ВСЕРОССИЙСКОЕ ОРДЕНА ТРУДОВОГО КРАСНОГО

ЗНАМЕНИ ОБЩЕСТВО СЛЕПЫХ  
КУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫЙ РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ КОМПЛЕКС

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ОТДЕЛ



**«ВИВАТ, ТИМБИЛДИНГ!»**

*Квест на тему «образование команды»*

*МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА*

МОСКВА

2021

**Что такое тимбилдинг?**

Тимбилдинг (англ. team – команда, building – строительство, создание) — это комплекс мероприятий, предназначенных для создания командного духа среди сотрудников организации, сплочения коллектива. Основная задача — это повышение работоспособности и эффективности персонала, улучшение взаимодействия между людьми, что, в конечном итоге, отражается на повышении рабочих показателей.

Первые попытки управлять эффективностью групп персонала делались в 40-х годах ХХ века в США и Западной Европе. Вид стройной теории они обрели ближе к концу 50-х. В 60-х годах американский психолог Карл Ронке разработал программу Outdoor Ropes Course (знаменитый ныне веревочный курс). Она перевернула представления о тимбилдинге и легла в основу большинства стратегий командообразования. Ронке использовал армейский курс подготовки штурмовых групп с применением снаряжения для альпинизма. В боевых операциях сплоченность важна, как нигде, поэтому именно армейский психологический опыт был признан наилучшим для корпоративного тимбилдинга.

В СССР также существовало немало мероприятий и программ, призванных сплачивать коллектив, однако в современной России большее развитие получил западный опыт. Поначалу механическое пересаживание европейских и американских наработок на отечественные реалии вызывало преимущественно удивление и отторжение в коллективах, однако затем зарубежные теории были адаптированы, и сейчас командообразование – одна из наиболее перспективных форм корпоративного управления.

Команда. За этим словом скрывается определенная группа людей, которые при использовании различных навыков способны коллективно решать поставленные перед группой задачи. На первый взгляд, ничего сложного в этом нет: позови людей, которые обладают нужными умениями, и команда готова! Но на практике - это целая наука, которой овладеть достаточно непросто. Об этом и пойдет речь.

Когда стоит задача создания и сплочения команды, главное - обратить внимание на такие моменты, как скорость психологической адаптации сотрудников, их потенциальные возможности, взаимопонимание между ними, умение работать коллективно на единую цель, а также наличие общей мотивации. Работа команды должна координироваться таким образом, чтобы вероятность появления взаимного доверия, раскрытия возможностей каждого и мотивировки была максимальной. Для достижения хороших результатов требуется профессиональный подход, знакомство с формами командообразования и правильное использование главных принципов.

**Принципы командообразования** могут меняться или быть дополнены новыми. Все зависит от требований к команде. Но основные принципы всегда неизменны. К ним относятся:

**1. Формирование целей.**

Любые поставленные в индивидуальном порядке задачи должны вести к решению общей. По мнению специалистов, лучше всего ставить конкретные, не требующие дополнительных разъяснений задачи. Их выполнение гарантирует максимально эффективное выполнение, облегчение общения и минимизацию конфликтов.

Конкретные задачи позволяют сконцентрироваться на выполнении определенных действий и поиске результативных способов для достижения результата. Каждый в команде осознает лично его ценность для остальных, ощущает себя частью целого. Стирается значение статуса и должности, что способствует улучшению командного взаимодействия.

**2. Командное выполнение задачи.**

Основная цель создания и сплочения команды – добиться тесного и плодотворного сотрудничества всех ее членов вместе, а не каждого в индивидуальном порядке. Все задачи должны решаться коллективно.  Командная работа обязывает присматриваться к особенностям друг друга, учиться подстраиваться под коллектив.

Процесс командной работы порождает мощный всплеск энергии. В этом случае результат действий человека в команде в разы превосходит результат его индивидуальной деятельности в том же направлении. Командная работа также побуждает к совместным обсуждениям выполнения задач и достижения цели. А это является основой для появления новых идей и лучших решений.

**3. Индивидуальная ответственность перед командой.**

Каждый в команде должен осознавать, что именно от его личного вклада зависит общий командный результат. Этот фактор повышает серьезность и ответственность при выполнении отдельного задания. При таком подходе каждый будет максимально задействовать все свои навыки и умения. Также не отменяется значение фактора соперничества. Никто не хочет быть проигравшим или рисковать размером поощрения или членством в команде.

**4. Стимуляция.**

Стимуляция и поощрения также являются непременной составляющей командной работы. Для команды, решающей задачи производственного характера, лучшей формой стимулирования и поощрения станет денежная компенсация, но не забывайте про признание приложенных усилий и моральную удовлетворенность.  Для интеллектуалов наилучшей формой стимулирования станут такие факторы, как карьерный рост, престиж, всеобщее признание и т.п., так как деньги для таких людей менее значимы.

**5. Профессиональный рост.**

Команду желательно нацелить на повышение показателей как групповой так и индивидуальной работы. Только растущая в профессиональном плане команда способная быстро достигать цели, улучшать результаты и переходить на следующий уровень. Следует продумать способы для демонстрации членам команды их роста, такие как тесты, испытания, баллы и прочее. Чувство состоятельности и видимый прогресс придадут команде сил для скорейшего достижения цели.

**6. Креативность.**

Это вспомогательный принцип. Если деятельность команды связана с производством, а стимулом служит материальное вознаграждение, креативность не совсем для нее. Но если целью команды является интеллектуальный продукт, а мотивирующими факторами – престиж и карьера, креативность сыграет ключевую роль.

**7. Продуктивность.**

Продуктивность команды зависит от продолжительности ее существования, так как в сплоченном коллективе сработанность и профессионализм стремятся к максимуму.

Однако, многие команды создаются стихийно, особенно команды с производственными целями. Интеллектуальные группы создаются, как правило, для решения более долгосрочных задач и на более продолжительное время. Не забывайте о перспективе, выстраивайте процесс командообразования, анализируя особенности команды.

Помимо форм и принципов командообразования следует требовательно отнестись **к командной форме управления**. Этот фактор напрямую влияет на эффективность реализации обозначенных задач и способность совместной деятельности отдельных участников. Организация руководства зависит от профессиональной области, в которой работает команда, целей, перед нею поставленных, профессиональных навыков членов команды и много другого.

Принято выделять **три основные формы управления**:

1) команда управляется лидером;

2) каждый выполняет поставленную ему задачу, принятие решения возлагается на руководителя, мнения членов команды учитываются;

3) решения принимаются на общем совете группы с учетом мнения главных специалистов.

  К определению формы управления надо подходить очень внимательно, возможно стоит привлечь к этому процессу остальных участников команды.

Так же обстоятельно и рационально, опираясь на полученную информацию, лучше подходить к процессу командообразования. Это поможет достичь слаженной и сплоченной командной деятельности, эффективной реализации возможностей каждого ее участника. Не забывайте также про поддержание командного духа. Этот фактор оказывает благоприятное воздействие на любую деятельность.

