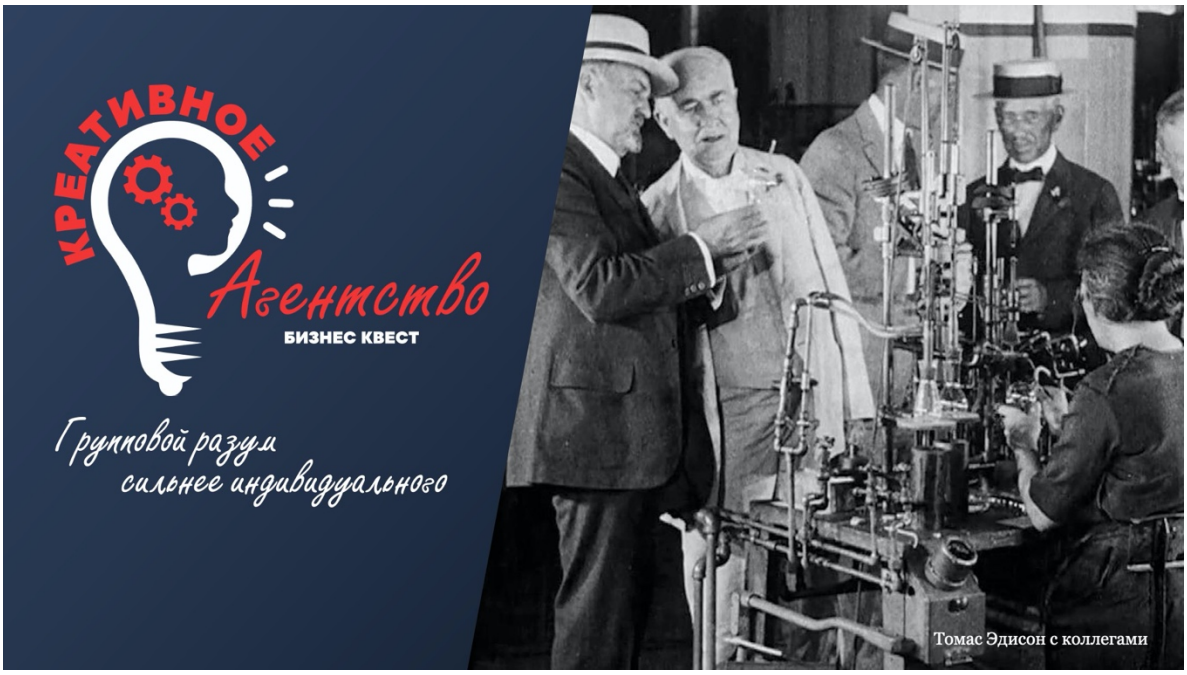
ДИСТАНЦИОННЫЙ БИЗНЕС-КВЕСТ «КРЕАТИВНОЕ АГЕНТСТВО»

Групповой интеллект сильнее индивидуального!



Цель	Количество часов	Количество участников
Комплексная оценка уровня развития метакомпетенций* участников. Опционально: оценка терминальных ценностей, лежащих в основе корпоративной культуры	3 часа Онлайн	от 20 до 100 7-10 человек в команде

Целевая аудитория	# оценка, оценка метакомпетенций, оценка руководителей, оценка кадровый резерв, оценка для принятия управленческих решений, онлайн корпоративное событие, развитие командной креативности, hipo, социальный интеллект, лидерство и влияние, управление мышлением, многоплановая коммуникация
Руководители всех уровней, линейные сотрудники	

Эффекты

- Рейтинг участников по уровню развития метакомпетенций, который можно использовать для принятия кадровых решений.
- Понимание дефицитов команды и направлений развития

Ротация в командах	Да
Подвижность	II|||||||
Контактность	|||||||||
Интеллектуальная сложность	|||||||II
Фановость	||||||II||

НАУЧНАЯ ОСНОВА БИЗНЕС-КВЕСТА

В основу бизнес-квеста положен компетентностно-деятельностный подход, суть которого заключается в том, что оценивать человека нужно в коллективной и содержательной деятельности. Поэтому бизнес квест состоит из серии индивидуальных (скрытых) и групповых зананий.

