdelite na več delov: en del tima išče izboljšave, drug del ekipe te izboljšave skuša pretvarjati v realnost, tretji išče možnosti za vpeljavo izboljšav na trgu, četrti del pa pripravlja promocijsko kampanjo za vsako izboljšavo. Tako si ta izdelek na nek način kar podajate med sabo. Več kot bo podaj, boljši bo na koncu končni izdelek.

Trajanje igre

10 do 15 minut.

Priprava prostora

Igro je najbolje izvajati zunaj, lahko pa tudi v velikem praznem prostoru. Označiti je potrebno meje igrišča.

Pripomočki

Žoga, večja površina iz blaga (rjuha, odeja, platno...).

Navodila za udeležence

Igralci se razvrstijo v ekipe (največ štiri) s po dvema, tremi ali štirimi člani. Vodja igre vsaki ekipi dodeli in označi območje. Območja ekip se med seboj dotikajo in imajo obliko kvadrata (v primeru 4 ekip) ali trikotnika (v primeru 3 ekip).

Naloga vsake skupine je, da s pomočjo blaga (rjuha, odeja, platno) prestrezajo žogo ter jo vsakokrat odbijejo drugi ekipi. Ko žoga pade na tla v območje ene od skupin, dobi ekipa, ki je zadnja odbila žogo, točko, ekipa, ki je ni ujela, pa negativno točko.

Vodja lahko dovoli tudi obijanje s nogami oz. telesom, vendar igralec ne sme nikoli spustiti blaga iz rok.

Tista ekipa, ki doseže večje število točk, zmagata.

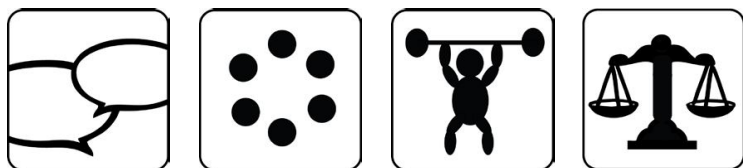
Navodila za trenerja

Trener udeležence razdeli v 3 ali 4 ekipe in označi prostor.

Trener naj bo pozoren na

Pravilno štetje točk.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.11 Ukradi zastavo

Kratek opis

Nočna kraja zastave z ozemlja drugega moštva.

Število igralcev

Vsaj 10, največ 20.

Ambientacija

Večina podjetij teži k širitvi poslovnih dejavnosti. Nekatera to počnejo organsko – z lastno rastjo, druga pa na račun prevzemanja drugih podjetij. V tej igri boste skušali prevzeti drugo podjetje,

ki ga simbolizira zastava na njihovem ozemlju. Hkrati pa bodite pozorni, da ne bo nihče prevzel vašega podjetja!

Trajanje igre

90 minut.

Priprava prostora

Igra se dogaja na odprtem prostoru v nočnem času. V prostoru pripravimo dve enakovredni ozemlji – za vsako ekipo po eno.

Pripomočki

Trak za vsakega udeleženca, dve različni barvi, dve (različni) zastavi.

Navodila za udeležence

Vaša naloga je, da na skrivaj ukradete patent konkurenčnega podjetja (zastavo), ne da bi oni to opazili. V svojem podjetju (na svojem območju) ste neranljivi, če pa vas kje zunaj območja ujame delavec iz konkurenčnega podjetja, ste odpuščeni in ne morete več sodelovati.

Navodila za trenerja

Trener razdeli igralce v dve uravnoveženi moštvi. Vsi člani moštva vidno označijo svojo pripadnost ekipi (npr. s trakom okoli rame ali zapestja).

Vsako moštvo dobi ozemlje, katerega meja je nek objekt (ali taborni ogenj), ki je dobro viden. Vsako moštvo dobi tudi zastavo, ki jo postavi na vidno in lahko dostopno mesto na svojem ozemlju.

Če se posameznika izven njegovega ozemlja dotakne član nasprotnega moštva, izpade iz igre in se vrne na zborna mesto, ki ga pred igro določi trener. Na območju svojega ozemlja pa so člani moštva neranljivi.

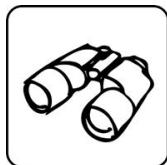
Naloga vsakega moštva je, da ukrade zastavo drugemu moštvu in jo prinese v svoj tabor, ne da bi bili pri tem ujeti.

Nihče od predstavnikov domačega moštva se zastave ne sme dotikati, dokler ta stoji na prvotnem mestu. Lahko določimo tudi dodatno pravilo, po katerem člani domačega moštva ne smejo stopiti v krog, meter okoli zastave.

Trener naj bo pozoren na

- pošteno igro,
- jasna navodila,
- uravnoveženost ekip,
- sodelovanje oseb s posebnimi potrebami.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.12 Borza

Kratek opis

Zasluži čim več denarja tako, da kupuješ poceni in prodajaš drago!

