



Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
„Erasmus+”



Theater-based training for supporting innovations in enterprises

(THENOVA)

Rezultat 1:

Czucie, doświadczanie i działanie: Program szkolenia opartego na technikach teatralnych dla trenerów pracujących z MŚP

Metadane dokumentu

Projekt	Theater-based training for supporting innovations in enterprises (THENOVA)
Numer umowy	2020-1-DE02-KA202-007572
Tytuł dokumentu	Program szkolenia opartego na technikach teatralnych dla trenerów pracujących z MŚP
Autor	FH JOANNEUM, Graz Helga Moser, Alexandra Würz-Stalder, Johannes Haas
Współautorzy	IDEC S.A.: Ersi Niaoti, Koralia Tsagkaratou, Sofia Spiliotopoulou; Rhenania: Frank Baumstark, Gregor Weber, Signe Zurmühlen; Fachhochschule des Mittelstandes: Christoph Brake, Olga Zubikova; Energie Impuls OWL: Klaus Meyer, Monika Pieper; PAIZ Konsulting Sp. z o.o.: Artur Mazurek, Katarzyna Mitrut.
Rezultat pracy intelektualnej	IO1 - Theater-based training program for SMEs trainers
Poziom upowszechniania	Publiczny
Data utworzenia	31 marca 2022

Licencja

CC BY-SA 4.0: Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe



Ta licencja pozwala remiksować, adaptować i tworzyć nowe utwory na podstawie tej publikacji nawet w celach komercyjnych, pod warunkiem, że twórcy wymienią autorów tej publikacji (partnerstwo projektu Erasmus+ THENOVA Theater-based training for supporting innovation in enterprises, grant nr 2020-1-DE02-KA202-007572) i udzielią licencji na swój nowy utwór na identycznych warunkach. Wszystkie nowe utwory oparte na tej publikacji powinny być opatrzone taką samą licencją, w tym na użytek komercyjny.



Spis treści

1. WPROWADZENIE	4
2. OPIS MODUŁÓW	11
3. ĆWICZENIA	17
A ĆWICZENIA PODSTAWOWE: ŚWIADOMOŚĆ CIAŁA I GRUPY	17
B ĆWICZENIA PODSTAWOWE: PRACA Z GŁOSEM	26
C ĆWICZENIA IMPROWIZACYJNE	33
D KRÓTKIE SCENKI / PODSTAWY GRY AKTORSKIEJ	44
4. OPRACOWYWANIE SCENEK – DOPASOWANIE DO WŁASNYCH POTRZEB SZKOLENIOWYCH	51
5. PODSUMOWANIE DNIA	53
6. PROGRAM LTTA	56



1. WPROWADZENIE

Ten raport zawiera program szkoleniowy dla trenerów szkolących pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) przygotowane z wykorzystaniem technik pracy znanych z teatru.

Program składa się z 2 części: programu nauczania, który stanowi kluczowy element szkolenia, oraz szczegółowych opisów treści szkolenia. Te ostatnie zostały przetestowane przez partnerstwo THENOVA podczas warsztatów szkoleniowych, które zostały zaprojektowane i przeprowadzone przez aktorów z Kunsthaus Rhenania (Kolonja, Niemcy).

1.1. Kontekst i wprowadzenie do szkolenia

Obecnie profesjonalni artyści z powodzeniem odkrywają nowe rynki pracy świadcząc usługi szkoleniowe dla firm (np. w zakresie rozwoju personelu) i są stopniowo uznawani za siłę napędową innowacji dla innych branż.

Współfinansowany z Programu Erasmus+ projekt *Theater-based training for supporting innovations in enterprises* (w skrócie THENOVA, www.thenova.eu) ma na celu zbadanie potencjału branży kreatywnej w zakresie jej integracji z usługami szkoleniowymi w małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) w Europie. Partnerstwo THENOVA uważa techniki stosowane przez profesjonalnych aktorów za potężne narzędzie do tworzenia prowokujących do myślenia i inspirujących szkoleń dla pracowników MŚP.

W celu zaprojektowania i przeprowadzenia dla personelu firmy sesji szkoleniowych opartych na technikach teatralnych, trenerzy i facylitatorzy MŚP powinni być, po pierwsze, przeszkoleni w zakresie stosowania metod performatywnych. Metody te obejmują szeroki zakres technik pracy z ciałem, twarzą i głosem, interakcji z partnerami, narzędzi (auto)refleksji itp. Taki rodzaj szkolenia opartego na teatrze, którego celem jest umożliwienie trenerom MŚP do działania jak profesjonalni artyści, nie jest jeszcze dostępny w portfolio edukacyjnym europejskich instytucji szkoleniowych. Dlatego też partnerstwo THENOVA, składające się z dwóch instytucji szkolnictwa wyższego, dwóch firm szkoleniowych, jednego stowarzyszenia przedsiębiorstw i - co nie mniej ważne - organizacji zrzeszającej profesjonalnych artystów, opracowało program szkoleniowy „*Metody szkoleniowe oparte na teatrze dla trenerów MŚP*” i przetestowało go wraz z 12 trenerami. Ten program szkoleniowy stanowi unikatową ofertę edukacyjną i może być swobodnie wykorzystywany i/lub adaptowany przez wszystkie firmy szkoleniowe i organizacje edukacyjne w każdym kraju w Europie, które chciałyby zaoferować podobne szkolenia swoim klientom czy pracownikom.

1.2. Grupy docelowe



Główną grupą docelową programu szkoleniowego są wszyscy trenerzy pracujący dla MŚP: trenerzy wewnętrzni, trenerzy zewnętrzni, facylitatorzy, mentorzy, coachowie itp.

Ponadto, treść programu szkoleniowego może być przydatna dla edukatorów pracujących w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego, edukacji dorosłych lub szkolnictwa wyższego: oni również mogą skorzystać z innowacyjnych metod szkoleniowych i otrzymać dalsze inspiracje do wprowadzania innowacji w swoim nauczaniu poprzez włączenie metod opartych na teatrze.

1.3 Cel szkolenia

Szkolenie ma na celu zwiększenie umiejętności i kompetencji trenerów MŚP w zakresie projektowania i prowadzenia szkoleń personelu w oparciu o techniki teatralne.

1.4 Efekty uczenia się

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy (trenerzy MŚP) będą:

- Rozumieli różnorodność i wartość pedagogiczną metod zaczerpniętych z teatru;
- Potrafili zidentyfikować i wybrać odpowiednie techniki zaczerpnięte z teatru, które pasują do kontekstu ich szkoleń;
- Potrafili (prze)projektować własne szkolenia poprzez włączenie metod opartych na teatrze;
- Mieli okazję wykazać się umiejętnościami artystycznymi, wykonawczymi i twórczymi podczas prowadzenia sesji szkoleniowych;
- promować pozytywne zmiany zachowań i ducha innowacyjności wśród MŚP poprzez szkolenia oparte na teatrze.

1.5 Struktura i treść szkolenia

Na szkolenie składa się szereg metod teatralnych, które zostały pogrupowane w 5 modułach w następujący sposób:

- M 1: Komunikacja i umiejętności interpersonalne
- M 2: Rozwój osobisty i przywództwo
- M 3: Samoświadomość i praca z kamerą
- M 4: Zwinne zarządzanie projektami i zarządzanie stresem
- M 5: Budowanie zespołu i współpraca



Zastosowane podejście odnosi się do potrzeby potraktowania metod pracy zaczerpniętych z teatru (theater-based methods - TBM) nie w sposób abstrakcyjny przy projektowaniu odpowiednich treści szkoleniowych, ale przedstawienia ich w kilku konkretnych obszarach zastosowań, które odzwierciedlają najbardziej palące problemy szkoleniowe w MŚP. Jednocześnie TBM pozostają uniwersalne i mogą być stosowane przez każdego trenera MŚP w każdej sytuacji szkoleniowej. Tak więc pogrupowanie TBM w 5 modułów zapewnia ich lepszą wizualizację w konkretnej sytuacji szkoleniowej i pokazuje możliwość ich adaptacji w innych obszarach.

1.6 Przeprowadzenie szkolenia: strategia i metody

Podstawową metodą przekazywania treści szkoleniowych są ćwiczenia oparte na technikach teatralnych. Oznacza to, że program szkolenia powinien być realizowany w sposób bardzo praktyczny i w formie bezpośredniej. Interakcja pomiędzy facylitatorem i uczestnikami szkolenia jest zatem istotnym elementem strategii realizacji. W stosownych przypadkach wskazane może być przeprowadzenie kilku sesji teoretycznych w celu wzmocnienia naukowego tła metod opartych na teatrze.

Każdy moduł zawiera ćwiczenia, które promują konkretne umiejętności trenera MŚP, takie jak:

- Ćwiczenia na pobudzenie kreatywności i spontaniczności
- Odgrywanie ról
- Improwizacja
- Odgrywanie ról według scenariusza
- Mowa i opowiadanie historii
- Ruch i działania niewerbalne
- Niewidzialny teatr
- Ćwiczenia zespołowe (np. dynamika grupy, zmiana ról, rozwiązywanie konfliktów).

Szczegółowe opisy ćwiczeń, wzbogacone o konkretne wskazówki dotyczące realizacji i refleksje uczestników pilotażowego programu szkoleniowego, znajdują się poniżej, w części "Opisy modułów".

1.7 Trenerzy/facylitatorzy programu szkoleniowego

Ze względu na specyficzne, bazujące na technikach teatralnych treści programu szkoleniowego oraz ich praktyczny charakter, wskazane jest (w miarę możliwości) zaangażowanie profesjonalnych artystów jako trenerów/facylitatorów. W ten sposób



można stworzyć nowe modele współpracy pomiędzy branżą kreatywną, organizatorami szkoleń i MŚP.

1.8 Czas trwania

Szacowany czas realizacji programu szkolenia to 5 dni, czyli ok. 40 godzin.

1.9 Możliwość wykorzystania programu szkolenia w innych branżach i sytuacjach

Proponowany program nauczania i treści szkoleniowe niniejszego programu mogą być wykorzystane na różne sposoby:

Po pierwsze, podmioty działające w sferze edukacji, zaangażowani w świadczenie usług szkoleniowych dla MŚP mogą dostosować materiały szkoleniowe do kontekstu swojej działalności, włączyć program szkoleniowy do swojego portfolio i zaoferować go trenerom/facilitatorom MŚP. Zawartość programu szkoleniowego objęta jest licencją Uznanie autorstwa-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0). Licencja ta pozwala innym osobom na remiksowanie, adaptowanie i budowanie na podstawie tego utworu nawet w celach komercyjnych, pod warunkiem że wymieniają autorów utworu (partnerstwo projektu Erasmus+ THENOVA Theater-based training for supporting innovations in enterprises, grant nr 2020-1-DE02-KA202-007572), a swoje nowe utwory opiszą na identycznych zasadach.

Po drugie, poszczególne opisy ćwiczeń mogą być wykorzystywane przez zainteresowanych trenerów MŚP, którzy chcą samodzielnie wypróbować innowacyjne metody oparte na teatrze i wdrożyć nowe techniki w swoich szkoleniach.

1.10 Przegląd modułów

Szkolenie jest podzielone na moduły, które obejmują szeroki zakres zastosowań; ukończenie wszystkich modułów w ciągu tygodnia równoważne jest z ukończeniem szkolenia *train-the-trainer* (szczegółowy opis szkolenia zawarty jest w opisach modułów). Każdy moduł zawiera ćwiczenia odpowiednie do doskonalenia konkretnych umiejętności. Zwykle niektóre ćwiczenia mogą się pokrywać lub doskonalić więcej niż jedną umiejętność, co jest świetnym rozwiązaniem. Szkolenie pozwala na zachowanie ciągłości i wzmacnianie innej umiejętności każdego dnia.

Analiza potrzeb

Tematy modułów zostały wybrane na podstawie analiz prowadzonych w ramach projektu. Zakres badań to 43 wywiady przeprowadzone w Polsce (PAIZ), Grecji (IDEC) i Austrii (FHJ) – po 10, oraz 13 w Niemczech (FHM, Energie Impuls, Rhenania). Wywiady prowadzono z



trenerami umiejętności społecznych, technicznych, kadrą menedżerską, pracownikami MŚP oraz osobami uczącymi się.

Dane zebrane z wywiadów zostały poddane analizie jakościowej przez partnera FHM.

Wyłoniono 5 tematów, które zostały wskazane jako najbardziej palące w miejscu pracy. Można je powiązać z obszarem zawodowym uczestników wywiadów: PR, sprzedaż, relacje, edukacja.

Najczęściej wymieniano następujące tematy:

- Komunikacja: np. komunikowanie się bez przemocy, efektywna komunikacja i inne techniki komunikowania się;
- Kompetencje cyfrowe: np. jak efektywnie prowadzić warsztaty online, szczególnie w czasach pandemii;
- Pracowanie w zespołach i z zespołami: np. budowanie zespołów, zarządzanie konfliktem, radzenie sobie ze stresem;
- Leadership: np. rozwój umiejętności przywódczych;
- Zarządzanie projektami: np. zwinne zarządzanie projektami, zarządzanie czasem, praca z klientami.

Na pytanie, które tematy zyskałyby najwięcej na wprowadzeniu technik teatralnych do ich nauczania, 3 najczęściej wymieniane to:

- Praca zespołowa i budowanie zespołu, z uwzględnieniem konfliktów;
- Trening komunikacji (wyrażanie emocji, negocjacje, dawanie i otrzymywanie feedbacku);
- Techniki prezentacji.

W oparciu o te rezultaty zdefiniowano następujące tematy modułów szkoleniowych:

Moduł 1: Komunikacja i umiejętności interpersonalne

- Wprowadzenie do szkolenia
- Analiza teorii na temat komunikacji i technik opartych na teatrze (krótka)
- Rozgrzewka
- Ćwiczenia typu *icebreakers*
- Ćwiczenia zasadnicze (opisane w dalszej części)
- Refleksja
- Sesja zamykająca (*mindfulness* i ćwiczenia relaksacyjne)

Moduł 2: Rozwój osobisty i przywództwo

- Krótka analiza teorii na temat samomotywacji i tego, co dokładnie czyni lidera przekonującym



- Rozgrzewka
- Ćwiczenia zasadnicze (szczegółowy opis w dalszej części)
- Ekspresja ciała, ekspresja głosu, ćwiczenia oddechowe, wyraz twarzy, kontakt wzrokowy, kontakt emocjonalny i świadomość
- Refleksja
- Sesja zamykająca (*mindfulness* i ćwiczenia relaksacyjne)

Moduł 3: Samoświadomość i praca z kamerą

- Wprowadzenie teoretyczne, dlaczego praca z kamerą jest tak ważna w dzisiejszych czasach
- Rozgrzewka
- Ćwiczenia zasadnicze opracowane specjalnie pod kątem jakości światła/wideo, jakości mikrofonu/dźwięku, odpowiedniej prezencji na filmie video
- Refleksja
- Sesja zamykająca (*mindfulness* i ćwiczenia relaksacyjne).

