



拓展培训  
开启你的精彩人生  
帮助企业团队走向成功

**拓展** BOUND  
TRAINING GAMES  
**培训游戏全案**

经理人培训项目编写组 编

中国国际广播出版社



拓展培训

开启你的精彩人生

帮助企业团队走向成功

# 拓展

BOUND  
TRAINING GAMES

# 拓展培训游戏全案

经理人培训项目编写组 编

中国国际广播出版社

图书在版编目(CIP)数据

拓展培训游戏全案 / 经理人培训项目编写组 编. —北京: 中国国际广播出版社, 2005.10

ISBN 7-5078-2647-3

I. 拓... II. 陈... III. 企业管理—职工培训  
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 107949 号

**拓展培训游戏全案**

编 者	经理人培训项目编写组
责任编辑	郭 广
版式设计	刘士平
出版发行	中国国际广播出版社(83139468 83139489[传真])
社 址	北京市复兴门外大街2号(国家广电总局内)邮编:100866
经 销	新华书店
印 刷	北京市北七家印刷厂
开 本	787 × 1092 216
字 数	290 千字
印 张	18
版 次	2005 年 9 月北京第 1 版
印 次	2005 年 9 月北京第 1 次印刷
书 号	ISBN 7-5078-2647-3/G·1066
定 价	48.00 元

国际广播版图书 版权所有 盗版必究  
(如果发现印装质量问题,本社负责调换)



### 磨炼意志、陶冶情操、完善人格、熔炼团队

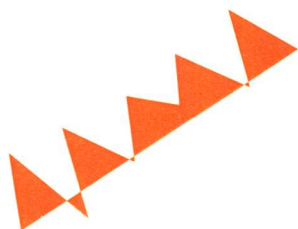
拓展培训强调学员去感受学习，而不仅仅在课堂上听讲。

拓展培训这种形式既安全又有一定的趣味性，易于被学员接受。

拓展培训是体验式的学习过程但并非体育加娱乐，它是对正统教育的一次全面提炼和综合补充。

通过拓展培训，整合团队，发掘每个人的最大潜力，这就是拓展培训的真正意义！

## BOUND TRAINING GAMES





## BOUND TRAINING GAMES

拓展训练作为一种新的培训方式，带给人们全新的观念，参训者都有难忘的感受。它是一种感悟，一种体验。带给你的肯定超出你的预期。

拓展训练在提倡一种积极向上的精神，提供一座沟通的桥梁，展示一种崭新的文化内涵，引导一种崭新的生活方式，搭建诠释自己内心的舞台，引导队员怀着感恩的心去工作，珍惜目前所拥有的这份职业，唤起工作热情。

“拓展训练”会为您的企业注入一剂强心剂。

“拓展训练”会比语言和文字使你刻骨铭心。

面对未来，愈演愈烈的市场竞争，企业家已经意识到，要成功，决不能眼睁睁看着属于自己的市场由于自己和员工的懈怠轻易丧失；要成功，决不能任岁月的流逝蚕食自己信念的锋芒。如何激发起员工的潜能，拓展有限的自我，可以通过“拓展训练”加强员工与企业的沟通与信任，营造良好的团队氛围，挖掘员工潜力，熔炼团队精神，增强企业核心竞争力。

总体策划 刘士平

责任编辑 郭 广

封面设计



# 前 言

---

现代拓展培训是与传统课堂培训完全不同的教学方式，它采取让学员完全参与其中进行互动的形式，让学员在接近游戏的过程中发现自己要学习的内容。而游戏带有很强的乐趣性，互动性，人参与其中很容易忘记繁琐的周遭琐事，在乐趣中消除隔阂，进行纯净的内心深处的思考，也更容易体会和挖掘自身的潜力，学习和纠正自身的行为。因为是自己发现的，往往记忆深刻。因此，拓展培训明显优于传统培训，尤其在非知识性教学的职业培训中，更有助于让人学习和体会思考、创新、合作等行为习惯或方式。现在的诸多大企业和政府部门都将拓展培训作为其新员工的必学课程之一，并寄希望借此向新员工灌输其企业文化和优秀的职场习惯。