Število igralcev

Od 4 do 16.

Ambientacija

Uspešen menedžer kupuje poceni in prodaja drago.

Trajanje igre

60 minut.

Pripomočki

- kroglice štirih različnih barv,
- označeni A-5 ali A-6 listi v istih barvah kot kroglice (predstavljajo delnice),
- dve škatli za žrebanje kroglic,
- bela tabla in 4 magneti,
- pisalo,
- igralni denar (npr. od igre Monopoly),
- pisala in listi papirja.

Priprava prostora

Igro lahko igramo kot posamezniki ali skupinsko. V primeru igre kot posamezniki v polkrog okoli borze (miza z 2 škatlama in tabla) razporedimo stole, v primeru skupinske igre pa lahko stole razporedimo v manjše skupine.

Na mizo pred tablo postavimo 2 škatli, na eno napišemo + in na drugo -. Na tablo narišemo graf z vrednostmi npr. od 0 do 1.500 v korakih po 100. Vrednosti so lahko drugačne v primeru, da so na igralnem denarju zapisane drugačne številke.

Vse štiri magnetne označimo s 4 različnimi barvami (npr. nanje prilepimo lističe v barvi delnic).

V vsak boben dajte po 2 kroglici vsake barve, skupaj torej 8 kroglic v en boben.

Navodila za udeležence

Vsak posameznik ali ekipa bo sodelovala na borzi. Vaš cilj je povečati svoje premoženje. Na začetku bo vsak od vas dobil določeno vsoto igralnega denarja. Za ta denar lahko vedno kupi ali proda delnice po ceni, ki jo ta delnica trenutno ima.

Na mizi vidite dva bobna, na enem piše + in to pomeni, da bo delnica, izžrebana iz tega bobna, zrasla za eno stopnjo. Na drugem piše -, kar pomeni, da bo delnica, ki jo bomo izžrebali iz tega bobna, za eno stopnjo padla.

Vrednost posamezne delnice lahko vidite na grafu na tabli – predstavlja jo višina magnetov. Vaša naloga je enostavna – kupovati poceni in prodajati drago ter tako zaslužiti čim več premoženja. Potrebno pa si je zapomniti še nekaj dodatnih pravil:

- Ko določena delnica pade na vrednost 0, je podjetje, ki ga zastopa, bankrotiralo in delnica se izloči iz igre – vse delnice, ki jih imajo vlagatelji, se vrnejo na borzo, vrednost delnice pa se »resetira«.
- Vsakih 10 korakov bomo izžrebali dve novi kroglici ter eno od njih dodali v + boben, drugo pa v – boben. Barva z več kroglicami v + bobnu bo bolj verjetno rasla, barva z več kroglicami v – bobnu pa bo bolj verjetno padala.
- Pobirali bomo tudi davke na premoženje. Davek bomo napovedali 5 potez prej in temeljil bo na žrebu. Rečeno bo npr.: Čez 5 potez bomo pobirali davek na tisto barvo delnice, ki jo bom zdajle izžrebal. Vsak, ki ima delnice te barve, bo čez 5 potez plačal določeno kvoto na vsako delnico.
- Možen pa je tudi prevzem podjetja. V primeru, da posameznik (ali skupina) zbere več kot polovico delnic nekega podjetja, ga prevzame. Vrednost delnice se zviša za 25 % oz. $\frac{1}{4}$ (zaokroženo), vsi imetniki pa morajo takoj po razglasitvi prevzema te delnice prodati po tej ceni.

Navodila za trenerja

Pri tej igri sta potrebna dva trenerja, eden za vodenje igre (žrebanje, komentiranje, označevanje vrednosti na grafu) in drugi za administracijo (izvedba nakupov in prodaj).

Med potekom igre lahko trener udeležence seznanja z ekonomskimi pojmi (delnica / obveznica, davek, dividende, porazdeljenost naložb ...).

Možno si je izmisliti še dodatna pravila, ki simulirajo druge pojave (npr. dividende, vezane vloge ...).

Trener naj bo pozoren na

Ob pomembnih dogodkih (davki, prevzemi, bankroti ...) morajo udeleženci vrniti vse delnice določene barve, sicer lahko pride do neveljavnega bogatenja.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.13 Stolp

Kratek opis

Sestavljanje stolpa po predpisanih standardih.

40

Število igralcev

Najmanj 8; od 4 do 6 na skupino.

Ambientacija

Vaše podjetje se prijavlja na razpis, na katerem je potrebno po natančno določenih standardih in s čim manjšo porabo surovin zgraditi stolp.

Trajanje igre

40 minut.

Priprava prostora

Za vsako ekipo pripravimo po eno mizo in okrog nje stole za vse udeležence.

Pripomočki

Približno 30 enakih, čim težjih kovancev, lepilni trak, listi A5.