ЭФФЕКТЫ

Компания получит яркое и знаковое событие, которое долго будет обсуждаться участниками.

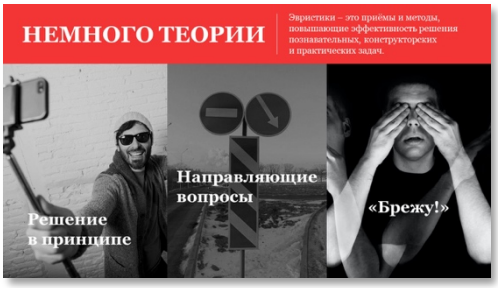
Руководство получит надежный рейтинг участников по уровню развития метакомпетенций, который можно использовать для принятия кадровых решений.

HR-служба получит оценку актуальных компетенций сотрудников и ценностей, лежащих в основе корпоративной культуры, которую можно использовать как ориентир для ее дальнейшего развития и коррекции.

КАК ЭТО БУДЕТ ПРОИСХОДИТЬ?

По легенде бизнес-квеста участники проходят отбор в креативное агентство, в ходе которого они получают заказы от разных клиентов на разработку нестандартных решений.

На фоне выполнения заданий участники постигают основы и принципы командной креативности.

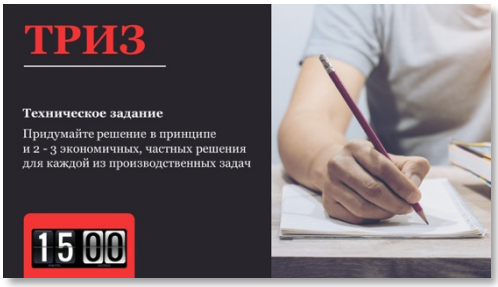


В составе команд по 7-10 человек, в условиях дефицита времени участникам нужно разработать интеллектуальный продукт (решение задачи) в соответствии с техническим заданием, результаты работы групп оцениваются другими участниками.

Предметом оценки является, с одной стороны, результат командной деятельности, с другой стороны, процесс группового взаимодействия и индивидуальные задания, которые выполняют участники.

В бизнес-квесте 4 раунда, в рамках которых проходит постоянная ротация команд. Благодаря этому все результаты оценки множество раз перепроверяются.

За работой каждой команды наблюдает специалист, оценивающий происходящее с помощью чек-листов. Участники оценивают свою вовлеченность, а также отмечают коллег, наиболее проявивших себя с использованием электронной формы. В квесте также используются скрытые задания. Все полученные результаты обрабатываются, данные сводятся в итоговую таблицу, которая является главным результатом оценочного бизнес-квеста.



ЧТО ОЦЕНИВАЕМ:

- Опционально. 4 терминальные ценности: Власть, Определённость, постоянство, Достижение, успех, Созидательная деятельность
- 4 метакомпетенции: «Многоплановая коммуникация», «Лидерство и влияние», «Социальный интеллект», «Управление продуктивным мышлением».

ПРИМЕР ОТЧЕТА ДИСТАНЦИОННОГО БИЗНЕС-КВЕСТА «КРЕАТИВНОЕ АГЕНТСТВО»

ЧТО И КАК ИЗМЕРЯЛОСЬ НА БИЗНЕС-КВЕСТЕ

Целью бизнес-квеста являлась комплексная оценка уровня развития четырех метакомпетенций* участников.

* Метакомпетенция – это уникальные имплицитные (встроенные) настройки личности, которые определяют эффективность человека в деятельности, что проявляется в скорости обучения и овладения частными профессиональными компетенциями. Проще говоря, метакомпетенция позволяет человеку достигнуть уровня мастерства в той деятельности, которая на ней основана.

Во время бизнес-квеста оценивались 4 метакомпетенции:

- «Многоплановая коммуникация».
- «Лидерство и влияние».
- «Социальный интеллект».
- «Управление продуктивным мышлением».