Moduł 4: Zwinne zarządzanie projektami i zarządzanie stresem

- Krótka analiza teorii na temat zarządzania czasem i zagadnień związanych ze stresem
- Rozgrzewka
- Ćwiczenia zasadnicze (szczegółowy opis w dalszej części)
- Ćwiczenia relaksacyjne, ćwiczenia uziemiające, ćwiczenia strukturyzujące
- Refleksja
- Sesja zamykająca (*mindfulness* i ćwiczenia relaksacyjne).

Moduł 5: Budowanie zespołu i współpraca

- Analiza teorii na temacie budowania zespołu/współpracy i technik teatralnych (krótka)
- Rozgrzewka
- Ćwiczenia zasadnicze (szczegółowy opis w dalszej części)
- Budowanie zespołu z wykorzystaniem muzyki, ogólne ćwiczenia z budowania zespołu
- Refleksja
- Sesja zamykająca (jeśli uczestnicy wyrażą zgodę, mogą zaprezentować jako zespół krótki utwór zawierający informacje i praktyki z całego szkolenia)

Partnerzy odpowiedzialni za moduły:



- MODUŁ 1: Komunikacja i umiejętności interpersonalne - IDEC
- MODUŁ 2: Rozwój osobisty i przywództwo - PAIZ
- MODUŁ 3: Samoświadomość i praca z kamerą - FHM
- MODUŁ 4: Zwinne zarządzanie projektami i zarządzanie stresem - FHJ
- MODUŁ 5: Budowanie zespołu i współpraca - EI OWL



2. OPIS MODUŁÓW

2.1 MODUŁ 1: KOMUNIKACJA I UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNE

Wprowadzenie:

Sposób, w jaki się wyrażamy, dobór słów, których używamy, nasz głos i ciało są najsilniejszym narzędziem, jakie posiadamy, by zaprezentować nasze pomysły w życiu, nie tylko w pracy, ale także w życiu codziennym. Zanim ludzie rozwinęli mowę ustną i pisaną, używaliśmy naszych ciał i gestów, aby komunikować się i współpracować z innymi oraz pokonywać codzienne wyzwania.

Od tego czasu cywilizacja poczyniła duży postęp, aby osiągnąć dzisiejszą - niewyobrażalną dla przeszłości - prędkość i bogactwo technologiczne, prowadzące do świata, w którym komunikacja jest kluczowym aspektem życia.

Dziś, zwłaszcza po pandemii, świat nie jest już taki, jak był. Ciągłe zmiany i globalizacja, podróżowanie i praca na całym świecie, praca zdalna, sprawiły, że komunikacja i umiejętności interpersonalne stały się jeszcze bardziej istotne. Znajomość kluczy do komunikacji jest pierwszym krokiem do osiągnięcia sukcesu, zarówno zawodowego jak i osobistego.

Posiadanie głębokiej wiedzy o tym, jak wykorzystać swoje umiejętności komunikacyjne, jest atutem, który czyni nas silniejszymi i odpornymi w każdym środowisku, w którym przyjdzie nam pracować, uczyć się lub po prostu współistnieć w grupach osób. Nasze ciała, intelekt, nasz głos i sposób, w jaki je uznajemy, akceptujemy i wykorzystujemy, są naszymi środkami komunikacji.

Skuteczna komunikacja prowadzi do wzmocnienia zespołów, firm lub instytucji i jest kluczowa dla wdrażania nowych pomysłów i innowacji.

Umiejętności interpersonalne są ważne, ponieważ im bardziej są one zaawansowane, tym lepiej ludzie czują się w swoim środowisku pracy, co prowadzi do optymalnych wyników i sukcesu.

Komunikacja jest podstawą każdego biznesu, każdej relacji i każdego elementu życia. Teatr jako forma sztuki jest uosobieniem procesu komunikacji. Na jednym poziomie, komunikacja między aktorami lub wykonawcami, i oczywiście komunikacja z publicznością, która jest *sine qua non* teatru. Wykorzystanie technik teatralnych, mentalności, pomysłów i ćwiczeń do rozgrzania naszych ciał, głosów, a przede wszystkim mózgu i uczuć, może otworzyć oczy, odkryć nowe ścieżki komunikacji i doprowadzić nas do wielkich odkryć na temat innych, a przede wszystkim nas samych.



Efekty szkolenia:

- Skuteczna komunikacja między członkami zespołu
- Autorefleksja i samoświadomość
- Zrozumienie siły języka ciała
- Zrozumienie sygnałów, jakie wysyłamy podczas komunikacji
- Budowanie skoordynowanego zespołu
- Wykorzystanie całego ciała i mózgu w uważny sposób

Czas trwania :

8 godzin, w zależności od liczby uczestników

Metody:

- Improwizacja
- Dokonywanie wyborów dotyczących postrzegania i odgrywania postaci
- Rozgrzewka ciała

Pasujące ćwiczenia opisane w rozdziale 3 ĆWICZENIA:

A1 Chodzenie w kółko oraz w tę i we w tę

A3 Zip Zap Boing

C1 Bełkotanie

C2 „Tak i ...” (Magiczny Lis)

D1 Scenki Schmidta

2.2 MODUŁ 2: ROZWÓJ OSOBISTY I PRZYWÓDZTWO

Wprowadzenie:

Podstawą zawodu trenera jest bycie stale wyczulonym na nową wiedzę i koncepcje teoretyczne, które są publikowane oraz skupienie się na własnym rozwoju Trenerzy nie tylko pomagają uczestnikom szkoleń w zdobywaniu nowych umiejętności i wiedzy, ale także często stają się wzorem do naśladowania, dlatego mają do spełnienia rolę lidera.

Efekty szkolenia:

- Zdobycie praktyki i zinternalizowanie ćwiczeń, które mogą być wykorzystane w modułach samorozwoju i przywództwa.
- Doświadczenie tego, jak praca z ciałem może nas nauczyć lekcji na temat przywództwa.
- Eksperymentowanie z ćwiczeniami, aby znaleźć własne pomysły na to, gdzie i do jakich celów szkoleniowych można je wykorzystać.

**Czas trwania:**

8 godzin, w zależności od liczby uczniów, gdyż będzie to miało wpływ na czas trwania ćwiczeń D1 i D2

Metody:

- Praca z ciałem
- Odgrywanie ról
- Dyskusja
- Improwizacja
- Praca w grupie
- Wprowadzenie teoretyczne

Pasujące ćwiczenia opisane w rozdziale 3 „Ćwiczenia”:

A1 Chodzenie w kółko oraz w tę i we w tę

B1 Rozgrzewka głosowa

B2 Utrzymanie tonu i zwiększenie głośności głosu

D1 Scenki Schmidta

D2 Gra w Króla/Królową

2.3 MODUŁ 3: SAMOŚWIADOMOŚĆ I PRACA Z KAMERĄ**Wprowadzenie :**

Autentyczność jest czynnikiem wpływającym na siłę przekonywania i wiarygodność osoby oraz efekt wypowiedzianych przez nią (innowacyjnych) treści, równie ważnym jak czysto techniczna poprawność komunikatów i przekazów. Bezpieczna i pewna siebie forma przekazywania treści ma ogromne znaczenie, tym bardziej w przypadku pracy z mediami. Trenerzy prowadzą ćwiczenia z zakresu samoświadomości i pomagają uczestnikom szkolenia zastanowić się nad swoim wpływem i poprawić wrażenie, jakie pozostawiają na osobach, z którymi się komunikują, dzięki swoim zachowaniom werbalnym i niewerbalnym.

Efekty szkolenia:

- Rozszerzenie refleksyjnego oddychania przy wypowiedzaniu słów i zdań, pauz i intonacji, świadomość własnych zachowań intencyjnych podczas mówienia.
- Poznanie mocnych i słabych stron własnego głosu oraz poznanie jak nasz głos odbierają inni.



- Pewny siebie wygląd przed kamerą z przekonującym wykorzystaniem rąk, mimiki i postawy jako środków wyrazu oraz głosu jako środka wyrażania własnej autentycznej osobowości.
- Wykorzystanie kontaktu wzrokowego w celu skuteczniejszego dotarcia do publiczności oraz nauka mówienia wyraźnie, bez słów-wypełniaczy i pustych fraz.

Czas trwania:

8 godzin

Metody:

- Praca z ciałem
- Ćwiczenia głosowe
- Ćwiczenia na świadomość siebie i grupy
- Improwizacja
- Opracowanie i odegranie scenki
- Refleksja, informacja zwrotna i dyskusja

Pasujące ćwiczenia opisane w rozdziale 3 ĆWICZENIA

A1 Chodzenie w kółko oraz w tę i z powrotem

A4 Stań prosto i poczuj swoją wagę

B3 Dalsze ćwiczenia głosowe

C1 Bełkotanie

C2 „Tak i ...” (Magiczny lis)

2.4 MODUŁ 4: ZWINNE ZARZĄDZANIE PROJEKTAMI I ZARZĄDZANIE STRESEM

Wprowadzenie :

Zwinne zarządzanie projektami skupia się na elastyczności i adaptacji. Zwinność to cecha zarządzania organizacją, która polega na byciu elastycznym i proaktywnym. Ponadto zwinne zarządzanie projektem charakteryzuje się tym, że nie jest statyczne, a dynamiczne, co pozwala na wprowadzanie niezbędnych zmian.

Potrzeba wykorzystania umiejętności organizacyjnych w naszym codziennym życiu, ale przede wszystkim w życiu zawodowym i w ramach zwinnego zarządzania, jest wieloraka.

Świadomość współdziałania kilku podmiotów, praca zespołowa i współpraca są kluczowe. Przede wszystkim wyzwaniem są sytuacje, w których trzeba:



- 1) skoordynować działania z innymi osobami w celu rozwiązania złożonych procesów organizacyjnych,
- 2) znaleźć rozwiązania dla problemów dotyczących złożonych treści,
- 3) koordynacja działań z zainteresowanymi w celu znalezienia optymalnych rozwiązań kwestii spornych
- 4) przewycięzać kryzysy
- 5) znaleźć odpowiedni sposób zakomunikowania tych wszystkich wyzwań.

Efekty szkolenia:

- Przećwiczenie rozpoznawania potrzeb uczestników i wymogów sytuacji
- Tworzenie sytuacji, w których uczestnicy są w stanie lepiej zrozumieć swoje role i zachowania
- Eksperymentowanie z ćwiczeniami, aby ćwiczyć otwartą i zorientowaną na rozwiązania komunikację
- Ćwiczenie nieszablonowego myślenia poprzez konkretne ćwiczenia

Czas trwania:

8 godzin

Metody:

- Improwizacja (Magiczny lis, Mission Impossible)
- Odgrywanie ról (targ, królowa/król)
- Ćwiczenie świadomości (prowadzenie)

Pasujące ćwiczenia opisane w rozdziale 3 ĆWICZENIA:

A2 Chodzenie z zamkniętymi oczami będąc prowadzonym przez drugą osobę

C2 „Tak i ...” (Magiczny lis)

C4 „Mission Impossible”

D2 Gra w Króla/Królową

D3 Cotygodniowy targ

2.5 MODUŁ 5: BUDOWANIE ZESPOŁU I WSPÓŁPRACA

Wprowadzenie :

Budowanie zespołu ma na celu promowanie pozytywnej atmosfery w pracy i wspieranie pełnej zaufania współpracy. Zwiększona chęć do współpracy i duch zespołowy zwiększają również efektywność zespołu. Należy zapobiegać niezadowoleniu we współpracy.



Efekty szkolenia:

- Doskonalenie umiejętności przewidywania.
- Poprawa uważności na tempo i wkład innych osób.
- Poprawa spontaniczności i reakcji na komunikację w grupie.
- Świadomość siebie i grupy poprzez koncentrację na zachowaniu innych.

Czas trwania:

8 godzin

Metody:

- Praca z ciałem
- Improwizacja
- Praca w grupie
- Ćwiczenia na świadomość siebie i grupy
- Refleksja, informacja zwrotna i dyskusja

Pasujące ćwiczenia opisane w rozdziale 3 ĆWICZENIA:

A1 Chodzenie w kółko oraz w tę i we w tę

A3 Zip Zap Boing

B2 Utrzymanie tonu i zwiększenie głośności głosu

C3 Maszyna do pisania

C5 Budowanie maszyny



3. ĆWICZENIA

Ćwiczenia opisane w tej publikacji są wykorzystywane na szeroką skalę w szkołach teatralnych i w szkoleniach bazujących na technikach teatralnych. Większość z nich może być wykorzystywana powszechnie (jeśli nie, przy ćwiczeniu będzie uwaga lub zastrzeżenie).

Ćwiczenia zostały skategoryzowane w 4 grupy:

- A Ćwiczenia podstawowe: Świadomość ciała i grupy
- B Ćwiczenia podstawowe: Praca z głosem
- C Ćwiczenia oparte na improwizacji
- D Krótkie scenki / podstawowe umiejętności aktorskie

Poniżej znajduje się szczegółowy opis każdego z ćwiczeń i wskazówki dotyczące ich wykonania. Istotną część każdego z opisu stanowią opinie osób wykonujących ćwiczenia wyrażone ich własnymi słowami: tak jak wspomniano, ćwiczenia były wykonywane przez zespół THENOVA podczas 5-dniowego szkolenia prowadzonego przez profesjonalnych aktorów z sieci Rhenania. Po każdym ćwiczeniu partnerzy z THENOVA dzielili się uwagami z trenerami na temat efektów i oddziaływania ćwiczeń. Te osobiste odczucia i wrażenia mogą pomóc trenerom MŚP w dopasowaniu ich własnych sesji szkoleniowych i w przewidzeniu potencjalnych ryzyk związanych z prowadzeniem poszczególnych ćwiczeń.

A ĆWICZENIA PODSTAWOWE: ŚWIADOMOŚĆ CIAŁA I GRUPY

A1 Chodzenie w kółko oraz w tę i we w tę

Źródło:

powszechnie stosowane ćwiczenie, struktura: Frank Baumstark

Cel:

Świadomość siebie i grupy

- Samoświadomość: Bądź obecny. Bądź w zgodzie z grupą i szybko wychwytyj zmiany.
- Świadomość grupy: ćwiczenie jest przydatne do ćwiczenia świadomości grupy i budowania zespołu poprzez koncentrację na zachowaniu innych. Ćwiczenie koncentracji na sukcesie grupy, a nie na promowaniu własnych umiejętności i byciu sprytnym; ćwiczenie poczucia odpowiedzialności za grupę.