Navodila za udeležence

Vaša naloga je, da v 15 minutah iz 2 listov formata A5 in 5-centimetskega koščka lepilnega traku sestavite stolp.

Stolp mora biti visok vsaj 50 cm – koliko to je, morate ugotoviti sami, brez merila. Biti mora »samostoječ«, ne sme se naslanjati na steno, stol ipd., lahko pa je prilepljen na mizo. Biti mora tako trden, da nanj lahko postavite čim večje število kovancev. Pri tem se za višino stolpa šteje višina najnižje ležečega kovanca – ne glede na to, kako visok je stolp v resnici. Kovanci morajo na stolpu stati vsaj 3 sekunde, preden se ta podre.

Način, kako boste pristopili h konstruiranju ter tudi, koliko časa si boste v začetku vzeli za načrtovanje, je vaša odločitev. Prav tako se lahko odločite in dokupite še kakšen list papirja ali kovanec. Dodatno bomo nagrajevali tudi višino stolpa, če bo ta višji od 50 cm.

Vaš izdelek bomo točkovali na naslednji način:

- vsak dodatno dokupljen list: -1 točka,
- vsak dodatno dokupljen košček lepilnega traku: -1 točka,
- vsake 3 cm višji stolp od predvidenega 50-centimetrskega: +1 točka,
- vsak kovanec na stolpu, ki zdrži vsaj 3 sekunde: +1 točka.

Ob koncu bo zmagala ekipa, ki bo zbrala največ točk.

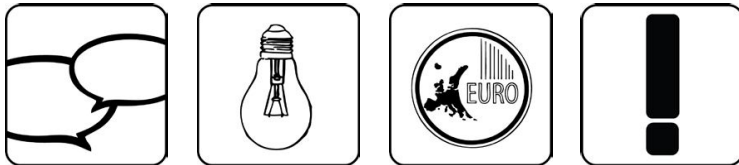
Navodila za trenerja

Trener naj si med izdelovanjem stolpa zapisuje, koliko surovin je katera ekipa dokupila. Že na začetku je dobro udeležence opozoriti, naj stolpa s preizkušanjem kovancev ne omajajo preveč.

Trener naj bo pozoren na

- Udeleženci pogosto dokupijo veliko premalo materiala za resnično dober rezultat.
- Čas 15 minut se udeležencem na začetku zdi veliko, a hitro postane premalo.
- V mednarodnih skupinah je potrebno čas izdelave podaljšati.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.14 Daljše načrtovanje – krajša izvedba

Namen

Sestavljanje modela dinosavra iz pripomočkov.

Število igralcev

Najmanj 8; vsaj 4 na skupino.

Ambientacija

Vaše podjetje v prizadevanju za čim večjo družbeno odgovornost podpira znanstvene in kulturne dejavnosti v okolju, kjer se nahaja njegov sedež. V vašem kraju so našli ostanke iz življenja dinosavrov, za katere predvidevajo, da bodo močno pripomogli k še večjemu poznavanju življenja v času dinosavrov. Odločili ste se podpreti nadaljnje raziskave, od tega pa seveda pričakujete tudi dobro promocijo. Sestavili boste model dinosavra in ga razstavili na mestnem trgu. O dinosavrih seveda še vedno ne vemo prav veliko, zato bo pri sestavi potrebno uporabiti tudi nekaj domišljije ...

Trajanje igre

40 minut.

Priprava prostora

Za vsako skupino potrebujemo delovni prostor (svoj prostor ali pa vsaj delovno površino, ki je ločena od ostalih, npr. delovne mize, vsaka v svojem kotu).

Pripomočki

Plakat, škarje, lepilni trak, flomastri, kakšen barvni list na skupino, lahko še ostali pripomočki.

Navodila za udeležence

Iz pripomočkov, ki jih ima vsaka skupina na mizi, sestavite tridimenzionalni model dinosavra, ki naj bo čim bolj dodelan. Časa za to nalogo imate 8 minut in pol. Toda pozor! Prvih 7 minut se

pripomočkov, ki jih imate na mizi, ne smete dotikati. Edino, kar vam je dovoljeno, je načrtovanje – pogovor v skupini. Niti skicirati ne smete. Po pretečenem času pa boste imeli zelo kratek čas – minuto in pol, da model tudi zares izdelate.

Navodila za trenerja

Trener pred začetkom igre pripravi delovne površine in razdeli pripomočke po mizah.

Trener naj bo pozoren na

Spoštovanje pravil.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.15 Oglaševalska agencija

Kratek opis

Timsko risanje logotipov.

Število igralcev

Najmanj 6.