**У командообразования четыре основные цели**:

1. Сплочение коллектива, создание у него ощущения общности целей. Улучшение взаимодействия между членами коллектива и повышение уровня доверия.

2. Замена [конкуренции](https://myrouble.ru/konkurenciya/) на сотрудничество. Проще говоря, чтобы никто не стеснялся спрашивать у соседа и при случае был готов откликнуться на чужую просьбу. А также не переживал по поводу того, что «этот сидит целый день, бездельничает, а я тут пашу за троих, а зарплату одинаковую получаем».

3. Повышение лояльности персонала к руководству. Участвуя в тренингах наравне с рядовыми специалистами, директор воспринимается ими как человек, а не как должность. Логика его решений становится более понятной для коллектива и вызывает меньшее отторжение.

4. Психологическая разгрузка для персонала. Особенно это актуально для подразделений, работающих в напряженном монотонном режиме.

**И тут возникает закономерный вопрос - чем команда отличается от группы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Команда** | **Группа** |
| Не конкуренция за личную выгоду, а сотрудничество для достижения общей цели. | На месте личные интересы, ради них член группы может поступиться общими целями. |
| Глубокая вовлеченность членов команды в процесс. | Отношение к работе формальное, сотрудники с нетерпением ожидают окончания рабочего дня. |
| Участники команды охотно применяют свои навыки для решения общих задач. | Общение в коллективе идет преимущественно по личным вопросам. |
| Предложения других сотрудников получают поддержку и принимаются в работу без сопротивления. | Идеи реализуются с трудом, распространено лоббирование интересов. |
| Обмен мнениями и информацией широкий и беспрепятственный, никто не пытается утаить сведения для получения личной выгоды. | Одни участники группы не доверяют другим, ожидают от них негативных действий и помыслов. |
| Конфликты внутри коллектива воспринимаются как проблемы роста и используются для нахождения точек соприкосновения между позициями сотрудников. | Конфликты тормозят работу, стороны не пытаются договорится, а противостоят до победного конца, даже в ущерб делу. |

**Когда нужен тимбилдинг**

Есть несколько ситуаций, в которых построение команды просто необходимо.

**Ситуация 1. Низкая мотивация сотрудников.** Люди ходят на работу без стремления что-то улучшить в своей деятельности, механически выполняют свои обязанности и ждут конца рабочего дня. Если есть возможность – уклоняются от выполнения заданий. Соответственно, низкая производительность труда, коллектив раздирают ссоры и склоки, сподвигнуть сотрудников на покорение каких-то новых вершин решительно невозможно.

**Ситуация 2. Организационные изменения в компании** – слияния, поглощения, дробление или объединение департаментов и так далее. Оказывающиеся в новых условиях сотрудники могут чувствовать себя чужими в компании, брошенными, ущемленными, испытывать недостаток внимания. Тимбилдинг в этих условиях позволяет интегрировать работников в новую корпоративную среду.

**Ситуация 3. Конфликты внутри коллектива.** Имеются в виду не разовые ссоры сотрудников, а постоянные напряженные взаимоотношения между людьми (например, по карьерным причинам), мешающие работе. Мероприятия по командообразованию дают возможность выявить точки соприкосновения даже самых непримиримых спорщиков и превратить конкуренцию в сотрудничество.

**Ситуация 4. Компания только создана**, из только что набранных сотрудников требуется сформировать работоспособную команду.

**Каким бывает тимбилдинг**

Есть следующие основные виды командообразования.

**Исторический**

Участники мероприятий в той или иной форме «проживают» известные исторические события с новыми вводными. К примеру, одно из агентств проводит историческую реконструкцию “Штурм Кенигсберга”: команда определяет и стратегию взятия города, и тактику, и непосредственно участвует в “боевых действиях”, стилизованных под реальные события 1945 года. Здесь важна не столько историческая достоверность, сколько взаимовыручка в рамках команды. Есть и упрощенные мероприятия, когда участников просто погружают в стилизованную обстановку.

### Спортивный

Встречается чаще всего. Это разного рода соревнования (чаще на улице, иногда в залах), эстафеты, игры. Специальная физподготовка не нужна: задания подбираются с учетом возраста и физического состояния сотрудников. Например, гигантский баскетбол, когда задача команды – забросить мяч диаметром в 4-5 метров в огромную стоящую в паре десятков метров корзину. Без усилий каждого игрока добросить шар до корзины не получится, а расстояние до корзины подбирается с учетом возможностей участников.

### Психологический

Также частый вид командообразования – использование тренингов, тестов, совместного решения задач, поисков выхода из сложных ситуаций. Их смысл в том, что сотрудники учатся лучше понимать логику принятия решений другими людьми, «притираться» в коллективе, выясняют психологические роли и установки своих коллег – это в дальнейшем помогает и в решении рабочих задач. Самый простой пример такого тимбилдинга – упражнения “на доверие”:

### Творческий

Самый интересный вид тимбилдинга, но и самый сложный в подготовке Здесь участники ставят пьесы, поют в караоке, совместно рисуют картины, устраивают танцевальные баттлы, проводят исторические костюмированные реконструкции и так далее.

Для примера – тимбилдинг на теплоходе, где участники попробовали себя в кулинарных поединках, в роли пиратов и во множестве других конкурсов.

### Экзотический

Дорогие виды мероприятий, осуществимые преимущественно в специфических климатических условиях. Сюда относятся сплав по рекам, рафтинг, восхождение в горы, совместные путешествия в экзотических странах и так далее.

**Экологический тимбилдинг**

Сплачивает людей не только совместный отдых, но и совместный труд ради благих целей. Поэтому руководство может организовать (и принять активное участие) уборку берега реки от мусора, высадку рощи, обустройство детской площадки и так далее. В совместном труде, не связанном с основной работой, роли в коллективе часто распределяются по-другому, и это открывает новые перспективы для команды.

По месту проведения мероприятия по построению команды подразделяют на офисный тимбилдинг и тимбилдинг на природе.

**В офисе**

В четырех стенах, в ограниченном пространстве нельзя устроить крупное спортивное соревнование, но офис вполне подходит для тренингов, интеллектуальных конкурсов, квестов и других форм командопостроения. Плюсы такого тимбилдинга в том, что мероприятия происходят в привычной обстановке, а после них рабочие помещения воспринимаются уже совсем по-другому.

**На природе**

Здесь наоборот большую роль играет смена обстановки. Выездной тимбилдинг может организовываться на природе, на базах отдыха, в загородных лагерях, на стадионах и так далее. Содержание мероприятий не ограничивается – это и соревнования, и спокойный совместный отдых с тренингами и конкурсами. Часто компании в качестве основного выбирает веревочный курс (о нем подробнее ниже).

**Тимбилдинг можно проводить с привлечением сторонних фирм и своими силами.**В последнем случае работодатель сам планирует и организует мероприятия. Такой способ удобен для совсем маленькой компании или, наоборот, крупной, где есть специалист или подразделение, занимающееся организацией корпоративных мероприятий. Плюсы – полный контроль над процессом и конфиденциальность (а это в тимбилдинге немаловажный фактор.