В основу бизнес-квеста положен деятельностный подход: структуру любой деятельности можно упрощенно представить в виде следующей цепочки:

Потребность – мотив – цель – план – действия – результат

Первая часть цепочки имплицитная, то есть непроявленная, скрытая. Потребности, мотивы и цели человека обычно не видны и не всегда осознаются, причем не только внешними наблюдателями, но часто и самим человеком. Далеко не каждый может с ходу ответить на вопрос: «Почему и зачем ты так поступаешь?». Тем не менее судить о потребностях, мотивах и целях можно по тем поведенческим выборам, которые совершает человек. Если один человек регулярно выбирает лидерство и активность, а другой – подчинение и молчание, то, наверняка, у них разные цели и мотивы.

План – это, по сути, мостик между «мыслями» и действиями. Действия (наблюдаемая с помощью поведенческих индикаторов часть деятельности) – это не только движения человека, из которых складывается его поведение в процессе выполнения задания, но и его речь. Для многих компетенций речь (что и как говорит человек) более важна, чем его моторные действия.

Наконец, результаты – объективные показатели индивидуального или группового достижения в задании: секунды, сантиметры, количество идей и т.д. «Результат не врет».

Большая часть работы сотрудников в настоящее время совершается в группе, в совместной деятельности. Поэтому нас интересует и групповое мнение о человеке, его поведении, результатах его работы, которое по сути является субъективной интегральной оценкой (в обычной жизни мнение о человеке мы буквально «складываем» из самых разных источников). И если персональная оценка всегда страдает субъективизмом, то мнение нескольких человек, группы уже претендует на достоверность. «Много людей редко ошибаются».

Таким образом, предметом наблюдения и оценки в бизнес-квесте являлись:

- Поведение и речь – поведенческие индикаторы метакомпетенций (оценивались наблюдателями в процессе выполнения групповых заданий).
- Социометрическая оценка человека группой коллег, с которыми он работал (проводилась через заполнение участниками формы).
- Самооценка мотивов сотрудника после выполнения заданий (проводилась по ответам на вопросы формы).
- Результаты выполнения «скрытых» заданий, истинная цель которых не сообщалась участникам

(оценка через тренировочные задания в общем чате).

За работой каждой команды наблюдал специалист, оценивавший происходящее с помощью чек-листов. Все результаты наблюдений и заданий бизнес-квеста были сведены в интегральную таблицу, на основе которой формировался персональный профиль по каждому участнику, а также обобщенные результаты группы.

ФЕНОМЕНОЛОГИЯ БИЗНЕС-КВЕСТА

По легенде бизнес-квеста его участники являются сотрудниками креативного агентства, которое получает от клиентов и заказы на разработку различных творческих заданий:

- Разработка наименования, логотипа, слогана компании.
- Решение технических проблем, возникающих в компании.
- Решение «человеческих» (связанных с поведением людей) проблем в компании.
- Проектирование бизнес-процесса.

Участники, объединенные в команды по 7-8 человек, в условиях дефицита времени (15 минут) должны разработать интеллектуальный продукт, качество которого затем оценивается участниками других команд.

В бизнес-квесте 4 раунда, состав команд участников постоянно менялся, благодаря этому у каждого был шанс проявить себя. Даже если в первом раунде человек попадал в сильную группу, в которой потенциал коллег был заметно выше его, то после ротации он оказывался в другой группе и мог начать все с начала.

Задание «Брендбук»

Первым заданием была разработка названия, логотипа и слогана для вымышленной компании. Феномены, которые проявились в этом раунде:

- Совместная креативная работа требует организации. Это и управление временем и процессом обсуждения, и включение конструктивных командных ролей. В каждой команде нашлось от одного до двух лидеров, которые более или менее справились с этими задачами. Постепенно организованность групповой работы нарастала. Участники очень быстро учились методу co-creation (совместной содержательной работе).
- Участникам в начале выполнения задачи всегда сложно выскочить из содержательной колеи, уйти от известных и банальных вариантов к по-настоящему креативным (мы называем это «снять верхний слой»). Не в каждой группе участникам удавалось «пробиться вглубь», однако команды нашли несколько действительно интересных и креативных решений.
- Креативность всегда существует в рамках, в дефиците тех или иных ресурсов. Поэтому для каждой задачи ставилось техническое задание («можно все, что не запрещено»). Подавляющее большинство решений, сгенерированных командами, соответствовало поставленному ТЗ.
- Природа креативности в сочетании логики и эмоций. Поэтому во время групповой работы молчать бесполезно, а стесняться – контрпродуктивно. Креативная команда всегда некоторое время привыкает друг к другу и свободе творческого самовыражения. В каждой команде находились несколько (2-3) человек, которые в первом раунде так и не включились по-настоящему в групповое обсуждение. Тем не менее подавляющее большинство участников работало с включенными камерами и проявляли конструктивную активность.