由于拓展培训的广泛发展，拓展培训师也渐渐成为一种职业。拓展培训师需要掌握引导学员建立各种行为习惯、思考方式的技能，需要灵活的头脑和口才，还需要有更多的游戏内容作为课堂的有力支撑。

我们编写这本书就是要为培训师们提供一个“武器弹药库”。书中编排了我们搜集到的各种拓展培训游戏，并根据其在拓展培训中的特点进行了分类，希望可以利于培训师的使用。当然更希望广大的拓展培训师朋友可以以此为启发编排更多的有趣的游戏项目。

最后感谢经理人培训项目组负责人秦志学及小组成员陈光、陈旭东、刘士平等为本书的顺利出版作出的贡献。祝培训师朋友们事业蓬勃发展。

# 绪论

---

## 体验式学习的历史

20 世纪初的德国,已经没有多少人怀疑捧读教科书和课堂授课的教学模式,曾在牛津授教的教师科翰(Kurt Hahn)忽然向自己发问:有没有更好的方式,让教学更丰富?

科翰想到,18 世纪大学教育刚开始时是没有教科书的,学生学医从解剖开始,学农从种植开始,学哲学从辩论开始,一切知识都源于实践。科翰觉得,这如同学游泳、学脚踏车,经验来自亲身体验,就会深刻得终身不忘。他希望建立一所学校,以“做中学”的方式来实践他的教育思想。

1920 年,科翰在德国成立了 Salem 学校。然而,因为教育思想和纳粹主义相冲突,犹太裔出身的科翰不得不放弃刚刚开始的事业,流亡到苏格兰。

二战期间的英国战火飘摇。大西洋商务船队屡遭德国人袭击,许多英方年轻海员因为缺乏临战经验葬身海底,而逃生回来的不一定是身强力壮的,但都是意志力特别坚强、求生欲望特别强的人,这些人有丰富的生存经验,有很多不一样的品质,包括团队的协调和配合。科翰在这里找到了用武之地。1934 年,科翰和其他人创办了 Gordonstoun School,训练年轻海员在海上的生存能力和船触礁后的生存技巧,明显提高了海员的生存率。

战争结束后,体验式训练的独特创意和训练方式逐渐被推广开来,训练对象由海员扩大到军人、学生、工商业人员等群体。训练目标也由单纯体能、生存训练扩展到心理训练、人格训练、管理训练等。1941 年,科翰在威尔士建立 Outward Bound 户外学校。

目前,Outward Bound 已成为世界最知名的体验培训机构。

“There is more in you than you think”(你的拥有超过你意识到的)这是二战前比利时一所教堂墙上的铭刻,后来成为科翰所建 Gordonstoun School 的信条,也是他教育哲学的主旨。他相信我们每个人都有更多的勇气、力量和善良心,远多于我们认为的。他希望创造一种环境,让人们不必通过真实的艰险、自我怀疑、厌倦、受嘲笑经历,就能领悟和发现真理,认识自己,了解别人。一系列挑战性的户外活动就此扮演了“课程”的角色。

1974 年,科翰逝世。《伦敦时报》撰文说:“我们这个时代,已经没有人能像他那样提出如此有创意的教育理念并具备把它付诸实施的天分。”

## 体验学习在全球

创始于 20 世纪 40 年代的体验学习方式, 迅速在世界范围得到传播。1960 年, 美国引进 Outbound School, 通过学员在高山大海的户外实践, 改变了他们对待社会和人生的态度, 这给嬉皮士盛行期的美国教育打了强心针, 也使越战后人们的消极心理得到修复。

美国教育界因此青睐体验学习的方式。哈佛教授 David Kolb 就体验学习从哲学、心理学、生理学角度做了很多研究和阐述, 发表了丰富的论著。体验学习的理论得到空前的丰富。

考虑到户外活动中许多因素难以掌握, 风险太大, 美国的一些体验式培训机构把高险体验带人设计好的游戏中, 在安全可控条件下给人同样的启迪。其间, 先后有两家机构投入体验学习的领域, 进行研究、教学和开发, 其一是户外发展学校 (Out Wall Bound School), 其二是 PA 主题式冒险训练机构 (Project Adventure Inc.)。两者分别从个人发展和团队建立两个方向切入, 虽有着不同的训练结构, 但共同运用了体验学习的教学模式, 强调“从做中学” (Learning by doing), 并且设计了许多“具体的经验”。