42

Ambientacija

Ste podjetje, ki za novonastajajoča podjetja pripravlja celostne grafične podobe. Prednost vašega podjetja v primerjavi z ostalimi je, da na naročila naročnikov zelo ažurno odgovarjate. Pravkar ste dobili zelo obširno naročilo iz Azije, kjer bi radi, da oblikujete logotipe za celo mrežo podjetij. Če se bo to vaše naročilo dobro obneslo, imate na njihovem trgu naročila zagotovljena še za nekaj časa.

Trajanje igre

35 minut.

Priprava prostora

Za vsako skupino je potrebno pripraviti delovno mizo z materiali.

Pripomočki

Listi A4, barvna pisala (flomastri, barvice ...), po 3 kuverte za vsako skupino.

Navodila za udeležence

Naloga vsake skupine je, da v 20-ih minutah pripravi 3 logotipe za različne naročnike. Pri tem upoštevajte pravila dobrega designa.

Naročnike boste izžrebali pred igro na lističih. Delate skupinsko, a na koncu morate za vsakega naročnika v kuverti vodji igre oddati le en logotip – tistega, ki se vam bo zdel najboljši.

Upoštevajte tudi pravila oblikovanja dobrega logotipa:

- logotip mora biti preprost, oblikovan z jasnimi linijami in malo potezami,
- vsak del logotipa mora imeti svoj pomen,
- barve in stil mora odražati duha naročnika,
- biti mora viden – opazen tudi od daleč.

Navodila za trenerja

Udeležence razdeli v skupine po 3 do 5 oseb. Vsaka skupina dobi svojo delovno površino in iz palete možnosti izžreba tri naročnike.

Udeleženci ob koncu igre oddajo svoje izdelke v zaprtih ovojnicah – vsakega v svoji. Odpiranje izdelkov lahko izvedete na različne načine. Ekipe lahko ocenjujejo druga drugo (anonimno), lahko pa povabite zunanje ocenjevalce.

Prav tako lahko ocenjujete zgolj vtis ali pa kriterije dobrega logotipa, opisane zgoraj.

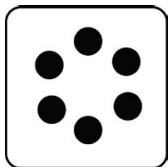
Nekaj idej za blagovne znamke, ki jih udeleženci žrebajo:

- valentinova čokolada Darling,
- tipkovnice SoftPress,
- veriga trgovin z glasbenimi inštrumenti Akord,
- Mladinski center Akcija ...

Trener naj bo pozoren na

Izbiro primernega načina ocenjevanja.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.16 Radioaktivni odpadki

43

Kratek opis

Prenašanje radioaktivnih odpadkov iz nevarnega območja.

Število igralcev

Od 4 do 10.

Ambientacija

Naloga tima je, da na varen način prenesejo jedrske odpadke iz zaščitene območja na drugi konec sobe tako, da ne pridejo v stik s človekom.

Trajanje igre

25 minut.

Priprava prostora

Na sredini sobe z vrvjo oblikujemo krožnico s premerom približno 5 metrov. V enem od kotov sobe označimo ciljno mesto – kraj, kamor bo potrebno prenesti odpadke. V središče krožnice postavimo 5 teniških žogic.

Pripomočki

- 2 vrvi, ena vsaj 15-metrski in druga vsaj 6-metrski,
- 5 teniških žogic,
- vedro,
- čevelj,
- palica (npr. od metle);
- zgornje pripomočke lahko kombiniramo tudi s katerimi drugimi pripomočki.

Navodila za udeležence

Stojimo okoli krožnice, ki predstavlja radioaktivno območje. Povzročajo ga radioaktivni odpadki, ki jih vidite na sredini krožnice. Vaša naloga je, da radioaktivne odpadke spravite na varno mesto (v enega od kotov sobe), pri tem pa se odpadkov (žogic) ne smete dotakniti niti ne sme nihče stopiti v radioaktivno območje.

Za nalogo boste imeli 8 minut časa.

Navodila za trenerja

V primeru neupoštevanja pravil igre (prestopi, dotik odpadkov) lahko trener s prepovedjo igre kaznuje tistega, ki pravil ni upošteval in vse, ki so bili v danem trenutku v telesnem stiku z njim ali celotno skupino – odvisno od izkušenosti skupine in od namena.

Trener naj bo pozoren na

Pravilno izbiro dodatnih pripomočkov (naj rešitev z njimi ne bo ne prelahka in ne pretežka).
Upoštevanje pravil igre (prestopi, dotik).

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo ...



7.17 Visoki cilji

Kratek opis

Vsak od članov skupine mora doseči cilj, ki je 2,5 metra nad tlemi, pri tem pa ne sme nihče stopiti v krog pod ciljem.

Število igralcev

Od 10 do 20 (2 ekipi s po 5 do 10 igralci).

Ambientacija

Pot do cilja nikoli ni lahka, še posebej če je ta cilj visoko zastavljen. Pri timskem delu je pomembno, da cilj doseže celoten tim, ne le njegov del. Ponavadi pa se pri doseganju ciljev srečujemo z različnimi ovirami ...