Задание «ТРИЗ»

- Качественная работа креативной команды предполагает отчуждаемый интеллектуальный продукт, который понятен постороннему человеку, не включенному в процесс генерации и обсуждения. Практически все команды научились к этому раунду самостоятельно оформлять свои решения в «отчуждаемом» виде.
- Умение работать в креативной команде тренируется даже с учетом того, что состав участников постоянно меняется. Люди другие, но креативная логика остается неизменной. Командная производительность всех групп в этом раунде заметно выросла, процесс обсуждения и генерации стал более управляем, многие участники научились решать задачу сначала «в принципе» и только потом искать частное решение.
  Продуктивность групп по сравнению с 1 раундом выросла, количество идей было больше.
- В креативном процессе полезно, оказавшись во фрустрации, переключиться на другую задачу или активность. Порой созревание решения требует времени. Большинство групп самостоятельно пришли к этому выводу. Столкнувшись с «неподдающейся» задачей, они не стали застревать на ней, а решали следующие, вернувшись к самой сложной задаче в конце.

Задание «Человеческий фактор»

- Креативные задачи, успех решения которых зависит от понимания человеческого фактора, решаются лишь тогда, когда понимается природа потребностей и поведения человека. В разных группах участники очень по-разному решали это задание. Кто-то упорно пытался использовать формальные широко применяемые методы, другие смогли увидеть ситуацию именно «с человеческой» точки зрения («как сделать так, чтобы быстро определить, что человек не наш»).
- В этом задании большинство участников «расслабились» и адаптировались. Благодаря этому в группах ярче проявились командные роли: лидеры, генераторы идей, синтетики, логики.
- Наиболее сильные стереотипы – профессиональные и личные паттерны («я так привык»). Чтобы выйти за их пределы, нужно мысленно увидеть точку зрения другого человека (это и есть суть социального интеллекта). Далеко не все участники смогли это сделать.

Задание «Гонки»

- Часто сильное решение находится «между строк», глубоко внутри массива цифр и фактов, поэтому креативность – это в том числе умение быстро анализировать большой объем информации, видеть суть и отбрасывать ненужное, второстепенное. Почти все команды смогли в этом задании «отсеять зерна от плевел».
- Кто-то из участников только к четвертому заданию набирает максимум мотивации, а кто-то, напротив, «сдувается». Это очень важное условие креативности – уровень свободной энергии. Человек со средним или низким энергопотенциалом не будет заниматься творчеством, «не до жиру – быть бы живу». В четвертом раунде большинство участников были по-прежнему энергичны и получали удовольствие от работы, однако некоторые уже явно устали.

Заключение бизнес-квеста

- В совместной работе нельзя быть рядом, можно быть только вместе. Отрадно, что на время бизнес-квеста большинство участников расставили приоритеты в пользу совместной встречи, отложив работу,

звонки и переписку «на потом». Марина Иванова пришла с высокой температурой, ей было важно быть вместе с командой.

- Несколько участников воспользовались возможностью «открытого микрофона», поделились своими впечатлениями от бизнес-квеста, пожеланиями коллегам и организаторам. Очень позитивный знак, когда официальное время мероприятия уже закончено, а группе не хочется расставаться и хочется продолжить общение.
- Участники на «открытом микрофоне» высказывали благодарность компании и руководству за возможность вместе весело и с пользой провести такое мероприятие. Отдельно отметим тот факт, что в теме креативности многие участники почерпнули и практическую пользу.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ МЕТАКОМПЕТЕНЦИЙ

Важные предварительные замечания. Бизнес-квест – это мероприятие, которое продолжалось 3 часа, при этом многие участники находились по факту на своих рабочих местах, и их профессиональные задачи никто не отменял.

