

<<团队建设游戏教练手册>>

图书基本信息

书名：<<团队建设游戏教练手册>>

13位ISBN编号：9787801973061

10位ISBN编号：7801973062

出版时间：2005-1

出版时间：企管管理出版社

作者：哈里森·斯诺

页数：197

译者：陈飞星

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<团队建设游戏教练手册>>

### 前言

众所周知，三十年来，中国营销以其突飞猛进的巨大进步推动着中国企业的高速增长，说它是企业管理职能中的第一功臣相信多数企业领导者都能认同。

但在世界经济危机刚刚波及中国时刻，我们的很多行业和企业就已惊慌失措、四处求助，使得我们有必要检讨一下当今中国营销的发展水平。

以当今一个年轻人的成长过程作比喻，我对中国营销成长至今的总体评价是——“一个刚踏入社会几年时间尚不知职场深浅的大学毕业生”，其主要特征是“年轻、上进、功利，有些浮躁”。

当然，因为中国地大人多，不同行业、不同地区、不同出身的企业在素质、能力和实力上也有很大差异，比如消费品行业、经济发达地区和大型合资公司已经能够相对从容地面对比较激烈的市场竞争和周期性生意波动，而煤电油运类行业、经济落后地区和众多中小企业却仍然需要“父母兄长”的大力帮扶或许才能渡过一次危机或一段困境。

无须细述的大量事实佐证，中国营销发展至今，“量”有进步、“质”无飞跃。

我们也可以换个角度探讨，回顾一下营销的本意及其在西方的发展历史：首先，我们回顾一下营销的定义——“发现市场需求，调动企业所有资源比竞争对手更好地去满足它，并长期循环往复”（注：营销的定义虽有多个版本，其核心思想都是相同的）。

营销的定义简单明了，但要真正理解并彻底执行，却是企业家和营销人需要用一辈子去追求的目标。

第二，营销的定义到底是什么含义、包括哪些工作任务及其责任归属呢？

营销不是一个部门而是整个企业的职能，它至少包括了企业的市场观念和营销能力两个方面。

## <<团队建设游戏教练手册>>

### 内容概要

如何使在一起工作的一群人成为一个团队？

多年以来，很多团体组织或政府机构采用的是经过检验的卓有成效的户外探险团队建设游戏。

这是因为他们知道这些游戏可以使一群人成为一个团队——一个沟通更有效、信任更多、解决问题效率更高和合作效果更好的团队。

现在，户外探险培训师，即本书的作者，哈里森·斯诺，终于为企事业单位提供了一种既不要昂贵的野外活动经费又能从这种卓有成效的团队建设游戏中获益的途经。

《团队建设游戏教练手册》为一个室内培训师在一个随处可得的场地（一片空地、停车场、或教室内）而且不需要精心制作的昂贵的装备及交通费，即可开展卓有成效和影响深远的团队建设游戏所必需的工具。