## Как самостоятельно провести мероприятие по тимбилдингу

## Просто почитать пару интернет-сайтов о тимбилдинге и скачать сценарий – маловато для того, чтобы провести хорошее мероприятие. Вот что необходимо сделать для достижения нужного результата:

### Шаг 1. Определить цели, задачи и бюджет

Что именно вы хотите – сгладить противоречия в коллективе? Сформировать из разрозненных групп единую команду? Совместно отдохнуть? Просто познакомить сотрудников друг с другом? Каким способом? И сколько денег готовы на это потратить?

### Шаг 2. Выбрать формат

Это будет веревочный курс, шерстяной тимбилдинг или обычный офисный тренинг? Вы поедете на природу или пойдете в ближайший спортивный комплекс? Станете «снимать кино» или предпочтете спортивные соревнования? Можно выбрать самому, но грамотнее будет опросить работников. Предложите несколько вариантов на выбор. Если решение будет общим, сотрудники станут участвовать в мероприятии более активно и заинтересованно.

### Шаг 3. Проконсультироваться со специалистом по тимбилдингу

Можно просто пообщаться с соответствующим экспертом из специализированной фирмы. А можно нанять тренера по развитию персонала, чтобы он и вам рассказал, как нужно мероприятие проводить, и коллектив морально подготовил.

### Шаг 4. Разработать сценарий

Самый простой вариант – скачать из интернета и адаптировать для своего коллектива. Можно попробовать подготовить сценарий самостоятельн. Идея должна соответствовать цели тимбилдинга и составу коллектива. Не слишком правильно устраивать состязания на выносливость, если большинство сотрудников – пожилые люди.

### Шаг 5. Выбрать подходящее время

В идеале игры на командообразование нужно проводить в рабочее время. Это логично со всех точек зрения: команда же нужна в первую очередь работодателю для достижения его целей. И сотрудникам будет намного интереснее тимбилдинг, проводимый не в их законный выходной. Хотя многое зависит от отношений в коллективе. Если люди сами проявляют инициативу совместно выехать на природу в субботу или воскресенье, их желание обязательно нужно поощрять.

### Шаг 6. Организовать мероприятие

Чтобы тимбилдинг состоялся, нужно учесть множество бытовых нюансов. Организовать транспорт, если в этом есть необходимость. Предоставить участникам горячее питание или подготовить кофе-брейки. Учесть возможное ухудшение погодных условий. Если мероприятие разбито на блоки или секции, обеспечить занятия для тех, кто уже закончил или еще не начал участвовать в своем блоке (развлечения, фуршет и т.д.). Если тимбилдинг выездной, важно соблюсти все требования к безопасности участников, особенно если речь идет об экстремальных мероприятиях – сплаве по горной реке, восхождению на горные вершины и так далее.

## 

## Неудачный тимбилдинг. Как избежать ошибок

## Мероприятия, организуемые неопытными специалистами, нередко не оправдывают надежд работодателя и оставляют нехороший осадок у персонала. Почему так происходит?

### Причина 1. Скучный сценарий

Задуманная игра вылилась в нудную лекцию о важности сплочения. Офисный квест оказался слишком сложным, и большинство сотрудников просто не захотело ломать голову над правилами. Историческая реконструкция была задумана на слишком узкую тему, малознакомую сотрудникам, из-за чего они не смогли использовать логику принятия решений исторических персонажей и сидели, скучая. А может быть, новый специалист, скачал из интернета сценарий, который уже использовали в прошлом году.

### Причина 2. Слишком насыщенное мероприятие

Организатор устроил несколько энергичных конкурсов, тренингов и соревнований, а потом еще и разбор на полтора часа. Все вымотались так, что ни о какой команде и думать не хотели. Иногда на выездном тимбилдинге нет нормальных условий для отдыха, людям приходится стоять по часу-два в ходе мероприятия, это тоже не улучшает восприятие идей руководства.

### Причина 3. Не накормили участников

Как ни прозаично это звучит, но именно по этой причине часто оказываются неудачными мероприятия на командообразование. Обед не предусмотрели вовсе, или сотрудникам пришлось толкаться у столов, кому-то что-то не досталось, другим пришлось есть остывшую еду. Хуже всего, когда организатор говорит: «Сейчас объявляется получасовой перерыв, в двух кварталах отсюда есть кафешка, можете сходить туда перекусить». В этом случае команда может сформироваться по признаку возмущения работодателем.

### Причина 4. Плохая организация тимбилдинга

Приехали сто участников выездного тимбилдинга на трех автобусах, выгрузились разом, подошли к столам организаторов, а там лежит куча бейджиков вперемешку. Столпотворение, наведение порядка, полчаса коту под хвост. В результате все злые.

### Причина 5. Принудительное участие

«А если не поедут, лишим премии», – некоторые руководители поступают и так. Устраивают мероприятия в выходные или праздничные дни, заставляют сотрудниц предпенсионного возраста, несмотря на их явное нежелание, лазать по веревочным сетям наравне с молодежью и так далее.

### Причина 6. Не учитываются погодные условия

Нельзя организовывать выездной тимбилдинг при некомфортной температуре, дожде, мокром снеге или удушающей жаре. Спрогнозировать резкие изменения погоды получается не всегда, а вот скорректировать программу мероприятия можно.

### Причина 7. Психологический дискомфорт участников

Такое бывает, когда руководство устраняется от участия и остается наблюдателем - работники чувствуют себя подопытными экземплярами - или требует особого отношения к себе в процессе соревнований. Даже если директор просто не пресекает попытки угодить ему со стороны подчиненных, это уже превращает тимбилдинг в формальное бесцельное мероприятие.

Если мероприятие прошло неудачно, необходимо разобраться в причинах ошибок. Проблема в сценарии или в организации? Не хватило ресурсов или просто неудачно выбрано время? Чтобы выяснить причину, лучший вариант – собрать отзывы: провести в коллективе опрос, устный или в виде анкеты. В нее вносятся как возможные причины для недовольства сотрудников, так и положительные факторы тимбилдинга. В зависимости от результатов опроса вы сможете скорректировать организацию процесса – например, изменить формат, количество и состав участников и так далее.

Нужно понимать, что даже самое удачное мероприятие – это всего лишь один эпизод в жизни компании, который может пойти на пользу коллективу, а может так и остаться только приятным воспоминанием. Психологи считают, что для достижения эффекта командные ценности должны не только декларироваться, но и реализовываться в повседневной деятельности.

Руководитель может сколько угодно обниматься с участниками веревочного курса, но, если вернувшись в офис, он будет публично унижать или ущемлять подчиненных, толку от прошедшего мероприятия не будет. В основе тимбилдинга должны лежать не заклинания о компании как семье, а конкретные меры: признание успехов сотрудников, перспектива развития в профессии, справедливое разрешение конфликтов, поддержка инициативы. Тогда у человека будет достаточная мотивация и для продолжения работы в компании, и для поддержки командных ценностей.