在亚洲地区, 新加坡最早建立 Outbound School, 此后香港、日本先后引进了体验式培训方式。

由于体验式训练适应了时代完善人格、提高素质和回归自然的需要, 因此便有成千上万的人趋之若鹜, 成为素质教育的新时尚。目前, 在世界许多国家和地区, 已有百余所从事此类培训的机构。总部设在英国的户外训练学校 Outbound School 已在全球五大洲设立了四十多所分校, 参训人员包括学生、家长、教师、企业员工和各级管理人员。

## 双“E”时代缺一不可

电子学习是世界培训教育的发展趋势。但人们并没有期望“在线学习” (E-learning) 承载过多的教育任务, 它更多地发生在知识技能的培训领域, 而对于人类一些更为深层的力量培养, 例如“意志”、“奉献”、“忠诚”、“合作”等, 人们则把期望的目光投向了另一个“E”-learning——exercise 体验式学习。

体验式学习对比其他的培训方式, 更加注重人作为一个平衡体的存在, 随着人体外世界的异化危险的增加, 对人体内世界所独有的人类特质需要锻炼和培养。“如果你和三人以上同居一室就不能睡觉, 如果你没有空调就不知道该穿几件衣服, 那你真的需要去拓展一下自己了, 因为你作茧自缚却浑然不知。”一位曾在北京拓展学校受训的经理人曾这样感叹体验式学习的必要。

在整个学习方式电子化、网络化的背景下, 体验式学习所倡导的教育理念是“我们用人人在培训, 而不是用电脑。”同时, 体验式学习相信人与人之间的身体接触会使人的距离更接近。正是基于这样的一种教育理念, 体验式训练的设计中往往有很多需要手牵手、肩并肩的通力合作的训练项目, 并以此来训练团体中人与人之间的互动关系。可以说, 体验式学习正在触及传统教育和电子化学习所无法触及的方面。

随着信息化的发展, 企业的运行越来越多地依赖网络以及电脑来完成, 员工之间的接触更多地是用“线”来连接的。网络化的工作环境和对新经济的渴望和憧憬, 使 IT 企业从业人员更加迷恋于自己的技能而在同事之间的相处方面显得匮乏无力。这对于一个公司企业文化的建立等无疑都有很多负面的影响。





所以,一个有趣的现象发生了:体验式学习在越来越多地受到“电子化”行业的青睐。IBM、微软、英特尔、惠普等诸多著名企业都设立了对于员工的素质拓展课程。正是这些领导着一个时代信息化潮流的企业,或者说某种意义上创造电子学习的企业,更多地投入到体验式学习当中。

电子学习有其时代意义,但观念、态度、人际交流方式的改变,还需要体验式学习,后者能补偿前者造成的疏离,两者可以相互平衡。所以说,双E时代,缺一不可。无论是电子学习还是体验式学习,某种程度上都代表了未来培训教育的方向,是在整个社会信息化背景下引发的教育革命,培训产业也将在这样一个时期展现整个行业的繁荣。

### 体验式学习的目的和作用

专业培训机构提供的体验式培训一般把参训人员带到大自然中,通过专门设计的富有挑战性的课程,利用种种典型场景和活动方式,让团队和个人经历一系列考验,磨炼克服困难的毅力,培养健康的心理素质和积极进取的人生态度,增强团结合作的团队意识。