Opis:

Miejsce:

Wystarczająca ilość miejsca i przestrzeni, aby uczestnicy mogli się swobodnie poruszać, przestrzeń bez przedmiotów na drodze.

Instrukcje:

Kursanci tworzą **koło**, chodzą w rundach, jeden po drugim. Następnie otrzymują różne zadania np.

- **Odległość:** utrzymujcie cały czas tę samą odległość od drugiej osoby (nie pozostawiajcie odstępów między sobą).
- **Prędkość:** utrzymujcie tę samą prędkość w grupie; zmieniajcie prędkość, idźcie szybciej/wolniej.
- Koło powinno zawsze wyglądać jak koło, co oznacza, że każdy musi uważać, aby nie pozostać w tyle, lub należy przyspieszyć, aby kształt koła wyglądał jak najbardziej idealnie.
- **Rytm:** Wszyscy uczestnicy starają się utrzymać ten sam rytm i nie zostawiać między sobą przerw. Następnie trener instruuje grupę, że jeden uczestnik, niewymieniony z nazwiska ani nie przygotowany wcześniej, powinien zmienić rytm swojego chodu, zamienić go na bieganie, a nawet skakanie, chodzenie wolniej lub nawet tworzenie dziwnego lub zabawnego chodu. Reszta grupy powinna jak najszybciej podążać za nim, co oznacza, że wszyscy są świadomi swojego otoczenia i wyborów innych. Każdy może zmienić rytm, lub sposób chodzenia, ale krąg zawsze powinien być kręgiem i wszyscy muszą być tego świadomi.
- **Powierzchnia:** chodźcie tak, jakby podłoże było inne, np. chodźcie po gorącej powierzchni (rodzaje powierzchni zmieniają się - zimna, plaża, gras, las, błoto, klej, lawa).

Trener daje wskazówki **do swobodnego poruszania się po sali**. Uczestnicy są w pomieszczeniu z wystarczającą ilością miejsca do poruszania się, chodzą po sali w poprzek. Następnie trener daje uczestnikom różne zadania:

- **Przestrzeń:** starajcie się równomiernie wypełnić salę, pamiętajcie, by nie było dziur
- **Start i stop:** grupą kieruje się poprzez klaskanie, grupa sama się organizuje. Kiedy jedna osoba (niewymieniona konkretnie) klaszcze, wszyscy uczestnicy zatrzymują się. Następnie jedna osoba (niewymieniona konkretnie) zaczyna chodzić, a pozostałe



osoby również kontynuują chodzenie. Kiedy inna osoba klaszcze, wszyscy się zatrzymują. Gdy jedna osoba zacznie chodzić, wszyscy inni zaczynają chodzić ponownie.

- Wariant: kiedy ktoś zaklaszcze, jedna osoba (lub dwie lub trzy osoby) mimo wszystko kontynuuje chodzenie - członkowie grupy muszą zwracać uwagę na to, ile osób idzie, czy jest to prawidłowa liczba. Jeśli idzie kilka osób, a tylko dwie powinny się poruszać, grupa powinna się zorganizować bez komunikacji werbalnej i zobaczyć, kto kontynuuje chodzenie, a kto się zatrzymuje.

– **Interakcja:**

- Przywitaj się oczami, gdy kogoś spotykasz
- Przywitaj się oczami, gdy spotykasz kogoś wyrażającego jakieś uczucie (np. radość, złość)
- Pomachaj na pożegnanie, gdy kogoś spotkasz
- Pomachaj na pożegnanie, gdy spotkasz kogoś wyrażającego określone uczucie (np. szczęście, smutek)

- **Piłka:** trener wprowadza do grupy piłki (na początku jedną, potem więcej). Uczestnicy szkolenia powinni złapać piłkę, a następnie rzucić ją do innej osoby. Wszystkie piłki powinny być w ruchu, a nie na podłodze.

Po kilku próbach trener uświadamia grupie, że ważne jest nawiązanie kontaktu wzrokowego przed rzutem.

Pytania do refleksji i informacji zwrotnej:

- Jak się czułeś przechodząc od jednego zadania do drugiego? Czy doświadczyłeś jakichś zmian?
- Dlaczego wasze doświadczenia się zmieniły?
- Czego dowiedzieliście się o sobie?
- Gdzie możesz zastosować tę wiedzę w codziennych sytuacjach zawodowych?

Czas trwania:

Do 10 - 15 minut

Czas zależy od liczby wariantów, które wybierze trener; każdy wariant może trwać od 30 do 60 sekund, ale czas jest dostosowywany do tego, czy większość/wszyscy uczestnicy wykonują dane zadanie i czy grupa jest zgrana.

Inne zastosowania:



Ćwiczenie przydaje się na szkoleniach z innych tematów, takich jak komunikacja (niewerbalna), podejmowanie decyzji, budowanie zespołu, praca w zespole lub zarządzanie stresem.

Opinie uczestników

Ich własnymi słowami:

Bardzo łatwe do zastosowania ćwiczenie, które może stać się podstawą szkolenia ukierunkowanego na komunikację. Kiedy uczestnicy chodzą w kole, musząc na początku utrzymać to samo tempo, wzmacniają poczucie komunikacji w zespole i otwierają wszystkie swoje zmysły na rytm grupy. Kiedy tempo się zmienia, co może zdarzyć się przez jedną osobę, cała grupa dostosowuje się, co oznacza, że każdy rozumie różnicę w rytmie, obserwuje innych, odbiera ich sygnał i w pewien sposób odpowiada zmieniając również swój rytm. Jeśli w tym samym czasie dwie osoby zaczną zmieniać tempo, może to spowodować pewne zamieszanie, ale znowu grupa będzie się samoczynnie balansować i wybierać jedną z dwóch propozycji, oczywiście nie komunikując się werbalnie. Poczucie możliwości komunikowania się poprzez tempo i rytm tworzy silną więź w grupie i wzmacnia nasze poczucie komunikacji.

Weź pod uwagę radę trenera: „Nie staraj się być sprytniejszym niż inni, zachowaj prostotę i pozostań w rytmie grupy”. Gdy to zostało osiągnięte, ćwiczenie zadziałało bardzo dobrze, ale bez tego grupie się nie udawało. Budzi się więc odpowiedzialność za grupę. Gdy przestaje się koncentrować na sobie, a skupia na grupie, ćwiczenie działa bardzo dobrze.

Ćwiczenia wnoszą potrzebę bycia czujnym i obecnym, a jednocześnie bawią i uczą.

Ważne było, aby wykonywać ćwiczenie będąc świadomym swojego umysłu i ciała, jednocześnie ciesząc się i czując zadowolenie. Ta równowaga jest ważna zarówno w treningu jak i w życiu.

Bardzo stymulujące ćwiczenie, które wymaga od każdego czujności i obecności. Czasami może łatwo stać się tylko żartem, ponieważ ludzie mają tendencję do robienia ekstremalnych rzeczy czasami tylko dla zabawy. Nawet to musi być brane pod uwagę, a grupa musi podążać lub proponować coś nowego, tak aby się zrelaksować i znaleźć trochę normalności. Trudno jest być skupionym zarówno na tempie, zmianach jak i kształcie koła. Dlatego to ćwiczenie jest idealne działa na różne obszary naszego mózgu.

A2 Chodzenie z zamkniętymi oczami będąc prowadzonym przez drugą osobę

Źródło:



powszechnie stosowane ćwiczenie, struktura: Frank Baumstark

Cel:

Zaufanie i przywództwo

- Doświadczenie w bardzo osobisty i konkretny sposób różnych aspektów przywództwa: np. zaufanie komukolwiek poza sobą, pozwolenie na utratę kontroli, podzielenie się odpowiedzialnością lub przekazanie jej innym.

Opis:

Miejsce:

Potrzebne jest odpowiednio duże pomieszczenie. Pomieszczenie powinno być przestronne, pozwalające uczestnikom szkolenia na swobodne chodzenie, nie powinno być zbyt wielu przedmiotów na drodze. Powinno być trochę wolnej przestrzeni, aby uczestnicy mogli się poruszać i nie wpadali na siebie. Pomieszczenie powinno być znane uczestnikom, tak aby czuli się bezpiecznie.

Dalsze uwagi:

Do wykonania ćwiczenia potrzebny jest pewien poziom zaufania. Dlatego nie zalecamy wykonywania tego ćwiczenia na początku szkolenia.

Uczestnicy powinni mieć możliwość dotykania się nawzajem.

Instrukcje:

Trener prosi uczestników o dobranie się w pary i wyjaśnia, że jedna osoba z każdej pary będzie prowadziła drugą, podczas gdy osoba prowadzona będzie miała zamknięte oczy. Trener wyjaśnia, że mogą próbować chodzić w zmiennym tempie, zmieniać kierunki itp. kiedy tylko upewnią się, że osoba prowadzona jest gotowa na zmianę.

Przygotowanie: Aby rozpocząć ćwiczenie, uczestnik, który jest prowadzącym, bierze ramię prowadzonego w swoje ręce i „obciąża” je w swoich dłoniach, starając się je rozluźnić.

Trener demonstruje pozycję, która będzie punktem wyjścia do chodzenia.

Osoba prowadzona zamyka oczy i staje jeden krok za osobą prowadzącą. Członek pary, który jest prowadzącym, powoli bierze rękę swojego partnera i delikatnie kładzie ją na swoim ramieniu. Ważne jest, aby osoba z zamkniętymi oczami pozostawiła swoją rękę z całym jej ciężarem na ramieniu prowadzącego partnera, aby oboje czuli się połączeni. Nie powinni mówić do siebie, ale komunikować się w sposób niewerbalny.

Trener poleca parom wypróbowanie pozycji i kiedy tylko będą gotowe, mogą rozpocząć spacer. Osoba prowadząca jest odpowiedzialna za drugą osobę i musi upewnić się, że obie są bezpieczne podczas poruszania się po przestrzeni, nie wpadają na inne pary wykonujące ćwiczenie lub na jakiś przedmiot, np. krzesła, stoły czy ścianę.



Prowadzący chodzi po sali w różnych trybach, zmieniając rytm i kierunki: powoli i z szybszym tempem, do przodu i do tyłu, na boki, zatrzymując się i idąc dalej. Im większe zaufanie, tym więcej zmian tempa może nastąpić, prowadząc nawet do pewnego rodzaju układu tanecznego.

Po kilku minutach trener daje instrukcje, że para powinna zamienić się rolami i osoba prowadząca jest teraz w pozycji prowadzonego. Wariant: Kiedy trener widzi, że pary swobodnie chodzą, zatrzymuje je po kolei i zachęca do zmiany. Każda osoba w parze powinna mieć możliwość prowadzenia i bycia prowadzonym.

Na koniec ćwiczenia pary zastanawiają się nad swoimi doświadczeniami. Powinny wymienić informacje zwrotne, koncentrując się na swoich odczuciach i emocjach (również poinstruowane przez trenera); patrz pytania do refleksji poniżej.

Pytania do refleksji i informacji zwrotnej:

- Jak się czułeś prowadząc z otwartymi oczami? Jak się czułeś z zamkniętymi oczami?
- Czy czułeś, że ty i twój partner komunikowaliście się jasno? Skąd wiedziałeś, że jest zrozumienie?
- Czy czułeś, że możesz zaufać swojemu partnerowi? Jeśli tak, co ty i on zrobiliście, aby to osiągnąć? Jeśli nie - co was powstrzymało? Czy było to po twojej stronie, czy po stronie twojego partnera?
- Czy osoba prowadząca dawała czas partnerowi z zamkniętymi oczami na zrozumienie zmian kierunku? Czy dla kogoś z was było to ważne? Dlaczego?
- Czy oboje byliście troskliwi wobec siebie? Dlaczego/ dlaczego nie? Jaki był powód?
- Czy oboje pracowaliście ze sobą w harmonii? Czy były przeszkody w waszym procesie komunikacji i dlaczego? Co przeszkadzało w komunikacji?
- Kto czuł się lepiej jako osoba prowadząca? Jak myślisz, dlaczego tak było?

Czas trwania:

Okolo 10-15 minut (ze zmianą ról) + czas na refleksję i informację zwrotną; czas trwania zależy od grupy i od tego, ile razy uczestnicy chcieliby wykonać to ćwiczenie.

Inne zastosowania:

Ćwiczenie może być przeprowadzone podczas szkolenia w firmach z sektora MŚP, aby wzmocnić więzi pomiędzy członkami grupy, a także pokazać zaufanie, jakie musimy mieć do kolegów, ale także do samych siebie.

Ćwiczenie to może być również wykorzystane do pracy nad tematem współpracy, jak również nad komunikacją (nie)werbalną. Może być cenne w treningach empatii, *mindfulness*, jak też bycia obecnym tu i teraz oraz komunikowania się z partnerem.



Opinie uczestników

Ich własnymi słowami:

Pytania zwrotne i refleksje pozwoliły nam uzyskać ważne informacje zwrotne i spojrzeć wgłąb siebie, udowadniając i pokazując drogę do bardziej efektywnej komunikacji - najpierw poprzez ciała i ogólnie w naszym życiu zawodowym i osobistym.

Ćwiczenie łączy w sobie poczucie wolności, którego doświadczasz z zamkniętymi oczami, a także sprawia, że jesteś bardzo wrażliwy na drugą osobę - co oznacza komunikację, ponieważ wykrywasz zmiany rytmu, kierunku, prędkości i musisz za nimi podążać. Oprócz samego ćwiczenia kluczowa jest informacja zwrotna po jego wykonaniu.

Doświadczenie bycia obdarzonym zaufaniem i całkowitego zaufania; trzeba być empatycznym i całkowicie skoncentrowanym na osobie, którą się prowadzi; jest się odpowiedzialnym za jej bezpieczeństwo i komfort, bo tylko wtedy może ona doświadczyć wolności od odpowiedzialności.

Przydatne w szkoleniach z zakresu przywództwa, aby pokazać wolność, która płynie z dzielenia się odpowiedzialnością lub oddawania jej innym; dobry sposób na sprawdzenie, czy możemy zaufać komukolwiek poza sobą samym, Świetne doświadczenie w odpuszczaniu kontroli.

Podczas tego ćwiczenia przestrzeń i możliwości wydają się nieskończone. Jest to niesamowite nowe doznanie, które uwalnia nasz mózg i otwiera wszystkie zmysły. Połączenie między parą jest silne i tworzy znaczącą więź.

Uczestnicy będą mieli różne doświadczenia w tym ćwiczeniu i mogą zastanowić się nad swoimi potrzebami i preferencjami: jedna osoba czuje się bardziej komfortowo będąc prowadzoną, inna woli być w roli głównej.