Trajanje igre

35 minut.

Priprava prostora

V prostoru (odprtem ali zaprtem) z vrvjo označimo 2 krožnici – za vsako skupino po eno - vsako s premerom 1,5 metra. Krožnici naj bosta dovolj oddaljeni druga od druge, da se skupini med sabo ne bosta motili. Nad središče vsake krožnice z vrvjo s stropa ali drevesa obesimo debelejši flomaster, tako da bo njegova konica gledala navzdol. Flomastra naj bosta odprta in naj bosta med 2 in 2,5 metra nad tlemi.

Pripomočki

- dve vrvi, vsaka v dolžini vsaj 5 metrov,
- dva flomastra,
- tanjša vrvica,
- lepilni trak.

Navodila za udeležence

Razdeljeni smo v dve enako veliki skupini. Vsaka skupina mora doseči cilj nad njeno krožnico, t.j. vsak član se mora s čelom dotakniti flomastra tako, da se mu bo na čelu poznala barvna pika (udeleženci si lahko na čelo prilepijo tudi samolepilne lističe ali uporabijo lepilni trak).

Edina omejitev pri tej igri je, da nihče med vami ne sme stopiti v krog, označen na tleh.

Vsakokrat, ko se nekdo dotakne flomastra, celotna skupina zakriči zaporedno številko dotika (ko se dotakne prvi, zakričite: »ena«, nato »dva« itn). Tako bomo vedno poznali aktualni rezultat druge skupine.

Zmaga ekipa, ki prej opravi zadano nalogo.

Navodila za trenerja

Udeležence je najbolje razvrstiti po velikosti in prešteti (1, 2 ,1, 2 ...) saj bosta tako ekipi za to igro najbolj uravnoteženi.

Dodatna možnost: po vsaki opravljeni nalogi se lahko višina cilja še dodatno zviša, npr. za 5 centimetrov. Za to varianto igre se je potrebno pripraviti vnaprej in sicer tako, da flomaster na strop privežemo fleksibilno in da za dvigovanje »cilja« pri vsaki ekipi skrbi po en trener.

Trener naj bo pozoren na

- pike na čelih udeležencev (če je trener ne opazi, je najbrž na tistem čelu ni),
- prestopne v krog.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



- komunikacija,
- reševanje konfliktov,
- pripadnost ideji,
- delo s posameznikom,
- uporaba virov v skupini,
- pobudništvo, iniciativnost,
- stili vodenja.

7.18 Reklamni oglasi

Kratek opis

Priprava reklam za izdelke v obliki gledaliških iger.

Število igralcev

Najmanj 8, število navzgor ni omejeno.

Ambientacija

Vsak izdelek je potrebno prodati in brez promocije ponavadi ne gre!

Trajanje igre

45 minut.

Priprava prostora

Ni potrebna; potrebujete več prostorov, kjer bo vsaka skupina pripravljala reklamo in en večji prostor z gledališko postavitvijo, kjer bodo reklame predstavljali.

Pripomočki

Barvni lističi in svinčniki, čim več različnih pripomočkov, ki pridejo prav pri igranju (vključujete lahko tako različne predmete, ki jih najdete v prostoru kot tudi osebne stvari udeležencev).

Navodila za udeležence

Vaša naloga je, da v skupinah naredite čim bolj inovativen in zanimiv reklamni oglas za določen izdelek, katerega ime boste izžrebali na lističu.

Da pa stvar ne bo preveč enostavna, boste izžrebali tudi žanr reklame (limonada, grozljivka, western ...).

Navodila za trenerja

Udeležence razdeliti v enakovredne skupine velikosti od 4 (priporočljivo več) do 8 članov. Vsaka skupina žreba predmet, za katerega kasneje pripravijo reklamni oglas in žanr njihove igre.

Časa za pripravo imajo 15 minut. Skupine lahko pripomočke najdejo kjerkoli v prostoru, med seboj si jih lahko delijo, seveda pa lahko uporabijo tudi svoje osebne stvari.

Sledijo predstavitve in po potrebi ocenjevanje prikazanih oglasov.

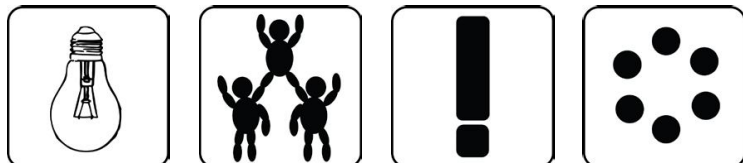
Trener se lahko glede na potrebe skupine odloči tudi, da člani skupine sami napišejo vsaka en izdelek in vsaka en žanr. Nalogo lahko naredimo še bolj izzivalno tudi tako, da vsaka skupina izžreba besedo, ki jo morajo v času igre vsaj 3x izgovoriti in pa predmet, ki ga morajo v igri nujno uporabiti.