根据世界探险组织的培训实践整理得到的这些充满快乐和活力的游戏，为培训师提供了一个完整的团队建设课程——如果需要，这些游戏足够安排一个数天的培训计划。

这些游戏包括：热身游戏、建立信任游戏、沟通游戏、解决问题导向型游戏、多个团队联合进行的游戏、大总结活动。

每个游戏只需要简单的道具，如，橡皮球、眼罩、绳索。

而且，每个游戏都完整地包括：培训目的、必要的器材、时间规定、规则、回顾及安全指导。

## <<团队建设游戏教练手册>>

### 作者简介

哈里森·斯诺 ( Harrison D. Snow ) 住在弗吉尼亚的佛斯彻茨 ( Falls Church ) , 是一个独立的团队建设培训师。

斯诺先生有二十年的管理、训练和团队建设的经验。

在过去的九年里, 他在国内和国际范围内进行设计和开展团队建设和管理训练课程。

他曾经是一家专业服务公司的市场

## <<团队建设游戏教练手册>>

### 书籍目录

序致谢引言本书的结构体验式学习游戏的回顾游戏的回顾调整游戏的难度大型团队的热身游戏 游戏1  
征集签名 游戏2 蒙古包 游戏3 捉人游戏 游戏4 圈套圈 游戏5 三张脸 游戏6 定位方阵 游戏7 双人分享  
游戏8 变形金刚 游戏9 动物世界小型团队的破冰游戏 游戏10 大权在握 游戏11 解疙瘩 游戏12 气球 游  
戏13 禅之棒 游戏14 生日排序 游戏15 你曾经 游戏16 故地重游 游戏17 青蛙/面具 游戏18 集体欢呼 游  
戏19 群体抱怨 游戏20 梦想编织者 游戏21 并腿而行建立信任游戏 游戏22 坚强后盾 游戏23 一个篱笆三  
个桩 游戏24 信任圆环 游戏25 空中悬浮 游戏26 跟着感觉走沟通 游戏27 期望管理 游戏28 你教我学 游  
戏29 十字路口 游戏30 文化冲撞 游戏31 背靠背 游戏32 劝降 游戏33 雷阵 游戏34 异国他乡解决问题型  
游戏 游戏35 集体杂耍 游戏36 持续改进 游戏37 救生筏 游戏38 电脑键盘 游戏39 航空邮件 游戏40 月球  
漫步 游戏41 平衡木 游戏42 有轨电车 游戏43 集体寻宝 游戏44 盲人的办法 游戏45 穿越峡谷 游戏46 转  
移核废物 游戏47 交通堵塞 游戏48 盲阵 游戏49 盲人积木 游戏50 深夜逃亡 游戏51 星球大战 游戏52 起  
重机 游戏53 哨兵 游戏54 卡努斯丹之旅多团队解决问题型游戏 游戏55 团队文化 游戏56 垫脚石 游  
戏57 掷鸡蛋 游戏58 谈判方阵 游戏59 拼图游戏 游戏60 迷宫 游戏61 蜘蛛网 游戏62 造桥 游戏63 科研成  
果大总结 游戏64 独处 游戏65 局内人/局外人 游戏66 团队价值 游戏67 快照 游戏68 长短处 游戏69 消  
化吸收 游戏70 及时赞美团队学习模型 游戏71 体验式学习 游戏72 EIAG模型 游戏73 学习区模型 游  
戏74 三环模型 游戏75 五原法模型

## &lt;&lt;团队建设游戏教练手册&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：体验式学习典型的室内团队建设课程是让人们面朝同一个方向坐在椅子上，然后有一个人站在他们对面告诉他们一个团队应该如何工作。

在这种情况下，可以达到一定程度上的学习目的，但人们的行为或态度却很难得到显著的改变。

体验式学习采用的是一种截然不同的方法。

体验式学习由两部分组成：行动和反思。

参与者通过做游戏来学习，然后对所发生的一切进行反思。

体验式学习课程由一系列经过特别设计的游戏构成，每个游戏都有团队讨论的环节。

课程时间通常为1~3天。

学习形式是交互式的，且具有较高程度的参与性。

所以它适合于各种各样的学习类型。

参与者在—个组织完好的课程中，会发现学习过程既有教育性又有娱乐性。

他们尤其欣赏的是，在培训中获得的知识和技能可以在实际工作中立即学以致用。

一些没有在体验式学习中受益的传统的室内培训师认为，开展这种由各个独立的—游戏组成的培训是愚蠢的。

然而，这种学习形式正是体验式学习的精髓。

—条基本的原则是，相信团队已拥有完成特殊任务的知识。

培训的目的是让人们重新认知和利用这些知识来使每个人都从中获益。

基于成千上万个参与者的经验，可以负责任地说，这种方法对于团队建设和教授团队协作技能是非常有效的。

关于体验式学习的更多信息请见187页的模型部分。

学习灵活性—些研究人员认为，预测职业成功的指标之—是—个人控制学习进程的能力。

这种能力被称为“学习灵活性”：识别和依照潜在倾向和模式行事的能力。

体验式学习是—种高效地开发—个人学习灵活性的途径。

参与者将会练习通过分析每个精心设计的游戏过程中发生的看似毫无联系的事情，然后找到与实际工作的联系，并最终将其应用于实际工作。

团队学习团队学习和解决问题的能力是—个高效团队的主要特征之—。

在—个又—个的游戏过程中，所有参与者学习到了越来越多的东西：在团队中怎样更好地开发和利用人力资源。

—种基本的技能是团队组织有关解决问题的讨论，并运用讨论来做出调整和达成—致意见以改善团队效率。

团队成员在平时的工作方式经常会在游戏中体现出来。

在每个游戏的结尾，培训师都会提问两个重要问题：“什么起作用了？”和“你准备用什么不同的方式做？”