体验式训练有它独特的课程设计。这些课程设计总的思路是,以体能活动为导引,以心理挑战为重点,以人格完善为目的。1.综合活动性。拓展训练的所有项目都以体能活动为引导,引发出认知活动、情感活动、意志活动和交往活动,有明确的操作过程,要求学员全身心地投入。2.挑战极限。拓展训练的项目都具有一定的难度,表现在心理考验上,需要学员向自己的能力极限挑战,跨越“极限”。3.集体中的个性。拓展训练实行分组活动,强调集体合作。力图使每一名学员竭尽全力为集体争取荣誉,同时从集体中吸取巨大的力量和信心,在集体中显示个性。4.高峰体验。在克服困难,顺利完成课程要求以后,学员能够体会到发自内心的胜利感和自豪感,获得人生难得的高峰体验。5.自我教育。培训师只是在课前把课程的内容、目的、要求以及必要的安全注意事项向学员讲清楚,活动中一般不进行讲述,也不参与讨论,充分尊重学员的主体地位和主观能动性。即使在课后的总结中,培训师只是点到为止,主要让学员自己来讲。达到了自我教育的目的。6.通过拓展训练,参训者在如下方面有显著的提高:认识自身潜能,增强自信心,改善自身形象;克服心理惰性,磨炼战胜困难的毅力;启发想象力与创造力,提高解决问题的能力;认识群体的作用,增进参与的意识与责任心;改善人际关系,学会关心,更为融洽地与群体合作;学习欣赏、关注和爱护大自然。

### 体验式学习的基本过程

一个完整的拓展培训课程,大概可以分为以下四个阶段。第一阶段:热身(或热心)。此阶段最重要的任务就是引发学习者的兴趣,使其能打开心房,开始进入学习的主题中。此阶段的课程内容是通过有趣的游戏或稍具挑战性的活动,以使全部的学员皆能进入这个阶段。

第二阶段:沟通及信任建立。这个阶段是运用大量的沟通活动及相互接触机会增加的活动来彼此观察,了解学习者的价值观,衡量或面对团体成员相互之差异,试图去影响或调整彼此的价值标准。培训师通过客观的提出问题,引发讨论,帮助团队走向下一个阶段。

第三阶段:建立问题解决及决策模式。此阶段是非常重要的阶段,能引导团队成员热烈地参



与、执行、讨论。而且团队成员会逐渐找出解决问题及共同决策的平衡点。培训师透过问题的引导,让团队成员能够明白此时团队解决问题及决策的共同模式是何种方案,是否全体团队成员都能接受。

**第四阶段:团队成员的社会责任。**此阶段是课程非常重要的特性,它特别强调团队成员必须在先了解达成团队目标的前题下,个人及团队所负担的社会责任是什么。课程在此时进入难度更高的挑战活动,安排了许多低空及高空的绳索课程,让所有成员透过保护自己,协助伙伴的许多确保安全动作来深切体认到社会责任,建立群我关系。这个阶段有助于团队成员完成高难度的挑战目标。

**第五阶段:建立个人信心。**一个人完全相信自己可以完成面前的目标,并且信任装备的安全性,以及接受团队伙伴的鼓励、支持及指导。完成之后的兴奋、激动,与团队其他成员,分享刚才在那一段历程上的高峰经验,藉由这样的过程,很快地便能掌握到整个训练中自我设定学习目标,而且成功地移转至真实的生活及工作环境之中,拓展训练基地也可以进行相关的操作。

在拓展培训中,通常可以采取这样的步骤以一步步达到以上的训练目标。1.团队热身。在培训开始时,团队热身活动将有助于加深学员之间的相互了解,消除紧张,建立团队,以便轻松愉快地投入到各项培训活动中去。2.个人项目。本着心理挑战最大、体能冒险最小的原则设计,每项活动对受训者的心理承受力都是一次极大的考验。3.团队项目。团队项目以改善受训者的合作意识和受训集体的团队精神为目标,通过复杂而艰巨的活动项目,促进学员之间的相互信任、理解、默契和配合。4.会回顾总结。回顾,将帮助学员消化、整理、提升训练中的体验,以便达到活动的具体目的;总结,使学员能将培训的收获迁移到工作中去,以实现整体培训目标。

### 体验式培训对培训师的要求及培训讲师的四种定位

自从培训市场“火”了之后,很多咨询顾问也来吃这块蛋糕,甚至转行为专职培训讲师。但是往往会出现这样的令人疑惑的问题:培训的内容都很实际,很多内容是在调研某个企业以后设计的,对该企业员工应该是很有帮助的。可在培训时,现场气氛很沉闷,只听到培训师一个人在讲,不能调动他们的积极性。