Ponadto, w tym ćwiczeniu można zbadać kwestię dystansu i bliskości. Jeśli osoba prowadzona jest zbyt blisko lidera, nie ma on pola manewru i może czuć się ograniczona. Również dla osoby prowadzącej potrzebna jest pewna przestrzeń pomiędzy nią a prowadzącym, aby mogła poruszać się w wygodny sposób i nie czuć się skrępowana.

Zalecana lektura:

Brownlee, D., 2019. *5 Reasons Why Trust Matters On Teams*. [online] Forbes. Dostęp: <https://www.forbes.com/sites/danabrownlee/2019/10/20/5-reasons-why-trust-matters-on-teams/?sh=4dd3ae502d60>

A3 Zip Zap Boing

Źródło:

powszechnie stosowane ćwiczenie, struktura: Gregor Weber



Cel:

Świadomość siebie i grupy

- poprzez skupienie się na zachowaniu innych

Opis:

Miejsce:

Potrzebna jest wystarczająco duża sala, aby uczestnicy mogli utworzyć koło.

Instrukcje:

Grupa ustawia się w kręgu. Uczestnicy tworzą rękami pistolet i wskazują na osobę stojącą obok, obracają górną część ciała w jej kierunku i mówią „Zip”. Dodatkowo dąży się do nawiązania kontaktu wzrokowego. Następna osoba kontynuuje to samo. W ten sposób „Zip” jest przekazywany przez krąg od jednej osoby do następnej.

Kolejne kroki: W każdej chwili możliwa jest zmiana kierunku poprzez powiedzenie „Boing” z gestem obronnym. Mówiąc „Zap” inicjuje się skok przez krąg, aby przekazać go dowolnej osobie w kręgu.

Celem ćwiczenia jest uzyskanie stałego rytmu. Do tego niezbędne jest skupienie i koncentracja każdej osoby w kręgu. Dla grupy z pewnym doświadczeniem, rytm może być coraz szybszy.

Czas trwania:

10 minut

Inne zastosowania:

Komunikacja, budowanie zespołu, elastyczność, adaptacyjność, praca w zespole

Opinie uczestników

Ich własnymi słowami:

Początkowo trudno jest się w pełni skoncentrować na tym właściwie prostym ćwiczeniu. Zwłaszcza zmiany kierunku, które są możliwe w każdej chwili, wymagają dużej koncentracji i skupienia na tym, co najważniejsze.

A4 Stań prosto i poczuj swoją wagę

Źródło:



powszechnie stosowane ćwiczenie, struktura: Gregor Weber

Cel:

Świadomość ciała i oddechu

- zwiększenie świadomości własnego ciała i oddechu

Opis:

Miejsce:

Wystarczająca ilość miejsca dla każdej osoby (i pary), aby można było stać wygodnie i nie być blisko siebie.

Instrukcje:

Trener opisuje i pokazuje jak stać w pozycji wyprostowanej i głęboko oddychać. Uczestnicy szkolenia kopiują i czują własne ciało, ciężar i oddech.

Kolejnym krokiem jest dobranie się w pary. Jedna osoba podnosi rękę (a później ramię) partnera i czuje jej ciężar. Następnie ponownie delikatnie opuszcza ramię. Partner nie powinien kontrolować swojego ramienia ani przestawać oddychać w sposób relaksacyjny.

Dyskusja zwrotna ujawni, jak inaczej ludzie czuli się podczas wykonywania ćwiczenia, jakie efekty przyniosło i jak mogą to wykorzystać w innych sytuacjach.

Czas trwania:

10 - 15 minut

Inne zastosowania:

Może być przydatny we wszystkich kontekstach, w których przydatna jest obecność i silny język ciała, takich jak komunikacja, prezentacja, dyskusje, przekonywanie, przedstawianie pomysłów i innowacji.

Opinie uczestników

Ich własnymi słowami:

Te podstawowe ćwiczenia dają efekt odprężenia i świadomości. Zaskakujące jest to, że inaczej się czujemy stojąc w pozycji wyprostowanej i jak to wpływa na komunikację podczas mówienia. Jest to bardzo pomocne, aby poczuć się połączonym z własnym ciałem, zrozumieć swoje myśli i to, co powstrzymuje nas od bycia obecnym. Mimo że brzmi to prosto, w rzeczywistości zawiera w sobie wiele mądrości. Ćwiczenie to jest zarówno relaksujące, jak i sprawia, że jesteś świadomy swojego ja, wzmacnia poczucie bycia obecnym, a także pomaga ci zrozumieć, jak inni cię widzą i jak ty widzisz siebie.



B ĆWICZENIA PODSTAWOWE: PRACA Z GŁOSEM

Źródło:

Powszechnie stosowane ćwiczenia; struktura i opis ćwiczenia: Signe Zurmühlen

B1 Rozgrzewka głosowa

Cel:

Rozgrzanie głosu i zwiększenie poczucia pewności siebie poprzez większą artykulację
Dobra kontrola głosu i poprawa wyraźnej artykulacji

Opis:

Trener może wykorzystać jedną, dwie lub trzy części tego ćwiczenia.

Trener wprowadza to ćwiczenie i zachęca uczestników, by ćwiczyli je codziennie, a także przed wystąpieniami publicznymi.

- Ziewanie

Uczestników szkolenia zachęcamy do rozpoczęcia ziewania. Powiedz kursantom, żeby po prostu ziewali naprawdę ze szczegółami. Z dźwiękiem, proszę! I nie zapomnijcie użyć całego ciała. Rozciągaj się i ziewaj z dźwiękiem. To poszerzy wszystkie przestrzenie, których twoje ciało potrzebuje do tworzenia dźwięków.

Następnie trener wprowadza warianty, mówiąc: „zaczynij ziewać z dźwiękiem, kiedy musisz wydać dźwięk, aktywowane są wszystkie części ciała odpowiedzialne za emisję dźwięku, więc użyj całego ciała, rozciągnij się i ziewaj z dźwiękiem”.

- Łamańce językowe

Trener rozdaje wydruki z zabawami językowymi, wyjaśniając, że dzięki nim można rozgrzać swój głos i jednocześnie poprawić artykulację. Zachęca wszystkich, by spróbowali wypowiedzieć je jak najdokładniej. Kiedy już będą w tym całkiem dobrzy, powinni zwiększyć tempo i spróbować powiedzieć kilka razy pod rząd.

- Korek

Trener rozdaje uczestnikom korki (z butelek po winie, wcześniej je zdezynfekuj!). Poleć uczestnikom, by wzięli korek między zęby i spróbowali wypowiedzieć swój łamaniec językowy. Powinni starać się wymawiać słowa tak wyraźnie, jak to możliwe. Następnie zachęć ich, aby spróbowali ponownie bez korka. Powinni być w stanie zauważyć, że ich wymowa jest znacznie wyraźniejsza i bardziej precyzyjna.

Pomoce:



- łąmańce językowe wydrukowane x liczba uczestników szkolenia,
- korki - liczba odzwierciedlająca liczbę uczestników szkolenia + 2

Czas trwania:

Ok. 15 -30 minut

Pytania do refleksji i informacji zwrotnej:

- Czy doświadczyłeś jakichś zmian przy przechodzeniu od jednego zadania do drugiego?
- W jakich sytuacjach i kontekstach pracy te ćwiczenia mogłyby być dla Ciebie pomocne?

Inne zastosowania:

Dobra kontrola głosu i wyraźna artykulacja są niezbędne do jasnej komunikacji i niezbędne dla każdego, kto przemawia przed publicznością, czy to na wykładach, kursach czy negocjacjach, więc można je wykorzystać podczas kursów wystąpień publicznych, indywidualnego przygotowania do spotkań, wygłaszania przemówień itp.

Jest przydatna we wszystkich sytuacjach, w których potrzebny jest głos: prezentacja, negocjacje, przekonywanie, sprzedaż, dyskusja o innowacjach – wszędzie gdzie celem komunikacja.

Opinie uczestników

Było to dla mnie niesamowite, jak wyraźnie się artykułuje automatycznie po tym, jak próbowało się zrozumiale mówić z korkiem między zębami. Z pewnością wykorzystam to ćwiczenie w przygotowaniach do mojego następnego wykładu przed większą publicznością.

Łamańce językowe są zawsze zabawne, ale również ujawniają znaczenie rytmu, ponieważ jeśli złapałeś rytm jednocześnie pilnując tekstu, wszystko stało się znacznie łatwiejsze.

To dobre i bardzo proste ćwiczenie na rozgrzanie głosu. Nie potrzebujesz żadnych dodatkowych materiałów, bo każdy ma je zawsze przy sobie. Więc można to zrobić prawie wszędzie.

B2 Utrzymanie tonu i zwiększenie głośności głosu

Cel:

Podniesienie świadomości grupy



Opis:

Prowadzący instruuje grupę (co najmniej 3 osoby), aby zaczęła śpiewać w jednym tonie. On/ona zaczyna i nadaje ton, a uczestnicy mają podążać za nim/nią.

Trener wyjaśnia, że chodzi o to, by spróbować połączyć się z innymi uczestnikami, będąc świadomym własnego oddechu i oddechu innych. Instruuje, że ton powinien zawsze pozostawać na tym samym poziomie, a uczestnicy powinni starać się „kompensować” swoich partnerów.

W następnej rundzie jeden z uczestników może nadać ton.

Czas trwania:

Max. 10 minut

Inne zastosowania:

Sztuka prezentacji, zarządzanie stresem

Opinie uczestników

(Refleksje uczestników LTTA w Kolonii na temat ćwiczenia, dzielenie się tym, jak się czuli, jaki wpłynęły na nich te warsztaty...)

Pytania do refleksji i informacji zwrotnej:

- Jak się czułeś?
- Czy było to łatwe/trudne?
- Co sprawiło, że to było łatwe/trudne?
- Jakiej taktyki użyłeś, aby podążać za tonacją?
- Jak myślisz, co pozwoliło grupie w końcu zaśpiewać w jednym tonie?
- Jaką naukę, którą możesz zastosować w pracy grupowej, możesz wyciągnąć z tego doświadczenia?

Ich własnymi słowami:

Jest to jedno z ćwiczeń głosowych, które uważam za wartościowe w procesach budowania zespołu. Jest to porywające uczucie, gdy grupa niemal intuicyjnie dostosowuje się do wysokości tonu, głośności czy harmonii bez wskazówek. Wymagana jest tu zarówno pewność siebie w śpiewaniu tonacji, jak i ciągła gotowość do zwracania uwagi na grupę i odchodzenia od własnej tonacji czy wysokości dźwięku lub własnej wybranej głośności, tak aby służyć brzmieniu grupy.

To ćwiczenie może być trudne dla osób, które nie posiadają wykształcenia muzycznego lub są trochę głuche na ton, tak jak ja, więc ważną rzeczą jest zaakceptowanie wszystkich w



grupie i próba pomocy im w celu osiągnięcia harmonii. Pokazuje to również na bardziej praktycznym poziomie, że może nie wszyscy jesteśmy skuteczni w niektórych aspektach, ale poprzez współpracę możemy stać się lepsi i uczyć się.

Po tych ćwiczeniach wokalnych od razu zauważasz, że zakres głosu się rozszerza, a to ma związek z rozluźnieniem całych mięśni głosowych, jak sądzę. Wykonujesz te ćwiczenia wielokrotnie za darmo w ramach treningu głosu i jako rozgrzewkę.

Zalecana lektura:

Haas, M., & Mortensen, M. (2016). The Secrets of Great Teamwork: Collaboration has become more complex, but success still depends on the fundamentals. *Harvard Business Review*.

Łamańce językowe (ang.)

- Czarna krowa w kropki bordo żuła trawę kręcąc mordą.
- Nie pieprz wieprza pieprzem Pietrze, bo bez pieprzu wieprz jest lepszy.
- Król Karol kupił królowej Karolinie korale koloru koralowego.
- W Szczebreszynie chrząszcz brzmi w trzcinie.
- Czy Tata czyta cytaty z Tacyta.
- Człek człekokształtny i człek nieczłekokształtny.
- Gdy pomorze nie pomoże, to pomoże może morze, a gdy morze nie pomoże, to pomoże może las.
- **Jeżeli idzie Ci tak łatwo to spróbuj coś odrobinę trudniejszego.**
- Czy rak trzyma w szczypcach strzęp szczawiu czy trzy części trzciny
- Konstantinopolitancykowieczka.
- Wyrewolwerowany rewolwerowiec wyrewolwerował swój nie wyrewolwerowany rewolwer.
- Szczwanego czepek szczwany czepek zaszczepił na szczypicę.
- Jola lojalna, Jola nielojalna.
- Stół z powyłamywanymi nogami.
- I wespół w zespół by żądz moc móg zmóg
- Leży Jerzy na wieży i nie wierzy, że w tej wieży jest sto jeży i pięćdziesiąt jeżozwierzy.
- W czasie suszy szosa sucha.
- Pchnij w tę łódź jeża lub osiem skrzyń fig.
- To cóż, że ze Szwecji, to nic, że ze Szwecji.
- Wyimaginowana gżegżółka zgrzeszyła przeciw gżegżółkowemu Bożkowi Grzegorzowi.
- Wylaminowana i wyemaliowana iluminacja.
- Pocztmistrz z Tczewa.
- Z rozentuzjasmowanego tłumu wyindywidualizował się niezidentyfikowany prestidigitator, który wyimaginował sobie samounicestwienie.



- Na wyścigach wyścigowych wyścigówek wyścigowych wyścigówka wyścigowa wyścignęła wyścigówkę wyścigową numer sześć.

B3 Dalsze ćwiczenia głosowe

Dla aktora ważne jest nie tylko ciało, ale i głos. A teraz chcemy nieco go rozgrzać.

Oddech:

Najpierw skupmy się na oddechu.

Położ dłonie na brzuchu i weź wdech. Postaraj się, aby oddech płynął jak najgłębiej. Staraj się oddychać tak, jakby oddech miał popłynąć do twoich rąk.

Wdech, krótka pauza i ponowny wydech.

4 - 8 razy

Kolejne ćwiczenie jest ważne dla artykulacji i wsparcia głosu. Powiedz szybko po sobie litery P T K.

Położ teraz rękę na przeponie, czyli dużym mięśniu w okolicy brzucha. Poczuj ruch na swojej dłoni. Postaraj się wykorzystać nacisk przepony.

Winda:

Celem ćwiczenia jest ustabilizowanie zakresu o głosu.

Wyobraź sobie, że Twój głos to winda i ktoś chce ją zabrać z pierwszego piętra na najwyższe.

Użyj do tego litery „M”.

Są windy, które są bardzo niestabilne i chybotałe, w których zastanawiamy się, czy dotrzemy do celu w jednym kawałku.