已经掌握了如何学习的团队，会在下一个游戏中改变行为和态度，并最终会把这种改变带到实际工作中。

团队合作游戏本书中用于团队建设的游戏既可以在客户的工作地点进行，也可以在远离客户工作地点的某个会议中心进行。

大多数培训师会首选后者，以便尽量减少转移团队注意力的干扰事件发生。

培训活动的第—步是把参与者分成由8~14人组成的若干小组，并给每个小组配备—名经验丰富的培训师。

每个小组将面对—系列需要团结协作才能完成的游戏。

这些游戏是从绳索课程和其他体验式团队建设方法中提炼出来的以解决问题为导向的培训游戏。

培训师根据需求评估和客户的培训目的来选择和调整游戏内容。

课程模式尽管游戏不同，但体验式学习的模式是相当规范的。

当然，专门设计的细节会因为课程目的的差异而有很大的区别。

## &lt;&lt;团队建设游戏教练手册&gt;&gt;

因为推动学习的是“过程”而不是“内容”，因此，细节的设计通常要根据团队在特殊时刻的需要进行调整。

尽管细节的改变取决于特殊的环境，但一般的课程要点通常可概括如下：导入：热身和破冰游戏；参与者讨论个人和团队学习目的；解释体验式学习。

体验：要求团队成员在平等的基础上参加活动。

当参与者在没有等级划分的情况下同他人相处时，旧的模式被改变了，每个成员都有机会获取一些领导经验。

解决问题和建立信任：课程内容是在最初的需求评估的基础上经过认真选择的结果。

包括培训师组织总结的时间，每个游戏大约需要持续20~45分钟。

在团队已经获得了较多的经验和信任之后，可以逐渐加大游戏的难度和复杂性。

反省：在每个游戏结束后，培训师将帮助团队对刚刚在游戏中发生的事情进行反省。

让他们知道哪些是有利的、哪些是不利的行为和态度。

在没有偏见的前提下，引导团队讨论什么对进一步提高团队解决问题的能力 and 团队的凝聚力是有用的（或没用的）。

这样的团队讨论会给团队学员带来有价值的信息、感悟和反省，从而有助于掌握团队合作和领导艺术，以及建立相互信任和自信。

总结：在最后一个环节，团队讨论从学习中获得的知识 and 感悟，并讨论如何将这些收获应用到实际工作中。

课程设计决定培训课程质量的关键因素是什么？

如果你回答“培训师的指导技巧”，恐怕没有人会同你争论。

显然，这些技巧是保证参训队员心理安全的关键，也是帮助他们从学习中得到有利于团队发展的知识的关键。

然而，还有一种技巧，它与培训师的指导技巧相辅相成，同时还能使培训进一步深化。

这就是对课程设计的理解——游戏的选择及次序的安排，是培训取得成功的关键所在。

课程设计是需要花费时间的：真实的需求评估所需要的时间；选择、调整和设定游戏进程所需要的时间；确定培训目标所需要的时间；观察事态的发展并作出相应对策所需要的时间，等等。

对一天的培训而言，课程设计的重要性不是十分突出，但是，对一个刚刚成立的团队进行为期两三天的培训，课程设计则是一项必须认真做好的工作。

课程类型户外团队建设课程可以分成三种类型。

虽然不同类型的课程之间存在着一定的交叉，但它们的差别还是非常明显的，足以决定课程的设计和总结。

课程的分类如下：团队精神。

新建团队。

学习实验室。

团队精神团队精神的培训课程让团队成员通过一段共同的经历更好地了解自己和了解他人。

重点在于娱乐、激情、自我挑战和团队支持。

团队可能是新成立的，也可能是由同一个组织中不经常在一起合作的同事组成的。

建立信任、热身和破冰游戏比解决问题型游戏更为重要。

高空绳索课程，尽管不在本书内容范围内，也经常是这种课程的一个主要内容。

当队员回到工作单位后，他们彼此帮助、战胜挑战的照片或录像会进一步激励他们的团队精神，他们会对着照片或录像说：“哦！看我们做了什么！”新建团队新建团队的培训课程侧重于团队的变化和培训过程中团队所面临的问题和目标。