Участникам не было сообщено, что во время игры их будут оценивать. С одной стороны, это хорошо, когда люди не знают, что их оценивают: они ведут себя естественно. С другой стороны, это накладывает ограничения. Дистанционная оценка – это технически опосредованный метод. То есть, если участник по разным причинам (в том числе из-за технических неполадок) не включал камеру, у него пропадала или была неустойчивой связь, и он вынужденно выпадал из групповой работы, то все это влияло на результаты его оценки коллегами по команде, а также внешними наблюдателями. Также некоторые участники могли отнестись к мероприятию несерьезно. Поэтому все результаты оценки нужно интерпретировать, как «показанные во время бизнес-квеста».

Представлены результаты всех сотрудников, участвовавших в бизнес-квесте 11.12.2023. В группе было 58 участников.

Все результаты отображаются в 5-балльной шкале от 0 до 4, где каждая оценка соответствует определенному уровню развития метакомпетенции (МК):

0 (диапазон 0-0,60) – деструктивное проявление МК;

1 (диапазон 0,61-1,60) – низкий уровень МК;

2 (диапазон 1,61-2,50) – средний уровень МК;

3 (диапазон 2,51-3,50) – высокий уровень МК;

4 (диапазон 3,51-4,00) – мастерский уровень МК.

	Многоплановая коммуникация	Лидерство и влияние	Социальный интеллект	Управление продуктивным мышлением
Средние по всем участникам (сырые баллы)	2,06	1,42	1,59	1,60
Усредненные баллы	2	1	2	1

Индивидуальные результаты (по каждому участнику) представлены в приложении.

Метакомпетенция – это встроенные настройки личности, которые позволяют человеку достигнуть уровня мастерства в определенной деятельности за счет быстрого овладения частными профессиональными компетенциями.
Метакомпетенции включают в себя ценности, личностную направленность, потребности и мотивы человека, а также его базовые потенциалы (интеллект, волю, коммуникации).
Есть, как минимум, 4 метакомпетенции, которые проявляются практически в любой деятельности:

- Многоплановая коммуникация.
- Управление продуктивным мышлением.
- Социальный интеллект.
- Лидерство и влияние.

МК «Многоплановая коммуникация»

Как видно из таблицы, у этой группы сотрудников лучше всего развита метакомпетенция «Многоплановая коммуникация».

Человек, у которого высоко развита эта метакомпетенция, умеет организовать общение с кем угодно и в любом формате. В ее основе лежит ценность взаимодействия с людьми и личностная направленность на решение задач через людей, а также ненасыщаемая потребность в продуктивном взаимодействии.

Эта метакомпетенция позволяет человеку быстро развивать такие частные компетенции как:

- переговоры,
- публичные выступления,
- разрешение конфликтов,
- коммуникация в команде и т.д.

Резюме

Уровень развития метакомпетенции «Многоплановая коммуникация» у большинства участников можно оценить как хороший или высокий (граница 2 и 3 уровня развития компетенции) – 69% участников. Участие человека с таким уровнем в групповой дискуссии во время решения задач заметное, и многие участники группы его оценили. Большинство участников сыграло роль «активного», то есть человека, который постоянно участвует в обсуждении темы, вносит весомый вклад в достижение командного результата, к мнению которого прислушиваются.

Для развития метакомпетенции рекомендуется

Развиваться дальше в сторону координатора командных коммуникаций, ведь хороший организатор взаимодействия необходим сейчас для решения любой сложной задачи.

Подумать, какие специальные коммуникативные навыки нужно для этого развивать. Поставить участникам конкретные цели, провести хороший коммуникативный тренинг и постоянно тренироваться, используя для этого любую возможность.

Рекомендуем учебные активности по следующим темам:

- Коммуникативная компетентность.
- Публичные выступления.
- Переговоры.
- Эффективное проведение встреч, собраний, совещаний.