Есть несколько ситуаций, когда тимбилдинг только ухудшит положение дел в организации:

- если руководитель исповедует сугубо административный стиль управления и считает, что подчиненные должны его принять как должное (тимбилдинг в этом случае превращается в попытку подстроить коллектив под ценности директора, что очень редко дает результат);

- если главной ценностью компании считаются индивидуальные достижения, и система мотивации настроена на их поощрение (программистам, работающим в частично удаленном режиме над индивидуальными проектами, нет никакого смысла формировать команду);

- высокая текучка кадров при том, что руководство не видит в ней ничего плохого;

- опасения руководства перед конкуренцией со стороны нижестоящих сотрудников;

- в компании нет четкой системы мотивации, руководство оценивает сотрудников исходя из внутренних ощущений (в этих условиях сотрудники не знают, какие именно компетенции им нужно развивать для карьерного и профессионального роста);

- команда уже имеется и нормально работает.

Тимбилдинг нередко путают с корпоративами и другими совместными мероприятиями. Но между ними очень большая разница. Командообразование потому так и называется, что цель его – не просто подружить между собой сотрудников, а получить синергию – соединить их навыки и способности для достижения нового, более высокого результата. И какой бы способ командообразования ни был выбран, важно поддерживать идеи, заявленные на тренингах, в повседневной деятельности компании. Иначе окажется, что вы потратили немалые силы на организацию обычной тусовки, толку от которой не больше, чем от дружеских посиделок после работы.

**Опыт организации квеста «Виват, тимбилдинг!»**

Квест проводился за два дня и был рассчитан на 10 команд. 5 команд в 1 день проходили 7 площадок, что занимало 3 часа 30 минут при небольшом расстоянии между станциями – от 2 до 4 минут. Именно этим было обусловлено число станций. Их было на 2 больше, чем команд. Если бы общее пространство проведения квеста было больше, то число команд можно было бы увеличить на одну, то есть их могло бы быть 6.

Такой вариант удобен в случае, если квест встроен в программу большого многодневного мероприятия с необходимостью деления участников для организации параллельных занятий.

В случае необходимости провести квест на 10 команд в один день, к нему нужно добавить как минимум 4 площадки (на 1 больше, чем число команд, так легче регулировать возникающие накладки с таймингом).

Еще один вариант – пересмотреть финальное задание, и сделать аналогичное на число команд, имеющееся у вас.

Темой квеста на этот раз мы выбрали тимбилдинг. Особенность заданий в таком квесте заключается в том, что их нельзя выполнить не привлекая к участию каждого игрока. Но это еще не все. В предлагаемых заданиях не только видны особенности каждого члена команды, выделяются лидеры, но и проявляется удобный каждой команде тип управления, умение людей взаимодействовать, уступать и брать на себя ответственность в зависимости от обстоятельств.

На каждой площадке ведущие учитывали сплоченность команды, готовность каждого участника работать на общий результат.

Полная программа квеста состояла из нескольких мероприятий.

1. Открытие квеста (сценарий прилагается).

2. Прохождение станций командами 1-5 (описание площадок прилагается).

3. Прохождение станций командами 6-10 (описание площадок прилагается).

4. Финальное задание (прилагается), подведение итогов и церемония награждения.

Итак, если вы решили провести тимбилдинг-квест, вам понадобится:

- реквизит, перечисленный в описании станций,

- флаги разных цветов для каждой команды свой,

- бейджи с каймой цвета флага команды,

- комплекты карточек по числу команд с цифрами по числу станций. Цвет каждого комплекта соответствует цвету флага каждой команды.

- документы, образцы которых вы найдете в папке «Квест – образцы Приложений»,

- желтые большие воздушные шары по числу станций с написанными номерами,

- папки для документации команд,

- папки-планшеты для работы на станциях,

- крупно напечатанные загадки для заключительного задания,

- Таблички с буквами, составляющими слово ИНТЕГРАЦИЯ.

Теперь вам нужно определить точки, где будут располагаться станции и прикинуть маршрут. Для этого вы должны определить, как вы будете начинать квест: все команды пойдут одновременно или по очереди с небольшим временным зазором.

В первом случае маршрут каждой команды будет начинаться со своей станции, у каждой команды будет собственный маршрут, но остальные не будут скучать, дожидаясь старта, и вы сэкономите время. Алгоритм таков: все команды собираются для старта, например в 15.00. 10 минут у вас уходит на сбор списков и раздачу маршрутных листов. Затем вы выпускаете всех одновременно и даете им на поиск первой точки одинаковое количество времени, например, 10 мин. Все ведущие на станциях предупреждены, что начинают работать с первой пришедшей к ним командой в 15.20 и строго выдерживают время нахождения каждой команды на станции.

Во втором случае у всех будет одинаковый маршрут, но времени уйдет больше, и вам придется подумать, чем занять команды, задержавшиеся на старте.

При планировании маршрута желательно, чтобы время, которое тратиться на прохождение расстояния от одной станции до другой было примерно равно. Для полной уверенности в правильности построения маршрута пройдите по нему и засеките время, потраченное на преодоление каждого отрезка.

Следующий этап – расстановка сил. Определите, сколько человек вам необходимо для работы на каждой площадке, закрепите площадки за определенными людьми, раздайте описание и проведите необходимый инструктаж по ведению и правилам квеста. Обратите внимание ведущих на комплектацию их «рабочего» места. Это должен быть желтый шарик с номером станции, реквизит в соответствии с заданием, столы и стулья по необходимости. Заготовить все это нужно заранее, а вот оформить сами площадки лучше прямо перед стартом.

Отдельное внимание уделите документации, с которой работают ведущие. На каждой станции у ведущих должны быть ведомости для отметки прохождения команд на станции и специальный комплект разноцветных жетонов с номером станции. Например, на станции 1 будут карточки по числу команд с номером 1 красного, желтого, синего, зеленого и т.д. цветов. Когда команда приходит на станцию, ведущий делает отметку в своей ведомости о количестве участников, и ставит оценку за выполнение задания, потом он ставит ту же отметку и подпись в маршрутном листе команды и вручает команде жетон ее цвета с номером станции.

Ну, вот, пожалуй, и все. Остается только добавить, что построить маршрут вам могут помочь наши методические рекомендации «Большой квест», разработанные в 2019 г. Этот материал вы найдете на нашем сайте [www.culture.ksrk.ru](http://www.culture.ksrk.ru).

**Сценарий открытия квеста КСРК «Виват, тимбилдинг!»**

*Звучит музыкальная заставка. На сцене появляется ведущая.*

ВЕДУЩАЯ: Добрый вечер, дорогие друзья! Мы рады приветствовать вас на открытии нашего квеста.

На этот раз он посвящён такому актуальному направлению досуговой деятельности, как тимбилдинг.

А это значит, что пройдя все станции, вы освоите на практике некоторые методы, которые помогут вам, при необходимости, сплотить команду, открыть в ком-то неожиданные качества, определить лидеров. Проще говоря, вы научитесь лучше понимать себя и друг друга.