对于很多咨询顾问来说,这确实是个问题,其实作顾问,和作培训讲师的定位是不一样的。如果我们从两个角度来定位,就可以发现其中的区别。一个角度是某方面的专家和某方面的优秀人才,他们的区别很大,专家不但实际能力强,而且抓住了本质,而优秀人才只有实际能力强,或只知道理论。另外一个角度是引导者和教导者,他们的区别也很大,引导者是在对方需要时才给出答案,让对方参与到过程中来,而教导者只是告诉对方什么是对的,什么是错的,对方没有参与其中。于是我们就组合出四种讲师的角色定位。

第一种讲师是掌握了基础的知识和理论的优秀人才,同时是个教导者。这样的人在讲课的时候,会把自己所知道的“大师”的理论,自己以前实际操作的情况,原样地讲述给学员听,让学员知道原来管理和营销是这样的。在培训市场上,这种讲师以学院的教授为主和企业出来的实战人士为主。他们在培训时,很少和学员交流,而主要是坐在讲台上滔滔不绝地灌输,学到多少要看学

员自己的悟性了。一般来说企业刚开始做培训,学员缺乏系统性,缺乏理论基础,也缺乏对知名企业的了解,需要这样的讲师来灌输一些基本的概念,讲述一些知名企业的操作方法。

第二种讲师是掌握了知识和理论的优秀人才,同时是具有比较高明的授课技巧的引导者。他们在讲台上,会采用引导的方式发现学员的问题,让学员讲自己面临的问题,然后讲师给出大师的理论,尽量让这个理论和学员的实际相匹配。这类讲师以年轻的学院派为主,在培训市场中,这类讲师占大多数。他们可以把课堂的气氛调动得很好,促使学员互相交流,但自己不是这个方面专家,没有创新的思维,一般的学员会觉得学到了很多,但优秀的学员可能感觉缺乏深度。

第三种讲师是课程内容方面的专家,但技巧不好,只是在课堂上灌输一些高妙的理论和想法,教导学员应该这样,不应该那样。此类讲师以咨询公司的专家为主。他们有真知灼见,也见识广,但因为技巧的缘故,倒不出来。或他们倒出来的东西,学员不是很满意,学员会觉得,这个人是个专家,但好像很多内容不是我需要的,我也没有参与到其中,还是有遗憾的。企业如果要做某方面的知识讲座,可以请这样的人来开阔视野,加强大家对某些方面的认识。一般来说,这类讲师比较适合给领悟力高超的企业高层授课。

第四种讲师不但是课程内容的专家,而且有很好的引导技巧。他们在课堂上引导学员,帮助学员总结,也可以让学员提出有针对性的问题,给出解答。而这些内容和解答,会让学员感觉到高度,真正学到自己想要的东西,帮助自己解决问题。对于领悟力高的优秀学员,能有很大收获,但对于普通的学员,这样的方式反而让他们无所适从,因为他们没有自己的想法,提不出问题,影响了他们学习的效率。他们会说:“老师你不要管我们怎样,你讲你的,我们做笔记就可以了。”

四种定位的讲师,都有自己的目标客户群体,都有存在的价值,企业首先要判断自己的状态,学员的水平,再来决定选择什么样的讲师来培训。作为专职培训讲师,无论从专家出发,从优秀人才出发,还是从教导者出发,最终的目的是要成为专家型的引导者,他能真正针对学员的问题给出答案,这样的讲师在市场上才有持久的生命力,才能真正体会“聚天下英才而教育之,一大乐事也”,体会到自己存在的价值。

## 体验式培训的基础——沟通培训

在培训中,有一个重要的目标是使学员学会在团体中进行有效的沟通。而这一点对培训师来说更为重要,是培训师达到培训目标的基础。现在就简单地讲讲如何进行有效的沟通,希望对刚入行的培训师有所指导。

### 一、有效沟通的8点启示

1.有效的双向沟通的先决条件是和谐气氛。2.沟通的方式不能一成不变。3.应给别人一些空间。4.沟通的意义决定于对方的回应。5.不要假设。6.直接对话,坦而言之。7.共同信念与共同价值是达到良好沟通效果的保证。8.坚持找出新的解决方法。

### 二、沟通效果的来源

一位美国心理学家多年前发表过一份他的研究心得,认为沟通效果的来源是文字7%,声调38%,身体语言55%。沟通信息的传递在两个层面同时进行,意识1%,潜意识99%。