МК «Управление продуктивным мышлением»

На втором месте метакомпетенция «Управление продуктивным мышлением».

Человек с высоким уровнем развития этой метакомпетенции может решить содержательную задачу любой сложности.

В основе метакомпетенции лежит ценность познания («хочу знать, как все устроено») и личностная направленность на построение различных ментальных концепций, что проявляется в удовольствии от процесса решения задач.

Эта метакомпетенция позволяет быстро развивать такие частные компетенции как:

- системное (комплексное) мышление,
- стратегическое мышление,
- планирование,
- креативность в бизнесе и т.д.

Резюме

У большинства сотрудников средний уровень развития метакомпетенции – 1,60. Оценки 2,3 получили 43% участников. Они вносят свой вклад в содержательную групповую работу, предлагают оригинальные идеи, успешно решают типовые задачи. Коллеги регулярно привлекают их к решению содержательных задач, так как считают толковыми специалистами. Возможно такие результаты получились, потому что мы оценивали управление продуктивным мышлением в группе, по одиночке участники могут быть эффективнее.

Для развития метакомпетенции рекомендуется:

Во-первых, читать «технологичные» книги, из которых понятно, как думают авторы, какие интеллектуальные приемы они используют. Изучив такую специфическую «азбуку», будет проще решать по образцу типовые, стандартные задачи.

Во-вторых, имеет смысл регулярно решать оригинальные, содержательные задачи в различных сферах деятельности под руководством опытного наставника, постепенно повышая уровень их сложности. Любая функция, в том числе и мышление, развивается исключительно под нагрузкой. Поэтому ежедневная интеллектуальная «гимнастика» команды обязательно даст свои плоды.

Рекомендуем учебные активности по следующим темам:

- «Креативность в бизнесе».
- «Системное и стратегическое мышление».
- «Командное стратегирование».

МК «Социальный интеллект»

На третьем месте метакомпетенция «Социальный интеллект» – 1,59. Оценки 2 и 3 получили 53% участников. Человек с этой метакомпетенцией в любом обществе быстро и успешно адаптируется, становится «душой компании», объединяет людей.

В основе метакомпетенции лежит ценность человеческих отношений, личностная направленность на выстраивание собственной социальной сети и не насыщаемая потребность в позитивном общении, партнерстве, признании.

Эта метакомпетенция позволяет быстро развивать такие частные компетенции как:

- нетворкинг (умение выстраивать связи для решения своих задач),
- кооперабельность,

- деловая коммуникация,
- работа со стейкхолдерами и т.д.

Резюме

Для среднего и низкого уровня развития метакомпетенции характерно следующее поведение. Во время общения и коллективной работы сотрудники вызывают у коллег амбивалентные, противоречивые чувства от приязни до раздражения. Общение с ними иногда напрягает окружающих. Наблюдатели отметили, что в половине команд (4 группы) были участники, которые использовали едкие, язвительные замечания в адрес коллег, сарказм. Такие проявления формируют особую культуру общения, которая впоследствии может стать препятствием для включения новичков. Культура будет затруднять адаптацию новых сотрудников, кого-то отталкивать.

Для развития метакомпетенции рекомендуется:

Во-первых, пересмотреть свою установку по поводу коммуникации. Общение – это «танец для двоих», поэтому следует взять ответственность за процесс и результат взаимодействия с людьми на себя. Тогда от общения с ними можно получать удовольствие гораздо чаще, чем сейчас.

Во-вторых, для развития социального интеллекта нужны специфические коммуникативные навыки: эмпатия, саморегуляция, снижение напряженности в конфликтах и т.п. Следует подумать, какие из них стоит развивать в первую очередь. Прочитать хорошую книгу по любой из этих тем, организовать тренинг и тренироваться, используя любую возможность.

Рекомендуем учебные активности по следующим темам:

- «Социальный интеллект»/ «Эмоциональный интеллект».
- «Коммуникации в команде».
- «Работа с конфликтами».
- Техники и приемы снижения эмоционального напряжения.