46

Trener naj bo pozoren na

Na voljo mora biti dovolj pripomočkov za vse skupine.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



- ustvarjalnost,
- uporaba virov v skupini,
- pobudništvo, iniciativnost,
- delo s skupino.

7.19 Postavljanje ciljev

Kratek opis

Udeleženci ciljno načrtujejo, kako uporabiti zamaške platenk.

Število igralcev

Vsaj 3 na skupino.

Ambientacija

Če udeleženci razumejo angleško, jim lahko za uvod preberemo naslednjo zgodbo:

There was a four members »team«, the members were called Everyone, Someone, Anyone and Nobody. One day it was necessary to do something, and Everyone was sure that Somebody would

do this. Anyone could do it, but Nobody did. Someone got angry because it was the work for Everyone after all. Everyone thought that Anybody could do it, but Nobody realized that not Everyone would do this. Finally Everyone blamed Someone that Nobody did what Anybody could do.

Trajanje igre

55 minut.

Priprava prostora

Posebna priprava ni potrebna.

Pripomočki

Za vsako skupino

- vrečka zamaškov plastenk,
- lepilni trak,
- kladivo,
- žblji.

Navodila za udeležence

Naloga vsake skupine je, da čim bolj inovativno uporabi zamaške, ki jih je prejela. Pri tem si lahko pomagata tudi z ostalimi pripomočki.

Še preden se lotite dela, pa boste pripravili delovni načrt, ki se ga boste pri delu držali. Časa za pripravo načrta bo 10 minut in časa za konkretno delo bo 5 minut. Pri pripravi načrta prosim, da uporabite naslednji delovni list:

»SMART« CILJI Delovni list Opredelite cilj, na kakšen način želite uporabiti zamaške in navedite tudi način, kako boste ta cilj uresničili.		
S – specific (natančen)	Kolikšno količino lahko dosežete?	
	Na kakšen način boste preverili kakovost izdelka?	
	V kolikšnem času boste cilj izpolnili?	V 5 minutah.
M – measurable (merljiv)	Kaj boste merili?	
	V katerih enotah?	
A – accepted (sprejet)	Koliko ljudi v timu se strinja s takšnim ciljem?	
	Bodo vsi člani vpleteni v doseganje cilja? Na kakšen način?	
R – real (realen)	Je to realen cilj? Zakaj tako mislimo?	
	Kakšni zapleti se lahko pojavijo pri uresnitvi?	

T – tasks (naloge)	Katere so podfaze tega cilja?	
	Katere posebne (dodatne) rezultate bomo opazovali pri tem cilju?	

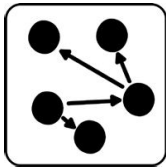
Navodila za trenerja

Pripravi pripomočke in delovni list za vsako skupino.

Trener naj bo pozoren na

- vse vidike SMART cilja,
- čas – 10 minut za pripravo ciljev in 5 minut za izvedbo.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo ...



- Komunikacija
- Načrtovanje in opredelitev strategij

7.20 Eggsercise

Kratek opis

Pripravite gnezdo iz časopisnega papirja, da se jajce, ki ga bomo z višine stropa spustili vanj, ne bo razbilo!

Število igralcev

Od 6 do 24 (od 3 do 6 na ekipo).

Ambientacija

Pri podjetjih pogosto rečemo, da ujamejo »kuro, ki nese zlata jajca«. Zdi se, da je, ko podjetju enkrat uspe takšna poteza, odtlej vse lahko. Nihče pa ne pomisli, da se je moralo podjetje za takšno potezo kar potruditi! Zlatih jajc niti ni tako lahko ujeti – to bomo sedaj preizkusili!

Trajanje igre

40 minut.

Priprava prostora

Za vsako ekipo na svojem koncu sobe s stropa obesimo polmetrski sukanec, nanj pa naj bo z lepilnim trakom pritrjeno kokošje jajce.

Pripomočki

- sukanec,
- za vsako skupino eno jajce,
- lepilni trak,
- časopisni papir (en časopis),
- škarje.

Navodila za udeležence

Naloga vsake ekipe je, da na tleh pod sukancem postavi gnezdo, ki bo preprečilo, da bi se jajce, ko ga bomo spustili s stropa, razbilo.

Za to nalogo boste imeli 7 minut časa, vsaka skupina pa ima na voljo časopisni papir in lepilni trak. Dodatnega papirja ne morete dobiti.

Navodila za trenerja

Ob koncu vaje sukance prerežite in spustite jajca na tla. V primeru, da sukancev ni mogoče pritrditi na strop, prosite po enega udeleženca vsake skupine, da jajce spusti na tla z višine vsaj 2,5 metra. Za to bo moral uporabiti stol ali pomoč ostalih članov tima (centriranje).