Są też nowoczesne windy, które jadą w górę bezpiecznie i naturalnie. Spróbujcie być taką windą!

W górę i z powrotem w dół, 3-6 razy.

Whop:

I na koniec połączymy dźwięk i wsparcie wokalne.

Wyobraź sobie, że masz w ręku piłkę i uderzasz nią o podłogę tak mocno, że odbija się od ściany po przeciwnej stronie. Zacerpnij siły z przepony i powiedz słowo „whop” podczas wykonywania tej czynności.

Wykorzystaj siłę nacisku z przepony!

Czy czujesz, że brzuch się porusza?

Masaż głośni:

W tym ćwiczeniu bardzo ważne jest, abyś był całkowicie zrelaksowany.

Stań całkowicie zrelaksowany i uwolnij wszystkie napięcia w swoim ciele.



Poczuj mięśnie twarzy i pozwól im się rozluźnić.

Teraz spokojnie pozwól, aby „www” wypadło z Twojego ciała. Bez żadnego wysiłku czy nacisku. Spróbuj tego samego z miękkim „sssssss”, po którym następuje „jjjjjjj”.

Jeśli to działa bez żadnego wysiłku, spróbujmy małych łuków.

„Wwww-Wwww”; „Ssss-Ssss-Ssss”; „Jjjjjj-Jjjjjj” .

Nie buduj ciśnienia, po prostu pozwól, aby dźwięk przyszedł!

Kanapka

To ćwiczenie jest jak masaż dla głosu.

Wyobraź sobie, że jesz bardzo, bardzo smaczną kanapkę. Kanapka jest tak smaczna, że nie możesz już tego ukryć. Powiedz „mhmmm” i poczuj jak pyszna jest kanapka.

Okruchy

To była pyszna kanapka! Ale czekaj, co to jest? Och, masz okruchy w zębach.

Przeszukaj językiem wnętrze ust w poszukiwaniu okruchów. Spróbuj dotrzeć do każdego najmniejszego zakamarka i upewnij się, że w Twoich ustach nie ma już żadnych okruchów.

Samochód wyścigowy

Uff! Teraz czujesz ulgę. Tak bardzo, że pozwalasz swoim ustom trzepotać przez chwilę w relaksie! Och, ten dźwięk coś ci przypomina: wydawałeś ten dźwięk w dzieciństwie, kiedy bawiłeś się w samochód wyścigowy lub motorower.

Trzepoczcie wargami przy jakimś dźwięku i zmieńcie wysokość dźwięku.

B4 Emocje/barwy głosu

Świadomość, samoświadomość, komunikacja

Dlaczego.

Kiedy rozmawiasz z innymi ludźmi (pracownikami, menadżerami klientów), bardzo ważne jest, abyś był świadomy tego, jak rzeczy, które mówisz, będą odbierane przez Twojego rozmówcę. Krzyczenie na kogoś ze złością, kiedy chcesz go pochwalić, prawdopodobnie nie przekaże zamierzonego komunikatu, tak samo jak próba wytłumaczenia komuś podczas śmiechu, że jesteś niezadowolony z jego pracy.

To, jak coś mówisz, może być równie ważne jak **to, co mówisz**.

I dlatego tak ważne jest, aby umieć świadomie kontrolować własny głos.

1.) Emocje

Wszyscy mamy różne głosy i to dobrze, bo dzięki temu wiemy, z kim rozmawiamy, nawet jeśli nie widzimy drugiej osoby.



Nasze głosy są tak samo indywidualne jak nasze odciski palców. Dzieje się tak dlatego, że wszyscy mamy różne ciała, a co za tym idzie różne przestrzenie dźwiękowe, struny głosowe, usta i języki, dzięki którym tworzymy dźwięki i tony. Swoim głosem możemy pokazać innym nie tylko kim jesteśmy, ale także jak się czujemy, w jakiej sytuacji się znajdujemy.

Dlatego chcę zabrać Was na małą wycieczkę w świat emocji głosowych lub barw głosu. W tym celu przyjrzymy się najważniejszym lub głównym emocjom.

- radość
- niepokój
- złość
- odraza
- smutek
- zakochanie
- podekscytowanie
- wstyd
- pewność siebie
- niepewność

Te emocje szybko rozpoznajemy po mimice twarzy, postawie, ruchach. Ale czy rozpoznajemy je również tylko po głosie?

Budujemy małe "pudełko", tak że nie można już kogoś zobaczyć, a jedynie usłyszeć.

I bierzemy zupełnie neutralne zdanie.

„Mężczyzna spaceruje z psem po ulicy”.

Kto chce wejść do pudełka i powiedzieć to zdanie jednocześnie wyrażając jedną z emocji? Ochotnik wybiera emocję (nie ujawnia jaką) i wchodzi do pudełka. Następnie ochotnik mówi zdanie „Mężczyzna spaceruje z psem po ulicy” jednocześnie wyrażając wybraną emocję.

2.) Co zależy od tego, jak działa nasz głos?

Ale jak możemy świadomie tworzyć i kontrolować takie emocje?

Zapoznajcie się z najważniejszymi czynnikami, które mają wpływ na działanie głosu.

Od czego zależy, jak działa nasz głos?

- Wysokość dźwięku
- Szybkość
- Głośność
- Rytm/melodia
- Cechy szczególne

Ktoś, kto jest bardzo pewny siebie, na przykład, zazwyczaj mówi bardzo powoli, głośno, głęboko i płynnie.



Z kolei ktoś, kto jest niespokojny lub nerwowy, ma tendencję do mówienia wysoko, miękko i z opóźnieniem. Ponownie wybierzcie emocje i wypełnijcie arkusze.

- Kto chciałby nam teraz opowiedzieć o swojej emocji?
- Jaka mogła ona być?
- Jakie są cechy, które wypisaliście? Czy inni się z tym zgadzają?

3.) Sytuacje

Sytuacja

W jakiej sytuacji znajduje się Twoja postać?

Sytuacja ma duży wpływ na Twój głos. Na przykład, jeśli Twoja postać się spieszy i jest zestresowana, będzie mówić inaczej niż wtedy, gdy jest całkowicie zrelaksowana lub znudzona.

Pomyśl o sytuacji, w której znajduje się Twoja postać.

Możliwe sytuacje:

- Osoba jest spóźniona i próbuje złapać autobus.
- Leży na słońcu przy basenie.
- Ma wygłosić ważne przemówienie.
- Osoba właśnie dowiedziała się, że jej dom spłonął.

Teraz chciałabym, aby kolejny ochotnik opowiedział nam zdanie w jednej z emocji i w jednej sytuacji. Jaka emocja była tu zaangażowana?

W jakiej sytuacji mógł się on/ona znaleźć?

Jakie jest rozwiązanie tej sytuacji?

Zadanie domowe:

Po powrocie do domu zwróć uwagę na to, jakie emocje przekazują aktorzy w filmach i jak to robią! Albo posłuchaj uważnie polityków, celebrytów i kolegów z pracy !

C ĆWICZENIA IMPROWIZACYJNE

C1 Bełkotanie

Bełkot to mowa, która jest (lub wydaje się być) nonsensowna. Może obejmować dźwięki mowy, które nie są rzeczywistymi słowami [1] lub gry językowe i specjalistyczny żargon, który wydaje się bezsensowny dla osób postronnych.

Źródła:

Powszechnie stosowane ćwiczenie; struktura i opis ćwiczenia: Signe Zurmühlen



Cel:

Poprawa umiejętności komunikacji niewerbalnej poprzez wysyłanie treści bez znaczących słów. Używanie bełkotliwego języka uczy ludzi wyrażania treści i emocji bez słów oraz komunikowania się za pomocą wszelkich możliwych środków, oprócz słów rzeczywistych.

Opis:

Rozmowa w bełkotliwym języku:

1. Uczestnicy mają za zadanie stworzyć język bełkotliwy chodząc po pomieszczeniu i próbując różnych rodzajów tonów dla bełkotu, aż znajdą taki, który jest dla nich dobry i nie przypomina języka narodowego lub innego. Powinni używać dźwięków, szumów, hałasów, czegokolwiek, co mogą sobie wyobrazić oprócz rzeczywistych słów.
2. Bełkotliwa pogawędka. Rozmawiajcie w parach lub w małych grupach używając tylko bełkotu, waszego wymyślnego języka, waszego ciała i mimiki, wszystkiego poza rzeczywistymi słowami.
3. Opowiadanie dowcipów przy użyciu bełkotu.
4. Odgrywanie scenek z użyciem bełkotu.

Czas trwania:

5-10 minut dla każdej części (1. - 4.) do 60 minut dla całej serii (w zależności od ilości uczestników szkolenia)

Inne zastosowania:

Każda sytuacja komunikacyjna, w której komunikacja niewerbalna jest ważnym czynnikiem. Nawet jeśli to ćwiczenie na początku wydaje się być całkowitym brakiem komunikacji, to w rzeczywistości funkcjonuje jako ultimum. Poprzez mówienie bełkotu w grupach, uczestnicy są wezwani do użycia każdego niewerbalnego środka językowego, jaki mają, aby wysłać swój sygnał do drugiej osoby.

Jeśli zakazuje się słów, całe ciało, mimika twarzy, sposoby okazywania uczuć, gesty, czy pantomima pokazują, że komunikacja ma tak wiele różnych elementów. Uczestnicy mogą dobrać się w dwuosobowe zespoły i tylko poprzez bełkot próbować sprawić, by partner zrozumiał, o co im chodzi. Ustalając temat, prosty na początku, a może bardziej skomplikowany w miarę postępu ćwiczenia, wyostroż swoje umiejętności komunikacyjne.

Przykładowe tematy:

- Chcę wyjść wcześniej z biura.
- Nie udało mi się dokończyć moich zadań.
- Czy możesz mi pomóc, ponieważ mój komputer się zawiesił?
- Czy chcesz się spotkać po pracy ?
- Jestem bardzo szczęśliwy, ponieważ mój projekt idzie dobrze.... i tak dalej...



Reakcje uczestników

Czasami trudno jest wymyślić język, który nie brzmi podobnie do języka ojczystego, lub nie wpaść w pułapkę naśladowania akcentów. Wymaga to kreatywności i rezygnacji z bycia poważnym lub pretensjonalnym; jest jak powrót do dzieciństwa, gdzie większość dzieci miała takie języki lub używała ich między sobą dla zabawy. Jest to zabawa, ale i trudność, wygląda jak gra, ale pozwala uczestnikom szkolenia być kreatywnym i używać wszystkich swoich narzędzi i środków ekspresji. Niemniej jednak, naprawdę staje się to później zabawą i pokazuje, jak można wykorzystać język ciała i mimikę do komunikacji i wysłania swojego sygnału do drugiej osoby, nawet jeśli wypowiada się tekst „bez znaczenia”. Wspaniale jest też słuchać różnych stylów bełkotu różnych osób.

Opinie uczestników:

„Na początku bełkotanie było dla mnie trochę trudne, ponieważ czułam się naprawdę świadoma siebie i trochę zakłopotana, nie byłam zbyt kreatywna w tym ćwiczeniu, jak sądzę, ale pokazuje ono, jak można wykorzystać język ciała i mimikę do komunikacji i wysłać swój sygnał drugiej osobie. Wspaniale było również słuchać różnych stylów bełkotu każdego z nas. Bardzo podobały mi się łamańce językowe, w ponieważ mózg powinien być w ich trakcie bardzo obecny, ale ciało również, żeby odnieść sukces. Są one zawsze zabawne, ale także ujawniają znaczenie rytmu, ponieważ jeśli złapiemy rytm i będziemy pilnować słów, wszystko stanie się o wiele łatwiejsze.”

C2 „Tak i ...” (Magiczny lis)

Źródło:

Powszechnie stosowane ćwiczenia; struktura: Frank Baumstark

Cel:

Ćwiczenie:

- spontanicznego reagowania na odpowiedź partnera w komunikacji
- uwzględnianie propozycji i komentarzy partnerów by nie trzymać się utartego schematu
- aktywne słuchanie
- myślenie w alternatywny sposób bez popadania w kontropinię

Opis:

Trener zapowiada ćwiczenie improwizacyjne.

- Uczestnicy szkolenia przychodzą na „scenę” w dwójkach. Ich celem będzie przeprowadzenie rozmowy, w której każdy z graczy zaczyna zdanie od „Tak i...”.



- Po pierwszej rundzie można zachęcić uczestników: zaakceptuj propozycje partnera... uczynj ją/jego/twoją większą... przyjmuj to, co przychodzi... bądź otwarty... nie trzymaj się swojej historii... idź z prądem.
- Grupa do 6 uczestników ma za zadanie prowadzić rozmowę na zmianę, dodając każdy, jedno zdanie z rzędu.
- Temat rozmowy może być dowolny lub wybrany losowo za pomocą karteczek z napisanym tematem: tematy plotkarskie lub z dziedziny, nauki, sportu, polityki...

W wersji alternatywnej ćwiczenie może być rozszerzone:

- Dwóch uczestników szkolenia dostaje po jednej karteczce z tematem. Wyzwanie polega na tym, że każdy dostaje inne słowo kluczowe i nie poznaje drugiego. Słowo kluczowe może brzmieć „drzewo cytrynowe”, „jesteś zakochany w swoim partnerze”, „nic”, „masz kaca”, „nie wierzysz w to, co mówi druga osoba” itp. Po szybkim zapoznaniu się z notatką, osoby powinny odegrać scenkę.

Czas trwania:

10 minut na jedną rundę

Około 20 minut (w zależności od liczby uczestników szkolenia)

Inne zastosowania:

Ćwiczenie może być stosowane

- we wszystkich trudnych sytuacjach komunikacyjnych, w których potrzebne są spontaniczne reakcje, takich jak negocjacje, konflikty, rozwijanie pomysłów, zarządzanie zmianami, innowacje
- do poprawy spontaniczności i reakcji w komunikacji grupowej
- jako ćwiczenie z zakresu pracy zespołowej

Reakcje uczestników

Podczas tego ćwiczenia ludzie często zauważają, że snują w głowie opowieść i przygotowują się do jej kolejnej części. Jest to jednak mało przydatne, ponieważ kolejny uczestnik, który snuje opowieść dalej, może nadać jej zupełnie inny obrót, przez co takie przewidywanie historii okazuje się nieistotne. To może ujawnić, jak ważne jest bycie otwartym i obecnym w sytuacjach komunikacyjnych. Historia może mieć wiele zwrotów akcji, ważne jest, jak bardzo musimy być gotowi i przygotowani, aby się do niej dostosować.

Uczestnicy uczą się, że upieranie się przy własnej historii jest przeszkodą dla ogólnego wyniku, a korzystna jest otwartość na pomysły innych i łączenie się z nimi.