需求评价对培训的准备是相当有帮助的。

在评估过程中获得的信息可以为组织培训方面的改进带来不可估量的作用，从而使团队可以从投入的时间和金钱中获得最大的回报。

同样，知道“问题的症结所在”，也有助于你不会因为一个没有估计到的问题而陷入困境。

在解决问题型游戏中，团队的表现常常是其实际工作中的真实反映。



## <<团队建设游戏教练手册>>

一个有经验的培训师将帮助团队逐渐认识到什么是有利于或不利于团队的，以便于团队做出改进。

学习实验室学习实验室的参与者通常是那些平常不与他人合作的人。

他们甚至不在一个组织中。

他们参加培训的目的是为了开发他们的领导能力和团队合作技巧。

与他人共同完成一项任务——无论是什么任务，我们都需要使用一些技巧。

与“硬”的工艺性技巧相对应，人们常常把它称作“软”技巧。

沟通、计划、团队解决问题与决策、激情和培养凝聚力仅仅是长长的所谓的“软”技巧列表中的一部分。

然而，掌握这些技巧却是一项十分艰巨的工作。

公司已经掌握这些技巧的人一起工作是一个很难得的机会，因此，有人将这样的机会看成是一种奖赏。

模型本书结尾部分的一些理论模型可应用于回顾阶段，用来解释团队经历的各种动态的变化。

一个理性的模型框架能帮助参与者与他人分享经验。

游戏的力量当人们精神振奋，有点滑稽地参与到游戏中并开始沉浸其中时，就是他们变得强大的开始。

有娱乐性就有创造性。

如果我们愿意冒被看作愚蠢的风险，我们将获得避免自负、自我的能量，这将会有助于实现更多建设性的目标。

一个团队在课程开始阶段的破冰和热身游戏中越是放松，就越能全身心地投入到解决问题的游戏中去。

千万不要低估游戏的力量。

我相信，只要团队成员乐于放松身心地参与并一起分享快乐的话，至少有1/3的团队问题能得到解决；另外1/3的问题将依赖于团队解决问题的能力；最后的1/3的问题可能超越了团队的能力，那么请记住，要全局地看待事物。

安全培训师工作的一个关键部分是在整个课程中保证学员身心两方面的安全。

安全是每个人的责任。

应当鼓励学员照顾好自己，同时也照顾好别人。

从根本上讲，没有人能只做一件事情而不涉及其他的事情。

安全道德规范的内容之一，就是要求每个人为他或她自己的参与程度负责任。

即使由于身体或其他方面的原因对一个人的活动有所限制，他或她仍然有可能在某些方面为团队目标做出显著的贡献，如在计划、解决问题、指导、或总结回顾中。

选择挑战真正地提高是追求你想要的事物，而不是做其他人认为可能对你“好”的事情。

这种以学员为中心的方法经常被称作“选择挑战”。

选择挑战意味着没有人被迫参加。

邀请学员进入他们的学习区是要求他们确定学习目的和设立自身目标的步骤之一。

这并不意味着勉强来参加的人可以离开房间，当团队的其他人在奋力解决问题时他却可以花一天的时间读本杂志。

如上所述，如果某人确实因为身体方面的原因在参与活动方面受到限制时，他仍然会有很多其他方法来为团队贡献力量。



## <<团队建设游戏教练手册>>

### 编辑推荐

《团队建设游戏教练手册(第2版)》是一本适合于从事团队建设工作的培训师、咨询顾问和企业管理者阅读的好书，其中的游戏是经过精心设计并经过了反复的实践汇集而成的。

书中详尽的细节描述和清晰、生动的图片将有助于你将团队建设课程提升到一个全新的高度。

按照《团队建设游戏教练手册》中详尽、有步骤的指导来进行，一个有能力的培训师可以把一群人变成一支强有力的团队。

在这《团队建设游戏教练手册(第2版)》中你会找到你所需要的关于动态团队建设课程的布置、操作以及回顾方面的所有基本信息。

<<团队建设游戏教练手册>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>