### 三、识别接受与抗拒

在沟通时如何识别对方是否接受你呢？以下是沟通中出现的一些接受与抗拒的讯号。

接受的讯号：1. 足够的眼神接触（50%）。2. 眼神接触时，你点头及微笑，对方跟从配合。3. 相近的身体姿势，包括一同坐或站立。4. 声调相近，包括快慢、声音大小等。5. 对你说的感兴趣（至少部分如此）。6. 话中带有支持性的文字。7. 邀请你分享食物或饮料。

抗拒的讯号：1. 没有足够的眼神接触（3%）。2. 眼神接触时，你点头及微笑，对方不跟从配合。3. 不协调的身体姿势，包括坐立，或者突然改变身体姿势而没有明显的理由。4. 声调不协调，包括快慢、声音大小等，或者越说声越大。5. 否定或质疑你所说的。6. 不支持的文字，或者多次说题外话。7. 频频看表或作其他无关的事。

### 四、消解抗拒的技巧

举一个例子：你叫一名下属去替你买咖啡，他不肯去，表现出抗拒。以下是“消解抗拒法”的5个步骤，对应于每个步骤，提供了一个范例句子（说法），并说明了为什么这样做（意义）。步骤1. 说出他的抗拒。2. 说出他的感受。3. 建立一致意见的基础（说3~5项他必会回答“是”的话）。4. 找出或有的潜伏理由或需要。5. 共同找出解决办法。

说法1. “你是说你不愿替我去买咖啡？”2. “我想若你现在出去买，你心里会感到不高兴，对吗？”3. “你不想去的原因？”“过去你曾多次为我做事，我是知道的。”“其实我俩一向配合得很好，是吗？”4. “你一向不是这样的，是否有一些是我不知道？”“你也许有些困难之处，可以告诉我吗？”5. “让我们一同找出解决办法，怎样可以既照顾了你的困难而同时又满足了我的需要呢？”

意义1. 我明白你的意思。2. 我了解你的感受。3. 我们有很多一致的地方。4. 我在乎你，我关心你。5. 凡事总有3个以上解决方案。

### 五、回应话术

1. 复述。就是重复对方刚说过的话里重要的文字，加上开场白。例如：“我听到你说……”“你刚才说……”“看看我是否听得清楚，你说……”“复述”表面看起来很简单，很平凡，而事实上是有效果的技巧，它可以：使对方觉得你在乎他说的话。使对方觉得你想很准确地明白他的意思。使对方听清楚自己所说的话，以避免错误。加强对方说话的肯定性，待之后重提时对方容易忆起。给自己一点时间去做出更好的构思或者回答。2. 感性回应。就是把对方说的话加上自己的感受再说出来，例如，对方说“吃早餐对身体很重要”，你回答说：“是啊！我要吃饱了肚子才开工的，身体暖暖的，做事才起劲嘛！你说对吗？”感性回应是把自己的感受提出来与对方分享，若对方接受，他也会与你分享他的感受。能够分享感受是一个人接受另一个人的表示。3. 例同。就是把想对他说的话化为另一个人的故事，可以用类似以下的例子表达出来。“有个朋友……”，“听说有一个人……”，“去年我在美国遇到……”假借另一个人的故事把内心的话说出来，会使对方完全感受不到有威胁性或压力，对方因此会更易接受。4. 隐喻。就是借用完全不同的背景和角色去含蓄地暗示一些你想表达的意思。例如：对方：“我太软弱了，所以觉得事事不如意”。你的回应：“你令我想到流水。流水很软弱，什么东西都能阻断流水，但流水总能无孔不入，最终到达它