МК «Лидерство и влияние»

Меньше всего развита метакомпетенция «Лидерство и влияние» (среднее по всем участникам – 1,42, низкий уровень развития метакомпетенции). Человек с развитой метакомпетенцией во взаимодействии с людьми всегда добивается своего.

В основе этой метакомпетенции лежит ценность быть первым, лучшим, удовольствие от решения амбициозных задач и личностная направленность на достижение собственных целей силами других людей, ненасыщаемая потребность влиять на настроение, установки, поведение людей.

Эта метакомпетенция позволяет быстро развивать такие частные компетенции как:

- эффективное администрирование,
- формирование команды,
- кросс-функциональный менеджмент,
- работа с сопротивлением и т.д.

Резюме

У большинства участников уровень развития этой метакомпетенции можно оценить как средний или ниже среднего. Большинство проявило себя как «один из многих» в группе. Они обладают влиянием на некоторых коллег, скорее всего тех, с кем они знакомы и которые им симпатизируют. В принципе, это уже неплохо для рядового сотрудника, но недостаточно для тимлидера команды.

Если компании важно определить лидерский потенциал, то рекомендуем использовать ПДК – комплекс для определения лидерского потенциала.
Для развития метакомпетенции рекомендуется:

Во-первых, поработать над своей физической формой. Без избыточной энергии лидерство невозможно, поэтому стоит проверить свое здоровье, пересмотреть при необходимости режим труда и отдыха. И обязательно – ежедневная физкультура и физическая активность. Наращивание энергопотенциала – путь небыстрый, но верный.

Во-вторых, для развития влияния важно наращивать свой профессиональный авторитет и лидерские навыки. Без профессиональных умений и навыков сложно занять заметное место в группе коллег. А уверенность, умение выступать публично, аргументировать свою точку зрения, управлять работой группы пригодится не только на работе, но и в любой сфере жизни.

В-третьих, инициативно браться за проекты и задачи и добиваться результата.

Рекомендуем учебные активности по следующим темам:

- «Профессиональная уверенность».
- «Лайф-менеджмент» как способ найти баланс в своей жизни.
- «Эффективное взаимодействие и влияние».
- «Лидерство».

Приложение: результаты оценки метакомпетенций.

Приложение

Результаты оценки метакомпетенций

ФИ	«Многоплановая коммуникация»	«Лидерство и влияние»	«Социальный интеллект»	«Управление продуктивным мышлением»
Иван Иванов	2	1	1	1
Иван Иванов	2	3	2	2
Иван Иванов	1	1	1	1
Иван Иванов	2	2	2	1
Иван Иванов	2	1	2	1
Иван Иванов	2	3	2	2
Иван Иванов	4	2	1	3
Иван Иванов	3	3	2	2
Иван Иванов	3	1	2	1
Иван Иванов	2	1	2	1
Иван Иванов	2	1	1	1
Иван Иванов	1	1	1	1
Иван Иванов	3	1	2	1
Иван Иванов	1	0	0	1
Иван Иванов	1	1	2	1
Иван Иванов	3	1	2	1
Иван Иванов	1	0	0	1
Иван Иванов	2	1	1	1
Иван Иванов	2	1	1	1
Иван Иванов	2	1	1	1
Иван Иванов	3	2	2	2
Иван Иванов	2	1	1	1
Иван Иванов	2	1	1	2
Иван Иванов	1	1	1	1
Иван Иванов	1	2	1	1
Иван Иванов	1	1	2	2
Иван Иванов	1	1	1	1
Иван Иванов	2	3	2	1
Иван Иванов	2	1	1	2
Иван Иванов	1	0	1	1
Иван Иванов	1	1	1	1
Иван Иванов	2	2	2	2
Иван Иванов	3	1	2	2
Иван Иванов	2	1	1	1
СРЕДНЕЕ ПО ГРУППЕ	2	1	2	1