Но прежде чем мы приступим к практике, мы предлагаем вам немного теории. Я приглашаю к микрофону …

Выступление – 10 мин. Готовится на основе статьи «Тимбилдинг, что это такое» и проходит в интерактивной форме, включая краткую информацию, вопросы к участникам квеста и их ответы.

ВЕДУЩАЯ: Спасибо, … !

Друзья, как вы думаете, с чего начинается создание команды?

В первую очередь, с готовности по-доброму относиться друг к другу. И сейчас мы все вместе настроимся на доброжелательный лад. А лучше всего в этом помогает песня.

НОМЕР

ВЕДУЩАЯ: **В качестве разминки предлагаем небольшую игру для всего зала. Называется она «Ветер дует на того...»**

Я говорю «Ветер дует на того...», а продолжение фразы может быть разным, например, «Кто любит смеяться!».

После фразы все, кто относит это к себе, поднимают руки вверх, топают и говорят «Я!». Если всё понятно, давайте посмотрим, кто у нас в зале!

**«Ветер дует на того...»**

- У кого светлые волосы

- Кто в красной одежде

- Кто высокого роста

- Кто чихает и не прикрывает рот рукой

- Кто приехал на фестиваль из …

- Кто долго сидит в социальных сетях

- Кто в этом году отмечает день рождения

- Кто любит песни Монеточки

- Кто не любит чистить картошку

- У кого кофта на пуговицах

- Кто очень любит громко петь

- Кто прилетел сюда на самолете

- Кто лучший социокультурный реабилитолог!

Спасибо, друзья! Это было дружно и весело!

ВЕДУЩАЯ: Думаю, сейчас самое время познакомиться с нашими командами. Ведь мы готовы оказать им самый горячий приём и встретить их дружными аплодисментами?

Я по очереди буду приглашать команды на сцену. Каждая команда объявит своё название, девиз и представит своего капитана. После этого ей будет вручён флаг квеста. Начнем с тех, кому предстоит пройти по маршруту в первый день квеста.

Итак, я приглашаю на сцену обладателей:

1) красных бейджей!

2) Желтые

3) Синие

4) Зеленые

5) Белые

***Названная команда выходит на сцену, знакомит всех со своим названием, девиз и представляет капитана. После этого ей вручается флаг и конверт, содержащий бланк для списка команды, карту и правила квеста.***

ВЕДУЩАЯ: Теперь мы познакомимся с командами, которые выйдут на дистанцию во второй день.

1. Малиновые
2. Оранжевые
3. Сиреневые
4. Салатовые
5. Бирюзовые.

***Названная команда выходит на сцену, знакомит всех со своим названием, девиз и представляет капитана. После этого ей вручается флаг и конверт, содержащий бланк для списка команды, карту и правила квеста.***

ВЕДУЩАЯ: Если мы внимательно слушали …, то поняли - тимбилдинг – это построение команды. Начинается он с понимания индивидуальных качеств, а заканчивается осознанием, как можно их употребить на общее благо.

Поэтому, наша квест-разминка начнётся с проявления индивидуальных качеств, а заканчиваться будет - всеобщей «движухой».

**Начнём с капитанов**. Именно капитан должен быть очень внимательным и улавливать каждую деталь. Прежде, чем капитаны выйдут на старт, мы предлагаем им пройти тренинг.

Я прошу выйти ко мне капитанов команд, которым предстоит пройти испытание в первый день. Это команды Красная, Синяя, Зеленая, Желтая и Белая.

**ИГРА Палочка-выручалочка.**

**Игроки встают в круг и берутся за руки, выравнивая расстояние между собой. Потом игроки расцепляют руки и удерживают их перед собой на уровне пояса. При этом локти согнуты, а ладони смотрят друг на друга. Теперь следует подогнуть все пальцы так, чтобы вытянутым остался только указательный. На указательные пальцы рук ведущий кладет палочки, соединяя, таким образом, весь круг. Теперь ведущий предлагает на 4 счета присесть и на 4 счета встать. Для пристрелки даются попытки. Третья – контрольная.**

ВЕДУЩАЯ: Теперь очередь капитанов команд, с которыми мы встретимся на площадке во второй день. Сиреневая, Оранжевая, Малиновая, Салатовая, Бирюзовая.

**ИГРА Палочка-выручалочка с другим составом.**

ВЕДУЩАЯ: Пришло время для совместной работы всей команды. Сейчас командам будет предложено пять фактов. Четыре из них – правда, а один – нет. Членам команды сообща определяют его, и поднимают руку для ответа. Побеждает, естественно тот, кто первым найдет неверный факт.

**ИГРА Четыре истины и обман**

**Я прошу выйти ко мне пять команд, которые принимают участие в квесте в первый день. Слушайте ваши утверждения:**

1. В Африке выпускаются витаминизированные карандаши для детей, имеющих обыкновение грызть что попало? (Да)

2. Правда ли что, пауки питаются собственной паутиной? (Да)  
 3. Если камбалу положить на шахматную доску, она тоже станет клетчатой. (Да)

4. Спартанские воины перед битвой опрыскивали волосы духами. (Да, это единственная роскошь, которую они себе позволяли)

5. Больше всего репы выращивают в России? (Нет, в Америке)

**ИГРА Четыре истины и обман с другим составом**

**Теперь к нам выйдут команды, которым предстоит выйти на маршрут во второй день. Утверждения для вас.**

1. В некоторые виды цветных карандашей добавляется экстракт моркови для большей прочности грифеля? (Нет)

2. В некоторых странах жуков-светляков используют в качестве осветительных приборов? (Да)

3. Утром вы выше ростом, чем вечером? (Да)

4. Совы не могут вращать глазами? (Да)

5. Дети могут слышать более высокие звуки, чем взрослые? (Да)

ВЕДУЩАЯ: Прекрасно. Продолжаем работать над сплочением наших команд. Конкурс на слаженность действий. И по традиции начинают команды первого дня.

**ИГРА Десять негритят**

**Команда встает в круг. Капитану дается в руки кубик. Капитан пускает его по кругу. Кубик проходит круг и вновь попадает в руки капитана. Тот передает его следующему игроку и покидает круг со словом «вышел». Кубик продолжает движение по кругу, пока на приходит к тому, кто его запустил. Он, в свою очередь, передает его следующему и покидает круг с тем же словом. Так продолжается до тех пор, пока не останется один игрок с кубиком в руках. Команда, которая сделает это быстрее других считается победителем.**

ВЕДУЩАЯ: Наверное, группам второго дня уже не терпится узнать, какое испытание их ожидает. Сейчас буквально через минуту вы все узнаете. Прошу участников команд выйти к нам. Мы ждем сиреневых, салатовых, бирюзовых, оранжевых и малиновых.