Zachęca do spontanicznego reagowania. Ćwiczenie stymuluje więc świadomość grupową.

Opinie uczestników:

„Podczas tego ćwiczenia zauważyłem, że snuję w głowie opowieść i przygotowuję się do swojej roli. Na niewiele się to jednak zda, bo kolejny uczestnik, który snuje opowieść dalej,



może nadać jej zupełnie inny obrót, a jego moje przewidywanie historii przestaje mieć znaczenie. To pokazało mi, jak ważna w komunikacji jest otwartość. Ćwiczenie to uświadomiło nam, jak bardzo powinniśmy być otwarci i obecni, aby tworzyć historię. Jak wiele zwrotów akcji może mieć historia i jak bardzo musimy być gotowi i przygotowani, aby się dostosować."

C3 Maszyna do pisania

Źródło:

Powszechnie stosowane ćwiczenie

Cel:

Znalezienie najlepszego rozwiązania, aby pomóc grupie i stworzyć pełne zdanie.

Ćwiczenie koncentracji na sukcesie zespołu.

Nauczenie się rezygnacji z promowania własnych pomysłów (także wizerunku własnej osoby i celów osobistych), gdy stawką jest wynik grupy.

Opis:

Uczestnicy pozostają w kole i jeden po drugim mówią/dodają tylko jedno słowo, aby stworzyć spójne zdanie. Prostsza wersja tego ćwiczenia polega na tym, że uczestnicy dodają swoje słowo, nie zmieniając pozycji w kole.. Osoba kończąca zdanie musi powiedzieć „kropka". Na początku ćwiczenia trener przejmuje inicjatywę i mówi „kropka". Natychmiast inny uczestnik szkolenia ma rozpocząć zdanie. Celem jest zbudowanie zdań bez żadnych pauz.

Aby uczynić ćwiczenie nieco trudniejszym, uczestnicy mogą użyć małej piłki i rzucić ją do każdego w kole, aby kontynuować zdanie. Lepiej jest jednak zacząć od wersji bardziej podstawowej, a następnie przejść do bardziej złożonej.

Zachowaj prostotę. Staraj się nie wymądrzać i nadmiernie nie komplikować zdania, które chcesz ułożyć, bo zwykle prowadzi to do zamieszania, a nie sukcesu.

Próbuj z podstawowymi małymi zdaniami i stopniowo, gdy zespół czuje się pewniej, przechodź do bardziej złożonych zwrotów.

Jabłko jest czerwone.

Mój brat jest duży.

Lubię ocean.

Liść zmienia kolor na brązowy.

Po ustaleniu przepływu grupy w tych małych zdaniach, możesz następnie wzbogacić i kreatywnie przejść do bardziej skomplikowanych zdań, pamiętając zawsze, że muszą one mieć sens.

Oczekiwany rezultat będzie wynikał z omówienia informacji zwrotnej:

- Kiedy tak naprawdę zaczęło to działać?



- Jakie zasady odkryliście, które pomogły grupie odnieść sukces?
- Czy ktoś musiał zrezygnować ze swoich osobistych celów?
- Jakie one były?
- Jak to się wtedy potoczyło?
- Co zmieniłeś w swoim zachowaniu, co wpłynęło na sukces grupy?

Czas trwania:

10 – 15 minut

Inne zastosowania:

Ćwiczenie ma ogromne zastosowanie we wszystkich rodzajach szkoleń, poprawiając nie tylko komunikację, ale także zdolność do szybkiego myślenia i elastyczność, dokładnie tak, jak dzieje się to w procesie komunikacji.

Komunikacja / Budowanie zespołu / Elastyczność / Adaptacyjność / Praca zespołowa

Celem tego ćwiczenia nie jest próba przechytrzenia kogokolwiek - jak to się często zdarza, gdy na co dzień dyskutujemy z ludźmi - ale faktycznie odłożenie na bok swojego ego lub wcześniejszych pomysłów i budowanie na słowach już wypowiedzianych. Oczywiście, kiedy wypowiadamy słowo w tym ćwiczeniu, mamy pomysł na to, jakie zdanie chcemy stworzyć, ale kiedy kolejna osoba dodaje kolejne słowo, widzimy, że to, co mieliśmy na myśli, może się całkowicie zmienić. Dlatego musimy być elastyczni, myśleć szybko i swoimi słowami umożliwić następnej osobie znalezienie sensownego słowa do dodania, a nie utrudniać jej życie. Zaczynając od mniejszych zdań, przechodząc do bardziej złożonych, stopniowo komunikacja w grupie staje się silniejsza, a cel łatwiejszy do osiągnięcia.

Reakcje uczestników

Pozbycie się scenariuszy, koncentracja na sukcesie zespołu, otwartość na pomysły; tworzenie krótkich zdań upraszcza proces komunikacji i pomaga przejść do sedna. Bardzo przydatne ćwiczenie pokazujące, jak szybko musimy się dostosować, jak nie powinniśmy trzymać się naszego początkowego pomysłu, jeśli grupa zmienia kierunek zdania, które próbujemy stworzyć; uczy nas, jak próbować zaproponować coś, co umożliwi proces i pomoże kolejnej osobie. Wyostrenie dla mózgu, a także idealne do komunikacji i budowania zespołu.

Opinie uczestników:

"Podczas tego ćwiczenia zauważyłem, że snuję w głowie opowieść i przygotowuję się do swojej roli. Jest to jednak mało przydatne, ponieważ kolejny uczestnik, który snuje opowieść dalej, może nadać jej zupełnie inny obrót, a moje własne przewidywania co do biegu historii mogą się okazać nieistotne. To pokazuje, jak ważna w komunikacji jest otwartość."



"Ćwiczenie, które pokazało nam jak bardzo powinniśmy być otwarci i obecni, aby współtworzyć historię; jak wiele zwrotów akcji może mieć historia i jak bardzo musimy być gotowi i przygotowani, aby się dostosować."

C4 „Mission impossible” – Uczestnicy jednej scenki mają różne zadania

Źródło:

Autorzy: Frank Baumstark, Gregor Weber i Signe Zurmühlen

Cel:

Współpraca i asertywność: w tym ćwiczeniu improwizacyjnym kilkoro uczestników gra razem w jednej scenie, podczas gdy każda osoba ma inną misję do wykonania.

Opis:

Min. 2, max. 4 -5 uczestników

Przygotowanie:

Kartki papieru, na których napisane są różne misje dla każdego uczestnika (np. „zakochać się w danej osobie”, „zachowywać się jak pijany(-a)”, „uniknąć spotkania z inną osobą”, „obchodzić urodziny”, „odejść od partnera” itd.)

Przed rozpoczęciem scenki każdy uczestnik dostaje jedną kartkę papieru i czyta instrukcję. Na kartce jest podane zadanie, które powinien wykonać w trakcie sceny. Gracze znają tylko swoje własne misje. Nie mają czasu na przygotowanie się, scena rozpoczyna się natychmiast. Gracze zaczynają wchodzić ze sobą w interakcje i próbują wykonywać swoje misje.

Po pewnym czasie (np. 5 minut, w zależności od dynamiki) trener zatrzymuje scenkę, a uczestnicy opisują swoje doświadczenia.

Czas trwania:

5 do 10 minut na każdą scenkę, w zależności od dynamiki w scenie i ilości czasu; należy odegrać co najmniej 2 lub 3 różne scenki, aby dynamika była widoczna.

Inne zastosowania:

W tym ćwiczeniu celem jest zrealizowanie własnej misji.

Ćwiczenie to ma charakter odwrotny do ćwiczenia „Magiczny lis”, gdzie celem jest bardzo świadoma współpraca i przyjmowanie sugestii i pomysłów od innych uczestników.

Reakcje uczestników

Uczestnicy różnie reagują w trakcie scenek. Jedni próbują do końca scenki upierać się przy swojej misji, podczas gdy inni idą z prądem i dają się wciągnąć w misje innych graczy. Temat do refleksji to sposób, w jaki reaguje każda osoba. Są momenty, w których trzeba



zachować równowagę i wykonywać swoją misję, ale nadal być w stanie połączyć się i grać z innymi, zwracając uwagę na ich zachowania i potrzeby, aby nie stracić połączenia i wspólnej gry w jednej scenie.

C5 Budowanie maszyny

Reference:

Struktura: Gregor Weber

Cel:

To ćwiczenie dotyczy świadomości grupy, nadążania za rytmem i tempem grupy w celu uzyskania ruchu grupowego.

Opis:

Każdy uczestnik wybiera ruch rękami (i ciałem), który pasuje do kolejnej osoby w rzędzie i wygląda jak działanie maszyny.

Jedna osoba zaczyna, pozostałe dołączają po kolei i rozbudowują maszynę.

Czas trwania:

Około 10 minut na każdą rundę

Inne zastosowania:

Ćwiczenie przydatne we wszystkich procesach budowania zespołu, które skupiają się na przewidywaniu, integracji i percepcji.

Reakcje uczestników

Ćwiczenie pokazuje, jak każda osoba może budować wartość całej organizacji.

C6 Scenki improwizowane na podstawie losowo wybranych dźwięków

Cel:

Reagowanie słyszalne i szybkie różnicowanie.

Opis:

Prowadzący ćwiczenie podaje ton, na początku może wskazać następną osobę, która przejmuje go nowym tonem, w tej samej wysokości, niższym lub wyższym. Następnie można zmieniać długość utrzymywania tonów, później rezygnuje się z przekazywania tonów i ten, kto najszybciej zareaguje, przejmuje stery.



Czas trwania:

Około 10 -15 minut.

Inne zastosowania:

sytuacje wymagające polegania bardziej na słuchu niż na wzroku, na tym jak ktoś coś mówi, jaki nastrój rezonuje.

C7 Opowiedz historię na podstawie obrazka i odpowiedz na pytania publiczności

Źródło:

Standardowe ćwiczenie w treningach teatru improwizacji

Cel:

Reaktywność, improwizacja, kreatywność

Opis:

Prowadzący ma kilka obrazków, np. ciekawych pocztówek. Jedna osoba bierze jedną z kart jako szablon historii, którą ma opowiedzieć przed grupą. Następnie publiczność może zadawać pytania, które są związane z daną historią. Opowiadający musi odpowiedzieć na pytanie a następnie połączyć się z jego historią.

Czas trwania:

15 - 20 minut

Inne zastosowania:

Uwaga i przystosowanie, myślenie wielowątkowe, trening nieszablonowego myślenia.

C8 Wybierz zwierzę i poruszaj się jak ono

Cel:

Umiejętności obserwacyjne, redukcja do niezbędnych elementów, wykorzystanie wyobraźni. Rozpoznawanie cech ruchu, wyobraźnia umysłowa i fizyczna, kreatywność i przenoszenie cech osobowości na inny poziom.

Opis:

Uczestnicy dostają kilka minut na wybór zwierzęcia, krótkie przymierzenie się do niego, a nawet na zadanie kolejnego pytania. Następnie, z muzyką lub bez (muzyka pomaga tu na początku), można kazać połowie grupy improwizować razem. Najpierw każdy powinien



znaleźć dla siebie postać i wczuć się w nią. Potem nawiązuje się kontakt i obserwuje drugą grupę. Potem grupa się zmienia i robi się krótką rundkę z informacjami zwrotnymi.

Czas trwania:

30 minut

Inne zastosowania:

Umiejętność odnalezienia się w fizyczności i stanie umysłu czegoś obcego dla siebie. Prezentowanie charakterystycznych cech w innym języku ciała.

C9 Odgrywanie w parach scenek na podstawie przedmiotu

Cel:

Nieskoordynowana komunikacja z partnerem, kreatywność i reaktywność.

Opis:

Zwykły przedmiot codziennego użytku staje się czymś nowym, wyjątkowym lub nawet odpychającym dzięki sposobowi, w jaki mówi o nim jedna osoba. Partner podchwytuje tę historię i reaguje spontanicznie.

Czas trwania:

15 - 20 minut

Inne zastosowania:

Rozbijanie struktur, „bądź otwarty”, „daj się zaskoczyć”, „nie nakładaj na siebie ograniczeń”

C10 Opowiadanie historii za pomocą gestów wykonanych przez kogoś innego

Źródło:

Keith Johnstone

Cel:

Jasność przekazu, zdolność do reagowania, trening procesów równoległych

Opis:

Dwoje partnerów staje się jednym. Siadają jedno za drugim. Osoba siedząca z przodu trzyma ręce za plecami, a partner siedzący z tyłu wyciąga ręce pod pachy osoby siedzącej z przodu. Osoba z przodu opowiada historię, osoba z tyłu wykonuje do niej gesty.



Czas trwania:

20 minut

Inne zastosowania:

Zaangażuj kolegów z zespołu, bądź otwarty, akceptuj nieoczekiwane i reaguj spontanicznie. Bądź w stanie reagować na nieprzewidziane działania.

C11 Bajka

Źródło:

Structure Frank Baumstark i Signe Zurmühlen

Cel:

Połączenie wyobraźni z logiką i praca w danym schemacie.

Opis:

Jedna osoba opowiada przed grupą bajkę. Najlepiej wcześniej zrobić sobie notatki, żeby się za bardzo nie pogubić i znaleźć zakończenie. Zaczyna się od: Dawno, dawno temu...
Prowadzącego ćwiczenie wskazującego na osobę B w pewnym momencie, gdy osoba A opowiada historię - teraz B musi kontynuować.

Czas trwania:

35 - 45 minut

Inne zastosowania:

Zabawa wyobraźnią; jako ćwiczenie na opowiadanie może być podstawą do pracy gestykulacyjnej, łuków napięć, jak również pracy na znanym materiale tekstowym.

C12 Rozmowa z przyjacielem, informacja zwrotna

Źródło:

Autorzy: Frank Baumstark, Gregor Weber i Signe Zurmühlen

Cel:

Rozwijanie empatii, ćwiczenie kreatywności, wyobraźni i informacji zwrotnej.

Opis:

Tworzy się pary, które bez przygotowania rozpoczynają fikcyjną rozmowę, która musi pozostać żywa. Wskazówka: lepiej nie zaczynać rozmowy na tematy codzienne, często łatwiej jest rozmawiać o problemach lub sukcesach.



Czas trwania:

20 - 25 minut

Inne zastosowania:

Uważne słuchanie, umiejętność szybkiego reagowania bez wcześniejszej wiedzy, umiejętność dostosowania się do kogoś bez możliwości przygotowania.

C13 Opowiadanie i powtarzanie

Cel:

Nauka twórczego rozwijania i powtarzania spójnych wypowiedzi w zadanym formacie.

Opis:

Ktoś opowiada historię, a inna osoba opowiada ją ponownie, najlepiej w ten sam sposób.