Trener naj bo pozoren na

Trajanje vaje.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.21 Novoprišlek

Kratek opis

Tim izdelava profil človeka, ki bi ga zaposlili, da bi tim najboljše deloval.

49

Število igralcev

Vsaj 4, zgornje omejitve ni.

Ambientacija

V podjetju boste zaposlili novega človeka. Poleg standardnih znanj in veščin, ki jih bo na svojem delovnem mestu potreboval, morate biti pozorni tudi na druge, težje preverljive kriterije, med katerimi je gotovo najpomembnejši ta, kako se bo ujel z ostalimi člani tima. V tej vaji boste izdelali zeleni profil takšnega človeka.

Trajanje igre

25 minut.

Priprava prostora

Za vsako skupino miza in stoli okoli nje.

Pripomočki

Za vsako skupino plakat in barvni flomastri.

Navodila za udeležence

Izdelajte profil osebe, ki bi, če bi jo zaposlili, idealno dopolnila vaš tim. Svoj rezultat predstavite na plakatu v sliki in besedi. Pozorni bodite na naslednja vprašanja:

- Katere lastnosti imate vsi člani tima in želite, da jih ima tudi novo zaposlena oseba?
- Katere lastnosti vam v timu primanjkujejo in želite, da jih nova oseba prinese v tim?
- Za katere lastnosti želite, da jih nova oseba gotovo nima?

Osebo lahko tudi poimenujete, ji določite spol in druge parametre ter zapišete njegove / njene reference.

Navodila za trenerja

Vaja je pogovorna in članom tima pomaga odkriti posameznikovo identiteto, ki jo tim prepozna, njegovo timsko vlogo ter močne in šibke točke.

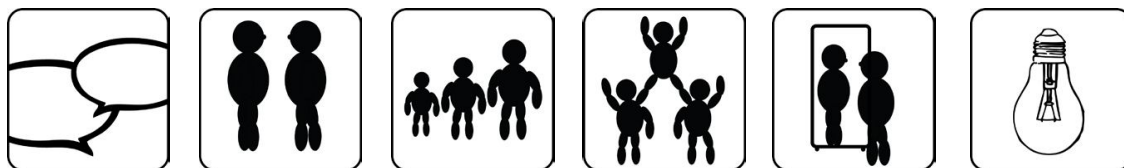
Prav tako se v tej vaji tim sooča sam s seboj – s svojimi močnimi in šibkimi točkami.

Ker vaja ni tekmovalnega značaja oz. ne vključuje naloge, pri kateri bi skupina lahko dobila samoumevno povratno informacijo, kako dobro jo je opravila, je morda smiselno, da trener člane tima opazuje in jim poda povratno informacijo na njihovo delo. Prav tako lahko vlogo opazovalca prevzame nekdo v timu.

Trener naj bo pozoren na

- motivacijo udeležencev,
- dajanje povratne informacije.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



7.22 Vizija

Kratek opis

Člani tima sestavljajo grad iz kock po navodilih vodje.

50

Število igralcev

Od 3 do 5 v vsakem timu.

Ambientacija

Vizija povezuje ljudi v organizaciji. Združuje tisto, kar je pomembno posameznikom, s tistim, kar so cilji organizacije. Vsak člen organizacije mora vizijo poznati in čutiti pripadnost, vključenost pri njenem uresničevanju.

Trajanje igre

60 minut.

Priprava prostora

Za vsako skupino miza in stoli; nobena skupina ne sme opazovati, kaj počnejo druge skupine.

Pripomočki

- slika gradu,
- komplet kock za vsako skupino.

Navodila za udeležence

V sosednjem prostoru je razstavljen slika skulpture, ki jo je mogoče sestaviti iz kock, ki jih imate pred seboj. Vaša naloga bo, da to skulpturo sestavite. Med seboj izberite vodjo, ki bo imel edini možnost vstopiti v sosednji prostor in videti sliko. Njegova omejitev pa bo v tem, da se ne bo smel dotikati kock in pomagati pri sestavljanju – vse bo lahko opravil le z govorom.