**ИГРА Океанский круг**

**Все участники встают в океанский круг друг за другом в одном направлении (левая рука на плече соседа, правая – на поясе соседа).**

**Ваша задача выполнять движения, которые я буду называть.**

**Присели**

**Похлопали соседа впереди левой рукой по правому плечу**

**Вернули левую руку на левое плечо соседа впереди**

**Встали**

**Сделайте шаг вперед правой ногой**

**Наклонились влево**

**Сделали шаг левой ногой вперед**

**Наклонились вправо**

**Присели**

**Двигаемся вперед**

**Стоп, встали**

**Обняли за плечи соседа впереди**

**Повернулись в центр круга**

**Положили руки на пояс соседу слева и соседу справа**

**Шаг вперед с левой ноги**

**Шаг назад с правой ноги**

**Поаплодировали**

Молодцы, отлично справились с заданием!

ВЕДУЩАЯ: Все команды молодцы, чувствуется боевой настрой и хорошее настроение. Пришло время познакомить вас с правилами квеста *(зачитывает)*.

**Правила проведения квеста**

**1. В стартовый день каждая команда получает карту квеста с пояснениями обозначений.**

**2. В 1-ый игровой день командам в точке старта раздаются маршрутные листы, затем по сигналу диспетчера команды идут на первую станцию, указанную в маршрутном листе. На поиск станции ей даётся не более 10 мин. Квест начинается во время, заранее назначенное диспетчером.**

**3. Порядок станций в маршрутном листе менять нельзя. За этим будет следить ответственный за станцию.**

**4. Порядок, заявленный в регистрационном листе на станции, может не соблюдаться, так как приоритет отдаётся команде, первой пришедшей на станцию.**

**5. Нахождение каждой команды на станции 18-20 минут.**

**6. Если команда приходит на станцию не в полном составе, за каждого отсутствующего игрока команду штрафуют на 0,5 балла.**

**7. Особое внимание будет уделяться подключённости каждого члена команды. За каждого участника команды, не принимающего участие в выполнении задания, ведущий отнимает 0,5 балла.**

**8. Ведущий станции может присудить дополнительные баллы за сплоченность действий команды.**

**9. Жетон команда получает при условии выполнения не менее 50% задания (5 баллов и выше).**

**10. Жетоны предоставляются командами для получения финального задания.**

**11. Финальное задание оценивается по 5-балльной системе.**

**Учитывается скорость и качество выполнения.**

**12. Пользоваться интернетом при выполнении финального задания строго воспрещается. Задание в этом случае засчитано не будет.**

**13. При равенстве баллов у двух или более команд первенство определяется с помощью дополнительного задания.**

**14. Скорость прохождения маршрута не учитывается и дополнительных**

**баллов не приносит.**

Остальные документы квеста – см. Приложения (ссылка на Яндекс-диск <https://yadi.sk/d/2KH2EPlmEkav0Q>)

Дорогие друзья, напоминаю!

Завтра квест «Виват, Тимбилдинг» начнется **в 15:00 и продлится до 19:00** часов для команд с первой по пятую.

Это цвета: **красные, желтые, синие, зеленые и белые.**

Тимбилдинг-квест для команд с шестой по десятую (**малиновые, оранжевые, сиреневые, салатовые и бирюзовые)** квест пройдет послезавтра.

На старт квеста капитаны должны принести полные списки своих команд. Их мы обменяем на маршрутные листы.

В заключение ведущая предлагает всем принять участие в танцевальной программе.

**Описание площадок квеста**

**Волшебное кольцо**

*Нахождение команды на станции - 20 мин.*

*Для успешной работы на станции необходимы 2 пластмассовых обруча и палочки для суши, скрепленные по краям по три штуки цветным скотчем. Число таких «снарядов» для выполнения упражнения должно быть равно числу игроков в команде.*

Если в команде больше 5 человек, она делится на две подгруппы. Каждая подгруппа встает в круг. Затем согнутые руки выставляются вперед, сжимается кулак, остается только один вытянутый указательный палец. На указательные пальцы рук ведущий кладет обруч. Команде дается задание.

1. На 4 счета с обручем надо присесть, еще на 4 счета встать.

2. Сделать 4 шага вправо, затем 4 шага влево.

3. Поднять обруч на 4 счета ветх, затем опустить его вниз на те же 4 счета.

После этого командам дается 5 минут на тренировку.

Затем первая подгруппа демонстрирует выполнение задания. На выполнение каждого упражнения дается 3 попытки. Попытка считается неудачной при отрыве пальца от обруча у одного из участников или потере обруча. Потом то же самое происходит со второй подгруппой.

После этого задача усложняется. Те же упражнения предлагается сделать всем составом команды, удерживая обруч только одним пальцем руки каждого игрока.

Если осталось время, можно предложить команде заработать дополнительные баллы.

Каждая подгруппа встает в круг. Затем ведущий соединяет двух стоящих рядом участников. Для этого на указательные пальцы рук стоящих рядом участников кладется палочка.

После этого ведущий просит участников сделать три упражнения:

- на три счета поднять руки и на три счета вернуть их в исходное положение,

- на три счета сделать два шага назад и потом еще на три счета вернуться в круг прежних размеров,

- на 4 счета присесть и еще на четыре встать.

В случае с палочками команде можно предложить выбрать, сколько упражнений она будет выполнять, или упражнения будет выполнять только одна подгруппа.

Система подсчета баллов

Если упражнение с обручем и двумя руками выполнено с первой попытки команда имеет 1 балл. Если со второй – 0,8, с третьей – 0,5. Максимальная оценка в подгруппе – 3 балла.

Если упражнение с обручем одной рукой выполнено с первой попытки команда имеет 1,5 балла. Если со второй – 1,3, с третьей – 1. Максимальная оценка в подгруппе – 4,5 балла.

Если упражнение с палочками выполнено с первой попытки команда имеет 2 балла. Если со второй – 1,8, с третьей – 1,5. Максимальная оценка в подгруппе – 6 баллов.

За каждого отсутствующего в соответствии со списком – минус 0,5.

З каждого, стоящего в стороне – минус 0,5.

За слаженную командную работу – плюс 1 и более на усмотрение ведущего.

За каждое выполненное упражнение с палочками команда зарабатывает по 1 баллу. Если заработанные баллы будут более 10 – не страшно.

**Интеллектуальный мистакос**

*Нахождение команды на станции – 20 мин.*

*Для проведения площадки потребуется 2 настлоьных игры – «Мистакос» (маленькие пластмассовые стульчики) и «Ерундопель» (карточки с вопросами и тремя вариантами ответа).*

Участники выстраиваются в очередь. Первому игроку задается вопрос из игры «Ерундопель». Он отвечает на него, получает игрушечный стул и ставит его, начиная, таким образом, строительство общей пирамиды. Далее игроки по очереди отвечают на вопросы и ставят стулья. Если правильного ответа нет, игрок может получить 1 подсказку команды. В случае правильной подсказки игрок получает стул и делает ход. В противном случае он теряет ход. Тотально слепые участники пользуются помощью ассистента.

Если пирамида падает, команда начинает строительство с начала.

Система подсчета баллов

Команде дается 5 стартовых баллов.

За каждый поставленный стул команда прибавляет к изначальному числу баллов 0,2 балла.

За каждое падение пирамиды команда теряет по 1 баллу.

За каждое падение одного стула из общей пирамиды команда теряет 0,5 балла.