应到的地方”。

### 六、先跟后带话术

“先跟后带”的意思是先附和对方的观点,然后才带领他去你想让他去的方向。附和对方说话的技巧可以有3种方式:1.取同。把焦点放在对方说话中他与你一致的部分。2.取异。把焦点放在对方说话中他与你不同的部分。3.全部。先接受对方全部的话。例:你说:“我认为吃早餐对健康很重要,所以我每天早上都吃两只鸡蛋”。对方说:“鸡蛋的胆固醇含量太高,我的早餐决不会有鸡蛋”。回应1.(取同):“噢,原来你也有吃早餐的习惯,你是否觉得吃早餐对一天的工作有重要帮助呢?”回应2.(取异):“你觉得鸡蛋的胆固醇对身体不好,当然你不会以它作早餐了,那么,你的早餐吃什么呢?”回应3.(全部):“不仅你这样说,我以前也是这样理解的,直到去年我看到一篇科学新知的文章,发现原来胆固醇之中也有好坏之分,且鸡蛋给我们的胆固醇好多过坏,鸡蛋中的一些营养更是其他食物中很少能提供的呢!你有兴趣看一看这篇文章吗?”

# 目 录

---

## ◆个人挑战类

大怪兽 .....	2
地雷战 .....	3
电子篱笆 .....	4
东京迪斯尼乐园 .....	5
飞行器 .....	6
非语言交流 .....	7
高空悬崖 .....	8
过“鬼门关” .....	9
后空翻 .....	11
鸡蛋飞行器 .....	13
记忆力测试 .....	14
空中飞人 .....	15
连点游戏 .....	17
聆听技巧训练 .....	18
拼图游戏 .....	19
人椅 .....	20
信息接力棒 .....	21
寻宝之路 .....	23
拥挤的公交车 .....	24
猜变化 .....	25

## ◆ 团队建立类

百花争艳 .....	28
扮时钟 .....	29
不要激怒我 .....	30
超级模仿秀 .....	31
串名字 .....	33
但我总是那样做 .....	34
风中劲草 .....	35
挂图 .....	36
互帮互助 .....	37
划分小组 .....	38
鸡窝里飞出金凤凰 .....	39
积极的反馈 .....	40
集体智慧 .....	42
佳人何处寻 .....	43
交换名字 .....	44
联想记忆 .....	45
默契报数 .....	46
平结绳圈 .....	47
扑克大战 .....	48
扑克牌分组法 .....	49
七拼八凑 .....	50
旗人旗事 .....	51
企业文化 .....	52
请您稍微远一点 .....	53
人山人海 .....	55
人体波浪 .....	56
生日序列 .....	57
他的授权方式 .....	58
天龙八部 .....	59
我的期望 .....	60
我们是一家人 .....	61
握手 .....	62



印象卡.....	63
找同伴.....	65
赛龙舟.....	66
扫把情人.....	67
好邻居.....	68
合力吹汽球.....	69
瞎子穿拖鞋.....	70
同生共死.....	71
撕纸游戏.....	72
开火车.....	74
瞎子背瘸子.....	75
“熊来了”“是吗”.....	76

## ◆团队合作类

拆炸弹.....	80
词语技巧.....	81
搭桥过河.....	82
大树和松鼠.....	84
代号接龙.....	85
高空悬崖.....	86
公司氛围.....	87
鼓声隆隆.....	88
挂图.....	89
过地道.....	91
核弹头.....	92
机器娃娃.....	93
激发创造力的自由讨论.....	94
建设大桥.....	95
交流的技巧.....	96
解手链.....	97
举牌游戏.....	99
连环马.....	100
联体足球.....	101
龙腾四海.....	102







美丽景观 .....	103
跷跷板 .....	104
你说我做 .....	105
平衡箱 .....	107
齐眉棍 .....	108
沙滩排球 .....	109
是下巴还是面颊 .....	110
数字传递 .....	112
谁去求援 .....	113
随波逐流 .....	114
踏板运水接力 .....	115
踢足球 .....	117
挑水接力 .....	118
“听与说”游戏 .....	120
无言的自我介绍 .....	122
橡皮筋 .....	123
心有千千结 .....	124
悬空试验 .....	125
赢得客户 .....	127
勇救儿童 .....	128
造桥渡河 .....	129
蜘蛛网 .....	131
众志成城 .....	132
过杆跑 .....	133

## ◆ 体验类项目

暗示的作用 .....	136
布袋游戏 .....	137
猜人名游戏 .....	138
踩轮胎 .....	139
穿衣服 .....	140
传说中的塔 .....	142
东京迪斯尼乐园 .....	143
非语言交流 .....	144
各行其是 .....	146