Navodila za trenerja

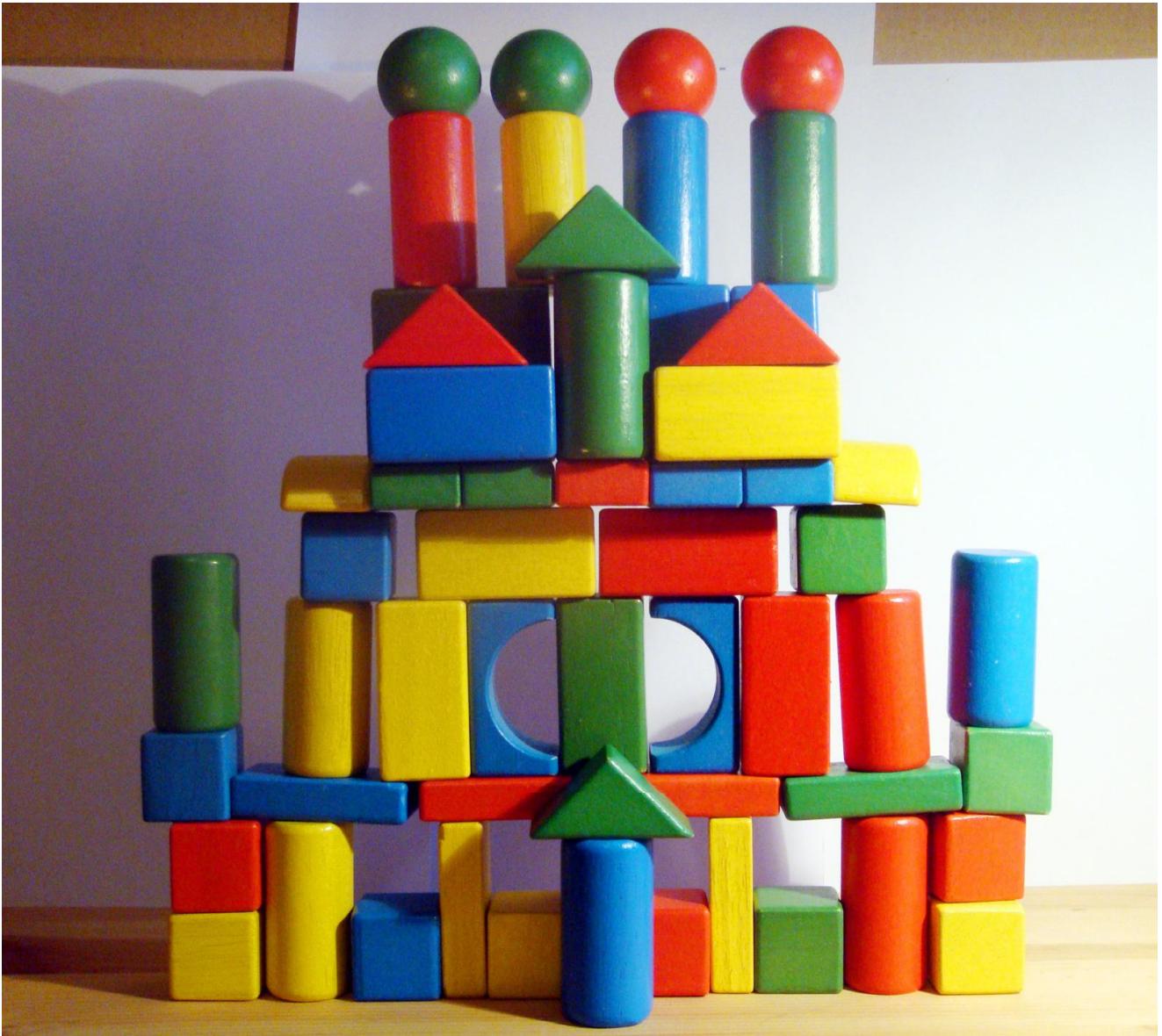
Pred pričetkom igre pripravi sliko skulpture (primer je na sliki spodaj). Slika naj bo črno-bela, na

določenih mestih pa je lahko tudi zamegljena. Lastnost vizije je namreč, da nikoli ni popolnoma jasna in dokončna.

Mize po prostoru razporedi tako, da se člani ekip med seboj ne bodo motili. Najbolje je, da je vsaka ekipa v drugem prostoru.

Vsaka skupina določi vodjo, ki ima edini dostop do prostora, v katerem se nahaja »vizija«. Vodja se ne sme dotikati kock ali vizije pokazati ostalim članom tima.

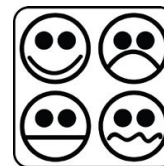
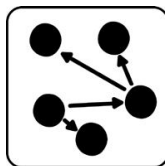
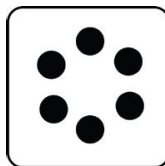
Igro lahko dodatno omejite s časom ali s številom možnih obiskov v sobi s sliko.



Trener naj bo pozoren na

Omejevanje interakcije med posameznimi skupinami.

Kompetence, ki jih z igro ocenjujemo



CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

005(035)

CEPIN, Matej

Misija: voditelj : zbirka iger za pridobivanje voditeljskih kompetenc / [avtorja Matej Cepin in Petra Pucelj]. - 1. izd. - Ljubljana : Zveza ŠKIS, 2009. - (Zbirka Competitive edge)

ISBN 978-961-92683-1-5

1. Gl. stv. nasl. 2. Pucelj, Petra, 13.4.1983-
246603008