По 0,5 балла снимается за отсутствие каждого игрока или неучастие в процессе при нахождении на площадке.

Ведущий может добавить 1 балл за слаженность работы команды.

**Озвученный мяч**

*Нахождение команды на станции - 20 мин.*

*Для обеспечения работы на станции необходим тактильный шнур, 2 озвученных мяча – большой и поменьше, цветной скотч.*

На полу спортивного зала проводятся 2 параллельные тактильные линии с помощью веревки и скотча. Расстояние между линиями – 1,5 м. Длина линий – примерно 8 м. Длина может варьироваться в зависимости от числа игроков.

Команда делится на две примерно равные группы. Члены каждой группы занимают места вдоль своей линии с наружной стороны полосы. При этом игроки с каждой стороны должны быть на расстоянии примерно 1 м. друг от друга. Игроки двух линий располагаются в шахматном порядке, как бы наискосок друг о друга.

Крайний игрок получает озвученный мяч. По сигналу ведущего он посылает его другому члену команды, находящемуся на другой стороне напротив-наискосок. Тот ловит мяч и отправляет на другую сторону полосы следующему игроку. Так до тех пор, пока мяч не окажется на другом конце линии. Затем также по сигналу ведущего мяч отправляется обратно.

Если команда потеряла мяч, он возвращается к крайнему игроку, то есть к началу взятого направления движения.

Задача команды – прогнать мяч по маршруту как можно больше раз. Величину мячика команда определяет сама. По решению команды мяч можно поменять, но только когда он находится у крайнего игрока.

Время на площадке делится на объяснение правил и тренировку – 10 мин., и выполнение задания – 10 мин.

Система подсчета баллов

Каждый пробег большим мячом в одну сторону приносит 2 балла, маленьким мячом – 3 балла.

За каждого отсутствующего в соответствии со списком – минус 0,5.

За каждого, стоящего в стороне – минус 0,5.

За слаженную командную работу – плюс 1 и более на усмотрение ведущего.

**Слепой поезд**

*Нахождение команды на станции – 20 мин.*

*Для организации работы на станции необходимы матерчатые очки по числу членов команды.*

1-й этап.

Участники выстраиваются в колонну по одному, положив руки на плечи друг другу. Ведущий объясняет правила:

1. Нельзя разговаривать.
2. У всех. Кроме последнего, надеты матерчатые темные очки.
3. Последний человек – машинист «поезда».
4. Хлопок по левому (правому) плечу – поворот влево (вправо).
5. Хлопок по обоим плечам – вперед.
6. Двойной хлопок по обоим плечам – назад.
7. Хлопок по обоим плечам дробью – стоп.

Задача машиниста провести «паровозик» несколько поворотов. О направлении пути сообщает ведущий с помощью тех же знаков.

2-й этап

Задача усложняется. На площадку ставятся дорожные колпаки. Поезду предлагается обогнуть эти препятствия. При этом управление берет на себя уже машинист.

Перед вторым этапом команда тренируется в течении 5 мин. Если команда решит, что готова раньше – это ее право. Потом команда проходит маршрут на оценку.

Система подсчета баллов

За успешное выполнение заданий 1-го этапа команда зарабатывает максимально 5 баллов.

Максимальная оценка за прохождение 2-го этапа – 5 баллов. Каждое задетое препятствие отнимает 0,5 балла.

За каждого отсутствующего – минус 0,5 балла.

За каждого отказавшегося участвовать в задании – минус 0,5

За сплоченность и слаженность работы команды – плюс 1 балл и выше на усмотрение ведущего.

**Всех скороговорок не переговоришь**

*Время нахождения на площадке – 20 мин.*

*Для работы на станции нужно заготовить карточки с крупным шрифтом и дублированием текста по Брайлю. На карточках выписаны отдельные фрагменты длинной скороговорки и проставлен порядковый номер фрагмента внутри общего текста.*

Участникам команды раздаются карточки с фрагментами скороговорок и порядковыми номерами фрагментов в общем тексте. Затем члены команды в течении 5 минут репетируют свои фрагменты и еще 5 минут соединяют их в единый текст. В результате команда должна прочитать текст без сбоев. Как только кто-то сбивается, скороговорку начинают с начала.

Если участников меньше, чем фрагментов скороговорки, ведущий вынимает из общего текста фрагменты на свое усмотрение.

Система подсчета баллов

Стартовая оценка – 10 баллов. Каждый новый заход отнимает у команды 0,5 балла.

За каждого отсутствующего – минус 0,5 балла.

За каждого отказавшегося участвовать в задании – минус 0,5

За сплоченность и слаженность работы команды – плюс 1 балл и выше на усмотрение ведущего.

СКОРОГОВОРКА 1

1. В четверг четвертого числа в четыре с четвертью часа лигурийский регулировщик регулировал в Лигурии,

2. Но тридцать три корабля лавировали, лавировали, да так и не вылавировали. О том протокол про протокол протоколом запротоколировали.

3. А дабы инцидент не стал претендентом на судебный прецедент, лигурийский регулировщик акклиматизировался в неконституционном Константинополе.

4. Там хохлатые хохотушки хохотом хохотали и кричали турке, не кури, турка, трубку, купи лучше кипу пик, лучше пик кипу купи.

5. Да и Клара-краля в то время кралась к ларю, пока Карл у Клары крал кораллы, за что Клара у Карла украла кларнет.

6. А потом на дворе дёготниковой вдовы Варвары два этих вора дрова воровали. Но грех — не смех — не уложить в орех.

7. Зато рассердившаяся вдова убрала в сарай дрова: раз дрова, два дрова, три дрова — не вместились все дрова.

8. Так два дровосека, два дроворуба для расчувствовавшейся Варвары выдворили дрова вширь двора, обратно на дровяной двор.

9. А тут везет Сенька Соньку с Санькой на санках: санки — скок, Сеньку — в бок, Соньку — в лоб, все — в сугроб, а оттуда только шапкой шишки сшибло.

10. Затем по шоссе Саша пошел, саше на шоссе Саша нашел. Сонька же — Сашкина подружка - шла по шоссе и сосала сушку.

11. Была у Фрола — Фролу на Лавра наврала, пойдет к Лавру на Фрола Лавру наврет, что — вахмистр с вахмистршей, ротмистр с ротмистршей, у них высокопоставленный гость унес трость.

12. О всем о том около кола колокола звоном раззванивали, да так, что даже Константин, зальцбуржский бесперспективняк, из-под бронетранспортера констатировал:

13. Как все колокола не переколоколовать, не перевыколоколовать, так и всех скороговорок не перескороговорить, не перевыскороговорить. Но попытка — не пытка!

СКОРОГОВОРКА 2

1. На шишкосушильную фабрику требуется шишкосушильщик для работы на шишкосушильном аппарате.

2. Шишкосушильщик должен иметь опыт шишкосушения на шишкосушильном аппарате с использованием шишкосушильной технологии качественного шишкосушения.

3. Он также должен отличать аппарат шишкосушения от нешишкосушения, ремонтировать шишкосушильный аппарат.