Czas trwania:

25 - 30 minut

Inne zastosowania:

Odbiór i odtwarzanie tego, co słyhać, co się wyróżnia, co zostało pominięte.
Czy opowieść i fizyczność były właściwe?

D KRÓTKIE SCENKI / PODSTAWY GRY AKTORSKIEJ

D1 „Scenki Schmidta”

Źródło:

Keith Johnstone

Cel:

Uzyskanie świadomości swojego statusu,
Praktykowanie komunikacji statusu,
Praktykowanie zwiększania empatii

Opis:

Ćwiczenie typu odgrywanie ról.

- Trener wyjaśnia, że uczestnicy będą odgrywać w turach rolę Szefa i Pana Schmidta.
- Prosi o 1. ochotnika do odegrania roli Szefa. Aktor" jest proszony o ustawienie sceny.
- Następnie prosi 1. aktora Schmidta o odegranie roli.
- Następuje runda zwrotna.



- Aktorzy w parze zmieniają się rolami.
- Następuje runda zwrotna.

Potem kolejna para.

Uwagi: Trener powinien upewnić się, że zapyta Szefa, czy chce się zamienić rolami.

Propozycja alternatywnego podejścia:

W kolejnych rundach do tego samego Szefa może podejść kilku Schmidtów (po jednym na raz), jeśli tak zdecyduje, aby doświadczyć różnych podejść i przetestować różne reakcje.

Trener może poprosić uczestników o odegranie scenki w różnych ustawieniach statusu: wysoki/niski, wysoki/wysoki, niski/wysoki, niski/niski.

Pomoce:

wydrukowany tekst - równy liczbie uczestników; 2 krzesła, biurko/stół; pomieszczenie wystarczająco duże, aby umożliwić zaaranżowanie go na różne sposoby.

Scenariusz scenki SCHMIDTa do druku::

.....

Scenka SCHMIDTa

Pukanie

Szefie: „Wejść! Och Schmidt, to ty. - Wiesz, dlaczego po ciebie posłałem?”

Schmidt: „Nie!”

Szef podsuwa Schmidtowi gazetę - Schmidt patrzy na nią

Schmidt: „Miałem nadzieję, że to nie zwróci pana uwagi”.

Szef: „Wiesz, że nie możemy zatrudnić nikogo z przeszłością kryminalną”.

Schmidt: „Czy nie może pan ponownie tego przemyśleć?”.

Szef: "Do widzenia, Schmidt!"

Schmidt: „I tak nigdy nie chciałem twojej beznadziejnej pracy!”

.....

Dyskusja na temat informacji zwrotnej może dotyczyć tego, co jest typowe dla każdego statusu; jak się czuli w każdej roli; co się sprawdziło, a co nie.

Oczekiwany wynik będzie pochodził z dyskusji zwrotnej:

Do Szefa:

- Jaki miałeś cel?
- Jaki wynik zamierzałeś osiągnąć? Czy odnieśliście sukces? Dlaczego/ dlaczego nie?
- Czy spodziewałeś się takiej reakcji pracownika?



- Czy Twoje podejście było najbardziej skuteczne?
- Która reakcja byłaby najmniej szkodliwa dla obu stron?
- Co powinien zrobić lider, aby osiągnąć ten wynik?

Do Schmidta:

Jakie zachowanie Szefa było pomocne? Jakie nie było?

Jak się czułeś w tej sytuacji?

* Dodatkowe pomysły na informacje zwrotne mogą koncentrować się na kwestii statusu: co jest typowe dla każdego statusu; jak się czuli w każdej roli; co się sprawdziło, co nie.

Czas trwania:

Każda runda (para): około 10 minut, w zależności od aktorów

Inne zastosowania:

Pobudzanie innowacyjnego myślenia i szukania nowych rozwiązań.

To ćwiczenie dobrze wpływa na komunikację, kreatywność, empatię, elastyczność.

Jest dobre dla samoświadomości różnych ról i statusu.

Scenki Schmidta są prawdziwą rewelacją, jeśli wcześniej nie wykonywało się takich ćwiczeń. Nie tylko dlatego, że wszyscy rozumiemy znaczenie podtekstu w prostym dialogu, ale dlatego, że możemy sprawdzić siebie i wybory, których dokonujemy na scenie - i w życiu. Jakie jest nasze pierwsze podejście, kiedy jesteśmy proszeni o odegranie tej sceny? Dokąd najpierw prowadzi nas nasz umysł? Czy gramy tego/tą mądrego/mądrą> tego/tą seksownego/seksowną? Wolimy być szefem czy pracownikiem? To, jak wiele różnych historii powstało w ciągu tego dnia, było oszałamiające. Co robimy, gdy nagle musimy improwizować? Czy słuchamy naszego partnera na scenie, a także w życiu? Bardzo pożyteczne ćwiczenie, które oprócz naszych zdolności aktorskich lub ich braku - to nie jest ważne - ujawnia złożoność komunikacji, życia i siebie.

Reakcje uczestników

Ćwiczenie może być łatwo zastosowane w szkoleniach z zakresu komunikacji, ponieważ wyraźnie pokazuje, jak wiele różnych uczuć/myśli/dynamiki może zaistnieć podczas tak krótkiego i prostego dialogu. Uczestnicy szkolenia mogą wykonywać te ćwiczenia wybierając za każdym razem inne uczucia, inne cele, które chcą osiągnąć, a uświadomią sobie w sobie sposoby komunikacji, których za każdym razem używają. Pod kierunkiem trenera mogą zostać wezwani do wykrycia różnic w języku ciała za każdym razem, gdy odgrywają daną scenkę, różnicy w tonie głosu, szybkości, z jaką się poruszają, reakcji ich ciała, co prowadzi do samoświadomości i udowadnia, jak wyraźne sygnały prowadzą do skuteczniejszej komunikacji. Świetne ćwiczenie nie tylko dla osób występujących, ale także dla wszystkich, którzy to oglądają i mogą udzielić informacji zwrotnej.



Opinie uczestników:

„Scenki Schmidta były prawdziwą rewelacją, jeśli wcześniej nie wykonywało się takich ćwiczeń. Nie tylko dlatego, że wszyscy rozumiemy znaczenie podtekstu w prostym dialogu, ale dlatego, że możemy sprawdzić siebie i wybory, których dokonujemy na scenie - i w życiu. Jakie jest nasze pierwsze podejście, kiedy jesteśmy proszeni o odegranie tej sceny? Dokąd najpierw prowadzi nas nasz umysł? Czy gramy tego/tą mądrego/mądrą> tego/tą seksownego/seksowną? Wolimy być szefem czy pracownikiem? To, jak wiele różnych historii powstało w ciągu tego dnia, było oszałamiające. Co robimy, gdy nagle musimy improwizować? Czy słuchamy naszego partnera na scenie, a także w życiu? Bardzo pożyteczne ćwiczenie, które oprócz naszych zdolności aktorskich lub ich braku - to nie jest ważne - ujawnia złożoność komunikacji, życia i siebie.”

„Pokazało mi to, jak ważne są nawet drobne działania wszystkich pracowników”.

„Byłem zaskoczony mocą tego na pozór małego ćwiczenia. Tak wiele można z niego wyciągnąć. Informacja zwrotna może iść w kierunku: jak zbudowałeś swoją strategię, czy byłeś w stanie wykonać to, co zaplanowałeś, jeśli zmieniłeś strategię - co na nią wpłynęło, czy podążałeś za drugą osobą, czy byłeś liderem, kto był dobrym słuchaczem - skąd to wiemy? - etc.”

Zalecana lektura:

- "Schmidt scenes" by Keith Johnston applying dramaturgical effects like up/down Status, increasing and diminishing exercises
- Avolio, B. J., Waldman, D. A., & Einstein, W. O. (1988). Transformational leadership in a management simulation game: Impacting the bottom line. *Group & Organization Studies*, 13: 59-80
- Landry, L., 2019. 8 Essential Leadership Communication Skills | HBS Online - Harvard Business School Online. [online] Business Insights - Blog. Dostęp: <https://online.hbs.edu/blog/post/leadership-communication>

D2 „Gra w Króla/Królową”

Źródło:

Keith Johnstone

Cel:

Zwiększenie świadomości i umiejętności w zakresie komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Uświadomienie sobie nieskończonej liczby taktyk, które można wykorzystać do wywierania wpływu.



Opis:

Trener wyjaśnia zadanie mówiąc: „Jedno z was będzie Królową/Królem, a reszta będzie Sługami próbującymi zadowolić Jego/Jej Królewską Mość, abyście mogli pozostać przy życiu. Będziecie podchodzić do Królowej/Króla jedno po drugim próbując go zadowolić. Jeśli Król/Królowa jest niezadowolona, pstryka palcami i Sługa umiera. Wtedy następny Sługa może spróbować.”

Może to trwać w nieskończoność lub do pojawienia się zwycięzcy. Zwycięzcą zostaje Sługa, który najdłużej pozostaje przy życiu.

Po ogłoszeniu zwycięzcy, trener oferuje kolejnemu ochotnikowi rolę Królowej/Króla.

*Opcja: kiedy wszyscy są „martwi” lub nikt nie ma pomysłów na dalszy rozwój, trener może zapytać, czy ktoś ze Sług chciałby mieć drugą szansę, i zachęcić go do podejścia do Króla/Królowej po raz drugi.

Pomoce: 1 krzesło/fotel

Oczekiwane rezultaty przyniesie omówienie informacji zwrotnej:

Do odtwórcy roli Królowej/Króla:

- Jak się czułaś/eś wykonując tę rolę?
- Co ci się podobało/co ci się nie podobało?
- Jakie strategie Służby zadziałały? Dlaczego?
- Jak podszedłbyś do siebie, gdybyś był Służącym? Co by Cię przekonało?
- Teraz, gdy dowiedziałeś się czegoś o sobie - gdzie możesz wykorzystać te informacje w swojej pracy (życiu)?

Do grających Służbę:

- Jak wybieraliście swoje strategie? Na jakiej podstawie dokonywaliście wyborów?
- Z przyjętych podejść, które się sprawdziły?
- Jak czuliście się w obliczu reakcji króla/ królowej?
- Czy są jakieś sytuacje w pracy, do których możesz porównać to doświadczenie?
- Jak radzisz sobie z różnicami statusu w pracy?
- Jakie są wnioski, które można zastosować w "prawdziwym życiu"?

Czas trwania:

Okolo 3-5 minut na każdą osobę podchodzącą. 20 minut na całość scenki.

Inne zastosowania:

Jest to ćwiczenie świadomości ról i tego, jak własne zachowanie zmienia się wraz z rolą.



Punktem wyjścia dla każdej innowacji są potrzeby i oczekiwania. Uczestnicy szkolenia ćwiczą, jak możemy dotrzeć do czyichś potrzeb, dlatego ćwiczenie to można wykorzystać w szkoleniach sprzedażowych, szkoleniach z zakresu umiejętności negocjacyjnych.

Reakcje uczestników

Trenerzy uczestniczący w tym ćwiczeniu powiedzieli:

„Na początku uznałem to ćwiczenie za nieodpowiednie, ale potem zrozumiałem, jak postrzeganie własnego statusu kontroluje myślenie i zachowania komunikacyjne. Jest to z pewnością ważne dla wszystkich, którzy ograniczają swoje zachowania związane ze statusem i napotykają na trudności. Dotyczy to zarówno statusu na poziomie kierowniczym, ale także postrzegania rzekomo gorszego statusu.”

Opinie uczestników:

„Uświadomiło mi, jak ważna jest wiedza o potrzebach i oczekiwaniach innych w komunikacji”.

„To ćwiczenie było rzeczywiście trochę dziwne, bo kiedy naprawdę kogoś nie znasz i nie masz pojęcia, czego by chciał, co uważałby za wartościowe lub interesujące, staje się to w pewien sposób chaotyczne. Pokazuje to również wielką zmianę, której wszyscy doświadczamy, gdy mamy wyższy status. Nawet w grze możemy stać się o wiele bardziej surowi i uważać się za ważnych, i po prostu odrzucać wszystko, łatwo odsyłać ludzi, co moim zdaniem powinno być informacją zwrotną, którą powinniśmy zabrać ze sobą do domu. Jak władza może nas zmienić nawet w grze”.

D3 Cotygodniowy targ

Źródło:

Ćwiczenie, struktura i opis: Signe Zurmühlen

Cel:

Doświadczenia związane z przekonywaniem kogoś. Co oznacza postawa ciała, mimika twarzy, jak zwracać się do kogoś nieprzyjemnego?

Opis:

Trener opisuje lokalizację targu: "Jest to rynek w(np. Kolonii)".

Grupa o równej liczbie uczestników dzieli się na grupę A i grupę B. Grupa A to tzw. sprzedawcy, grupa B to potencjalni goście rynku i kupujący.

Każdy dostaje budżet - trochę pieniędzy na zabawę.

„A” wybierają wymyślony produkt i próbują go sprzedać „B” na targu. Mogą stosować dowolny rodzaj rozmowy, aby osiągnąć cel, jakim jest sprzedaż oferowanego przez nich produktu. „B” chcą tylko przyjrzeć się targowi i nie wydać żadnych pieniędzy. Mogą jednak coś kupić, jeśli „A” ich przekona.



Po 5-10 minutach liczą, który z „A” zarobił najwięcej „pieniędzy”.

Kto był przekonujący?

Dlaczego?

Jakie techniki zostały użyte?

Teraz „A” i „B” zamieniają się rolami. Wszyscy zatrzymują swoje pieniądze i rozpoczynają zabawę od nowa ze zmienionymi rolami.

Kto był teraz przekonujący? Czy coś się zmieniło?

Czas trwania:

Jedna sesja - 25-20 minut

Inne zastosowania:

Ćwiczenia na komunikację, rywalizację, asertywność, stanowczość



4. OPRACOWYWANIE SCENEK – DOPASOWANIE DO WŁASNYCH POTRZEB SZKOLENIOWYCH

Ćwiczenie to służy przygotowaniu szkolenia - trener wykorzystuje je do wcześniejszego opracowania scenek na potrzeby konkretnego szkolenia

Źródło:

Arkusze "Storyboard": Signe Zurmühlen

Cel:

Nabranie pewności siebie i umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach poprzez ćwiczenie tego w doświadczalnych scenkach oraz otrzymywanie informacji zwrotnych na temat swoich działań i zachowań, a może także wskazówek lub sugestii, aby działać jeszcze lepiej.