ФИ	«Многоплановая коммуникация»	«Лидерство и влияние»	«Социальный интеллект»	«Управление продуктивным мышлением»
Иван Иванов	2,05	0,90	0,95	1,20
Иван Иванов	2,25	2,65	1,80	2,05
Иван Иванов	1,10	1,25	1,45	0,95
Иван Иванов	1,80	1,70	1,75	1,15
Иван Иванов	1,80	1,30	1,70	1,40
Иван Иванов	2,40	3,05	2,45	1,85
Иван Иванов	3,75	1,62	1,30	2,88
Иван Иванов	2,60	3,20	2,00	2,30
Иван Иванов	2,55	1,20	2,40	1,20
Иван Иванов	2,50	1,10	1,80	1,60
Иван Иванов	1,85	1,10	1,50	1,40
Иван Иванов	1,20	1,40	1,25	1,60
Иван Иванов	2,75	1,45	1,95	1,50
Иван Иванов	0,90	0,50	0,50	0,65
Иван Иванов	1,50	0,95	1,80	1,05
Иван Иванов	2,85	1,55	2,10	1,45
Иван Иванов	1,40	0,50	0,50	1,20
Иван Иванов	1,65	0,75	1,05	1,20
Иван Иванов	2,40	1,20	1,45	1,30
Иван Иванов	1,70	0,95	0,80	1,45
Иван Иванов	3,10	1,95	2,50	1,75
Иван Иванов	1,85	0,75	1,25	1,50
Иван Иванов	2,50	1,05	1,45	1,95
Иван Иванов	1,15	1,10	0,90	1,35
Иван Иванов	0,90	1,90	0,95	1,10
Иван Иванов	1,55	1,20	1,75	1,70
Иван Иванов	1,30	1,25	1,35	1,15
Иван Иванов	2,30	2,95	2,15	1,60
Иван Иванов	1,75	1,25	1,35	1,70
Иван Иванов	2,90	3,35	2,40	2,75
Иван Иванов	2,95	2,55	2,55	2,00
Иван Иванов	2,20	0,95	1,65	1,60
Иван Иванов	2,00	1,70	2,05	1,70
Иван Иванов	2,55	1,25	2,10	1,85
Иван Иванов	2,10	1,10	1,10	1,55
СРЕДНЕЕ ПО ГРУППЕ	2,06	1,42	1,59	1,60

БЛОК-СХЕМА БИЗНЕС-КВЕСТА «КРЕАТИВНОЕ АГЕНТСТВО»

	Вступление	10
1.	Приветствие, цели, особенности	2
2.	Легенда бизнес-квеста. Подводка к тестированию	1
3.	Опционально: Тест на ценности	7
	Раунд 1	40
4.	Легенда задания	1
5.	Разминка – скрытое задание	3
6.	Тьюториал	5
7.	Задание «Брендбук»	20
8.	Персональные выборы удовлетворенности, групповая социометрия	3
9.	Коллективная оценка результатов. Итоги 1 раунда	5
10.	Спич ведущего: «Креативность в рамках», как включается креативность	3
	Раунд 2	40
11.	Легенда раунда	1
12.	Разминка на принципиальное и частное решение	6
13.	Задание «ТРИЗ»	20
14.	Персональные выборы удовлетворенности, групповая социометрия	3
15.	Коллективная оценка результатов. Итоги 2 раунда	5
16.	Спич ведущего: «Эвристики – что это такое, какие они бывают»	5
	Перерыв	10
	Раунд 3	40
17.	Легенда раунда	1
18.	Разминка на каналы коммуникации	6
19.	Задание «Человеческий фактор»	20
20.	Персональные выборы удовлетворенности, групповая социометрия	3
21.	Коллективная оценка результатов. Итоги 3 раунда	5
22.	Спич ведущего: «Креативность уместна везде и каждый день»	5
	Раунд 4	40
23.	Легенда раунда	1
24.	Техническое задание	4
25.	Задание «Гонки»	20
26.	Выбор лидера в малых группах	2
27.	Персональные выборы удовлетворенности, групповая социометрия	3
28.	Коллективная оценка результатов. Итоги 4 раунда	5
29.	Спич ведущего: «Коллективная креативность сильнее индивидуальной».	5
	Завершение	10-15
30.	Выход из легенды	2
31.	Что мы оценивали? Метакомпетенции, зачем они нужны.	3
32.	Обратная связь от участников (открытый микрофон). Завершение	5-10