4. Должен отличать шишки, пригодные для шишкосушения, от негодных для шишкосушения, отличать шишки недошишкосушенные от перешишкосушенных.

5. За каждую недошишкосушенную или перешишкосушенную шишку шишкосушильщик получит шишкосушилкой по голове.

6. После шишкосбора все шишкособранные шишки, пригодные для шишкосушения, отправляются на шишкосушильную фабрику на шишковозе.

7. Шишковоз при помощи шишкосвального аппарата сваливает шишки в шишкосортировочный отдел.

8. Шишкосортировщики с использованием шишкосортировочной машины шишкосортируют шишки, пригодные для шишкосушения, от непригодных для шишкосушения.

9. Шишки, пригодные для шишкосушения, поступают в шишкошлифовальный отдел.

10. В шишкошлифовальном отделе шишкошлифовщики на шишкошлифовальных аппаратах шишкошлифуют шишки от нешишкосушительных шишкоотростков.

11. Шишки, прошедшие шишкошлифование, попадают в шишкодробительный отдел.

12. Шишкодробильщики на шишкодробилках дробят шишки до шишкодробильного состояния.

13. Потом выбрасывают нешишкодробные шишки на шишкосвалку, где шишкосвальщики сжигают нешишкодробные шишки в шишкопечи.

**Усмири водяного**

*Время нахождения на станции – 20 мин.*

*Для работы на станции вам понадобится 2 стола, ведро с водой и набор посуды: мерный кувшин, чайник, пластиковая бутылка, миска, бидон, небольшая канистра, пакет от сока, бутылка из-под молока, лоток для второго и т.п. Зависит от числа участников команды.*

Участники знакомятся с заданием, обсуждают кто за кем встает в цепочку, в зависимости от сложности выпадающего процесса, и начинают переливать воду.

1 - Из **мерного кувшина** в чайникчерез носик,

2 - Из **чайника** в пластиковую бутылку,

3 - Из **пластиковой бутылки** в миску,

4 – Из **миски** в бидон,

5 - Из **бидона** в канистру,

6 - Из **канистры** в ведерко,

7 - Из **ведерка** в бутылку от молока,

8 – Из **бутылки от молока** в пакет от сока,

9. - Из в **пакет от сока** лоток для второго

11. – Из **лотка для второго** в мерный кувшин.

Теперь ведущий станции смотрит, сколько воды уцелело.

Если вода потеряна полностью – падение емкости, например – команда начинает выполнение задания с начала.

Система подсчета баллов

Стартовое число баллов – 10.

- слаженность работы команды добавляет 1 балл,

- отсутствие игроков, указанных в списке – минус 0,5 за каждого человека,

- невключенность в выполнение задания – минус 0,5 за каждого человека,

- потеря воды менее 100 мл. – минус 1 балл, от 100 до 200 – минус 2 балла и т.д.

Если вся команда не успела выполнить задание, за каждый пропущенный сосуд она теряет еще по 0,2 балла.

Если вода потеряна полностью – падение емкости, например – команда теряет 3 балла.

**Шумим, братец, шумим**

*Время нахождения на площадке – 20 мин.*

*Для успешной работы потребуются бытовые предметы, которые можно использовать как шумовые инструменты:*

*- банки с горохом - маракасы,*

*- кастрюли с палочками или без - барабаны,*

*- пластиковые бутылки из-под воды,*

*- ложки – 2 и т.п.*

Под управлением ведущего команда делится на подгруппы. Каждой выдаются шумовые музыкальные инструменты. Кому не хватило инструментов - использует ладоши.

Группа разбивается на подгруппы со своим инструментом каждая. Затем с каждой подгруппой проводится отдельная репетиция по заданному ритмическому рисунку, потом генеральная с соединением всех подгрупп. После этого оркестр соединяется и исполняет произведение.

Система подсчета баллов

Максимальная оценка 10 баллов выставляется по субъективному ощущению. Однако учитывается отсутствие игроков на площадке – минус 0,5 за каждого отсутствующего без уважительных причин, неучастие кого-либо в работе команды - минус 0,5 за каждого, слаженная работа команды – плюс 1 балл.

**План закрытия квеста**

После того, как все станции пройдены, команды собираются в месте старта. Ведущий собирает у них маршрутные листы и полученные на станциях жетоны, а взамен дает карточки с загадками. Для каждой команды загадка своя.

Пока ведущий работает с командами, ассистент подсчитывает число баллов каждой команды.

**Загадки на финал с ответами**

Какая часть линейки очень быстро тает на солнышке. - **Иней**

Лучше, чем Бог, Хуже, чем Дьявол, Есть у бедных, Нет у богатых, Если съешь, то умрёшь. Что это? - **Ничего**

Приехала баба

Из высокого града

Как она заплакала –

Все люди возрадовались. - **Туча**

Бывает денежная, синтаксическая, штатная, атомная, формульная и даже мнимая - **Единица**

Сидит дед, во сто шуб одет. Кто мимо пробегает, свою оставляет. – **Гардеробщик**

Завязать можно, а развязать нельзя. - **Разговор**

День и ночь стою на крыше,  
Нет ушей, но я всё слышу,  
Вдаль гляжу, хотя без глаз,  
На экране мой рассказ. - **Антенна**

Не карандаш,

А с грифелем,

Не ёлка,

А с иглой! - **Циркуль**

Союз, число потом предлог — вот и вся загадка. А чтоб ответ найти ты смог, о реках вспомнить надо. - **Исток**

Чем больше из неё берёшь, тем больше она становится. – **Яма**

За минуту командам предлагается дать правильный ответ. Если команде это удалось, она получает 5 баллов и крупную табличку с буквой, с которой начинается слово в ответе загадки. При отсутствии правильной версии команда получает только табличку.

Теперь капитанам команд предлагается выйти на сцену и сложить из полученных крупных букв слово – ИНТЕГРАЦИЯ.

Осталось только подсчитать число баллов, заработанных каждой командой.

При равенстве баллов командам предлагается дополнительная задача, которую команды решают на скорость. Кто первый дал верный ответ – тому и принадлежит победа.

**Вопросы при равенстве баллов**

1. Он чёрный, когда его покупают, он красный, когда его используют, он серый, когда его выбрасывают. **- Уголь.**
2. Моя жизнь может быть измерена в часах. Я служу, когда пожираюсь. Когда я тонкая, я быстра. Когда я толстая, я медленна. Ветер мой враг. Кто я? – **Свеча**
3. Датчане любят говорить: «У нас всё лучше, чем в Швеции: климат, природа, народ, история, и только одно у шведов лучше.» Что? – **Соседи**
4. Из диалога в магазине: — Сколько стоит два? — Тридцать рублей. — А тридцать девять? — Шестьдесят рублей. — Дайте мне двести тридцать девять! — С Вас девяносто рублей. Вопрос: что продавали и сколько стоит одна? - **Номерки на двери квартир**

Завершает квест церемония награждения и общее фото, после чего команды сдают флаги.

**Автор квеста:**

Начальник организационно-методического отдела КСРК ВОС

Л.Н. Смирнова