Opis:

Aby poprawić świadomość siebie i pracę z kamerą, uczestnicy szkolenia powinni najpierw napisać fabułę i storyboard dla trudnej sytuacji, np. zbliżającej się prezentacji lub wideorozmowy. W tym celu uczestnicy powinni zdefiniować

- Jaki jest temat scenki
- Kim są bohaterowie?
- Czego chcą bohaterowie w danej scenie?
- Jakie relacje łączą bohaterów ze sobą?
- Gdzie jesteśmy?
- Co fizycznie robią bohaterowie na początku sceny?
- Jaka jest fabuła scenki?
- Jaki jest główny konflikt w scenie?
- Jak zaczyna się scenka?
- Kiedy zaczyna się konflikt? W jaki sposób?
- Czy jest tu jakiś punkt zwrotny?
- Jak kończy się scenka?
- Czy na końcu masz rozwiązanie? A może jakieś pytanie?
- Co chcesz osiągnąć opowiadając tę historię?
- Jaka jest oś czasowa scenki? Co się dzieje, kiedy?

Po ustaleniu powyższych kwestii wiadomo będzie również, jakie pomoce sceniczne są potrzebne dla danej sceny. Do odegrania sceny potrzebny jest cichy, niezakłócony pokój/przestrzeń.

Po tym przygotowaniu odgrywane są poszczególne scenki na przygotowane tematy. Najlepiej, jeśli są one nagrywane kamerą, aby można było je potem wspólnie obejrzeć.



Kolejną bardzo istotną kwestią jest informacja zwrotna od grupy i trenera. Pomaga ona uczestnikom szkolenia zastanowić się nad swoim zachowaniem i wrażeniem, jakie wywołuje. Najlepiej, jeśli scenki są odtwarzane ponownie, tak by uczestnicy mogli wykorzystać sugestie do dalszej poprawy.

W przypadku informacji zwrotnej wideo potrzebna jest kamera, mikrofon i możliwość wspólnego oglądania nagranej scenki (np. duży monitor, rzutnik, głośniki).

Czas trwania:

Czas trwania zależy w dużej mierze od liczby uczestników szkolenia i długości scenek. Pomocne jest określenie limitu czasowego scenek, np. 5 minut. Jeśli możliwa jest informacja zwrotna w formie wideo, należy wziąć pod uwagę, że każdy widzi scenę ponownie i udziela informacji zwrotnej po jej zakończeniu, co wymaga bardzo dużo czasu.

Inne zastosowania:

Każdą trudną sytuację można „przećwiczyć”, wykonując ją w bezpiecznym środowisku szkoleniowym i otrzymując indywidualną informację zwrotną.

Reakcje uczestników

Przekładając to na życie codzienne, każdy powinien definiować wymagającą scenkę w każdym szczególe, co jest trudniejsze niż mogłoby się wydawać. Ponadto należy być otwartym na informację zwrotną i krytykę, co czasami jest trudne. Wszystkie scenki pokazują w pewien sposób osobowości i sposób, w jaki uczestnicy postrzegają rzeczy i wybory, których dokonują na scenie i w prawdziwym życiu. Tak więc może to być bardzo pomocne i robiące duże wrażenie indywidualne doświadczenie edukacyjne i pozwalające odkryć siebie.

Zalecana literatura

Johnstone, Keith, 2018: Impro: Improvisation and the Theatre, Bloomsbury, 2018
Johnstone, Keith, 2014: Impro for storytellers, Bloomsbury, 2014
Stengl, I. , Strauch, T., 1996: Stimme und Person, Klett-Cotta, 1996



5. PODSUMOWANIE DNIA

Refleksja i informacja zwrotna jako ważny element programu szkolenia!

Wprowadzenie do programu szkolenia metod i ćwiczeń opartych na teatrze ma na celu efektywność uczenia się przez uczestników. Jest to możliwe dzięki stworzeniu zróżnicowanego zestawu sytuacji z bezpośrednim działaniem, wywołujących natychmiastowe doświadczenia, wrażenia, emocje, olśnienia, związane z celami szkolenia. Ten typ uczenia się można uznać za specyficzny rodzaj uczenia się przez doświadczenie (Raelin 2008).

Koncepcja uczenia się przez doświadczenie postuluje wartość „kompletnego cyklu uczenia się”, obejmującego „konkretne doświadczenie” (1), po którym następuje „refleksyjna obserwacja” (2), „abstrakcyjna konceptualizacja” (3) i „aktywne eksperymentowanie” (4), prowadzące do rozpoczęcia nowego cyklu z innym nastawieniem i umiejętnościami. Kroki (1) i (2) są zazwyczaj zakończone w trakcie szkolenia i prowadzą do określenia procedury kroków (3) i (4) w celu przeniesienia zdobytych spostrzeżeń do różnych sytuacji w firmie, w tym wysiłków na rzecz zmiany istniejących procedur lub struktur, aby osiągnąć ewolucyjny cel (kroki 3 i 4).

Koncepcja ta jest realizowana w programie nauczania poprzez włączenie rund refleksji uczestników w krótkiej formie dla każdego ćwiczenia (patrz odpowiednie sekcje w poprzednich rozdziałach) oraz poprzez końcową „refleksję dnia”, w której ważne wyniki związane z ogólnym celem kursu są dzielone, zbierane i oceniane.

Refleksje z różnych dni podczas warsztatów LTTA (ang. *learning, teaching and training activity* - działanie związane z uczeniem się, nauczaniem i szkoleniem) okazały się bardzo wartościowe dla (1) zrozumienia ogólnej koncepcji kursu szkoleniowego i współzależności jego różnych elementów oraz (2) rozwoju jasnego obrazu tego, jak przenieść osobiste doświadczenia uczestników na ukierunkowane moduły szkoleniowe dla odpowiednich środowisk i firm. Obejmowały one następujące przykładowe wspomnienia i wnioski:

- Znaczenie ma opracowanie prostych i jasnych opcji przekładania osobistych doświadczeń na instruktażowe filmy wideo, które z powodzeniem pokazują wartość ćwiczenia.
- Niektóre metafory i doświadczenia związane z ciałem można łatwo przełożyć na procesy i struktury występujące w firmach, a także, co jest przedmiotem zainteresowania projektu THENOVA, na procesy zmian i innowacji. Przykłady: koncentracja, elastyczność, brak tchu, utrata kontaktu z podłożem, wytrącenie z równowagi.



- Wiele gier i ćwiczeń oferuje doświadczenie wstydu lub winy, gdy pojawiają się błędy i przerwy, co często ma miejsce, gdy firmy próbują nowych sposobów. Ważnym doświadczeniem było rozwinięcie postawy tolerancji na błędy, a nawet dodatkowa zabawa, gdy błędy się zdarzają. W podsumowaniu, często dają one najcenniejszą naukę.
- Komunikacja staje się jasna, a współpraca łatwiejsza, gdy przekazywane elementy, takie jak zdania i historie stają się krótsze. Typowy feedback od dyrektora: "Bądź głupszy! Zachowaj prostotę!"
- Moc aktywacji ciała do generowania energii w całej grupie była wyraźnie postrzegana jako potencjał do wspierania trudnych i złożonych procesów wewnętrznych („Zawsze się rozgrzewaj!"). Dyskutowano o znaczeniu „oddechu" w kontekście zwinności firmy (sugestia dyrektora: „Nie przestawaj oddychać!").
- Odkryto wiele podobieństw między ćwiczeniami i codziennymi procesami, które mogą znaleźć dalsze zastosowanie w scenkach i aktorstwie transformacyjnym. Przykład: rzucanie piłki bez patrzenia na osobę jest podobne do wysyłania maila.
- Sama refleksja została szybko zidentyfikowana jako „zbieranie owoców dnia pracy" i jako niezbędna do tego, by zaistniało uczenie się w organizacji.
- Kiedy włączono bardziej złożone sceny, stało się jasne, że ryzyko niezrozumienia i niespełnienia oczekiwań firmy rośnie. Podsumowanie z refleksji: „Zacznij od firmy/grupy, która jest w pewnym stopniu zaznajomiona z tym doświadczeniem. Nie wchodź na nowy rynek z nowym produktem".
- Nie przerywaj ćwiczenia i przejdź dalej bez faktycznego sukcesu (i nauki) dla grupy. Jeśli trafisz w ślepią uliczkę, zatrzymaj się, zastanów, opracuj alternatywy o większym prawdopodobieństwie sukcesu.
- Znajdź metody, które sprawią, że runda refleksji będzie precyzyjna i szybka. Nie każdy jest w stanie zachować uwagę i „zebrać" nawet nisko wiszące owoce.
- W końcowej refleksji zastanawiano się nad przydatnością różnych typów ćwiczeń dla różnych typów firm i sytuacji. Czy ćwiczenia będą wymagały selekcji? Szczególną uwagę zwrócono na ćwiczenia „ciała". Z jednej strony, uczestnicy doświadczyli wysokiej i natychmiastowej wartości i możliwości przeniesienia na obrazy sytuacji i procesów w firmie („Jak wyglądałoby ciało firmy? Kto stanowiłby którą część?"), z drugiej strony, praca z ciałem może stanowić duży stres dla uczestników i grup nieprzyzwyczajonych do takich działań „na luzie". Wszyscy uczestnicy zgodzili się, że profesjonalni instruktorzy (aktorzy!) powinni zostać włączeni do projektu, aby zapewnić niezbędną świadomość i bezpieczne środowisko dla wszystkich.



Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
„Erasmus+”





6. PROGRAM LTТА

Ogólny program wydarzenia związanego z uczeniem się, nauczaniem i szkoleniem (LTТА)

LTТА było integralną częścią projektu THENOVA i zostało wykorzystane do realizacji kilku celów:

Po pierwsze, wybrani reprezentacji organizacji partnerskich mieli możliwość zaprojektowania własnych szkoleń dla MŚP z wykorzystaniem technik teatralnych. Z tego względu warsztat nazwano “train-the-trainer”.

Po drugie, dzięki LTТА można było sprawdzić w praktyce i ocenić program szkoleniowy bazujący na technikach teatralnych przygotowany dla MŚP.

Innymi słowy, w trakcie LTТА wszystkie ćwiczenia i rundy informacji zwrotnych opisywane w tym dokumencie zostały sprawdzone w praktyce w bezpiecznym otoczeniu przez 12 uczestników (trenerów MŚP). Przez ćwiczenia przeprowadzili ich profesjonalni artyści (trenerzy) z sieci Rhenania (Kolonja, Niemcy):

- Frank Baumstark,
- Gregor Weber,
- Signe Zurmühlen.

Rezultaty LTТА

Uczestnicy/trenerzy zdobyli praktyczne umiejętności opracowywania sesji szkoleniowych z wykorzystaniem technik teatralnych;

Potwierdzono jakość i innowacyjność program szkoleniowego dla trenerów MŚP; program, który został opracowany przez partnerów THENOVA został zwalidowany i może być rekomendowany do dalszego wykorzystania lub adaptacji.

Ogólne informacje o LTТА:

- Czas trwania: 5 dni (od 09:00 do 17:00);
- Sposób prowadzenia: twarzą w twarz;
- Miejsce: Kolonia (Niemcy), Kunsthaus Rhenania i Teatr Metropol.

Poniżej zamieszczamy strukturę 5 dniowego LTТА do wykorzystania przez edukatorów zainteresowanych wprowadzeniem szkoleń dla trenerów do swojego portfolio.



9:00 – 12:30

Dzień 1	Dzień 2	Dzień 3	Dzień 4	Dzień 5
Temat dnia: Komunikacja i umiejętności interpersonalne	Temat dnia: Rozwój osobisty i przywództwo	Temat dnia: Samoświadomość i praca z kamerą	Temat dnia: Zwinne zarządzanie projektami i zarządzanie stresem	Temat dnia: Budowanie zespołu i współpraca
Wprowadzenie	Powitanie	Powitanie	Powitanie	Powitanie
Ćwiczenia z podstawowej świadomości ciała (Rozdział 3, Część A)	Ćwiczenia z podstawowej świadomości ciała (Rozdział 3, Część A)	Ćwiczenia głosowe (Rozdział 3, Część B)	Ćwiczenia głosowe oraz ze świadomości grupowej (Rozdział 3, Część B)	Zestaw ulubionych ćwiczeń ćwiczenia
Ćwiczenia ze świadomości grupowej (Rozdział 3, Część A)	Ćwiczenia ze świadomości grupowej (Rozdział 3, Część A)	Scenki improwizacyjne oparte na losowo wybranych notatkach (Rozdział 3, Część C)	Scenki improwizacyjne w parach oparte na przedmiocie (Rozdział 3, Część C)	Ćwiczenia głosowe (Rozdział 3, Część B)
Podstawowe ćwiczenia głosowe (Rozdział 3, Część B)	Podstawowe ćwiczenia głosowe (Rozdział 3, Część B)	Improwizacja: Opowiadanie historii na podstawie obrazka i odpowiadanie na pytania publiczności (Rozdział 3, Część C)	Improwizacja: Opowiadanie historii za pomocą gestów wykonywanych przez kogoś innego (Rozdział 3, Część C)	Cotygodniowy targ (Rozdział 3, Część D)
Informacja zwrotna do ćwiczenia (Rozdział 5)	Bełkotanie (Rozdział 3, Część C)	Improwizacja: Wybierz zwierzę i poruszaj się jak to zwierzę (Rozdział 3, Część C)	Teatr improwizowany na temat Automotywacji wykonany przez Ersi	Improwizacja: Bajka (Rozdział 3, Część C)
	Gra w Króla/Królową (Rozdział 4)			Wydarzenie równoległe: Randka



				w ciemno
--	--	--	--	----------

Przerwa obiadowa

14:00 – 17:00

Dyskusja i refleksja	Dyskusja/ refleksja: Jak ćwiczenia wspierają cele projektu (<i>Rozdział 5</i>)	Odgrywanie scenek na przygotowane tematy: Komunikacja Samomotywacja Samoświadomość Zarządzanie innowacjami Budowanie zespołu i informacja zwrotna (<i>Rozdział 4</i>)	Poprawa i dalszy rozwój scenek: pisanie fabuły i storyboardu oraz odgrywanie scenek na przygotowane tematy, informacja zwrotna (<i>Rozdział 4</i>)	Poprawianie scen: pisanie fabuły i storyboardu oraz nagrywanie scenek w różnych ujęciach (<i>Rozdział 4</i>)
Odgrywanie scenek improwizacja na podstawie „scenek Schmidta” (<i>Rozdział D</i>)	Improwizacja: opowiadanie historii i powtarzanie. (<i>Rozdział 3, Część C</i>)	Informacje zwrotne na temat ćwiczeń i całego dnia (<i>Rozdział 5</i>)		
Ćwiczenie na świadomość grupy „Budowa maszyny”	Teatr improwizowany: Rozmowa z przyjacielem (<i>Rozdział 3, Część C</i>)			
Informacje zwrotne na temat ćwiczeń i całego dnia (<i>Rozdział 5</i>)	Informacje zwrotne na temat ćwiczeń i całego dnia (<i>Rozdział 5</i>)			