



NAUKA POPRZEZ ZABAWĘ, CZYLI O GRACH SZKOLENIOWYCH SŁÓW KILKA

*Czy w swoich szkoleniach korzystasz z takich narzędzi, jak gry i zabawy?
Czy wiesz, jakie cechy powinny posiadać dobre gry szkoleniowe?
I jakie są zalety stosowania gier w trakcie tych spotkań?*

Artykuł pochodzi z portalu Treco
www.treco.pl

Wielogodzinne konferencje i długie wykłady nie są już jedynymi formami szkoleń, które można zaproponować uczestnikom. Na szczęście. Coraz częściej spotyka się szkolenia, w trakcie których uczestnicy wcielają się w role, odgrywają scenki czy grają w gry strategiczne. Wszak nauka przez zabawę jest jedną z efektywniejszych form zapamiętywania informacji. A o to przecież chodzi...

Gra w edukacji. Trochę teorii

Już dawno udowodniono, że najwięcej zapamiętuje się poprzez żywy kontakt z tym, czego mamy się nauczyć. Zapamiętanie po wysłuchaniu wykładu lub przeczytaniu książki nie daje takich efektów, jak dotknięcie czegoś, zobaczenie, doświadczanie. Już w XVII wieku Jan Amos Komeński twierdził, że chcąc kogoś czegoś nauczyć, należy pozwolić mu tego dotknąć, czy zasmakować. Był on zwolennikiem uczenia nie z książek, a z nieba, ziemi, dębów i buków. Zasada ta nie straciła na aktualności, więcej - została rozbudowana i zyskała całą rzeszę zwolenników. Wprawdzie Komeński postulował wprowadzenie pomocy dydaktycznych, a nie metod, jednak spokojnie można wykorzystać jego teorię. Gra szkoleniowa, nazywana w edukacji grą dydaktyczną, należy do grupy metod problemowych. Poruszane w trakcie szkolenia treści organizowane są w modele rzeczywistych zjawisk, sytuacji bądź problemów, dlatego uczestnicy bezpośrednio poznają omawiane zjawisko. Gra jest rodzajem zabawy dydaktycznej (szkoleniowej), w której rozwiązuje się założone w niej zadania do wykonania.

Cechy gier szkoleniowych

Gra szkoleniowa jest metodą aktywną, która wymaga od uczestników zaangażowania oraz wysiłku

intelektualnego. Metoda ta zakłada interakcję między uczestnikami, dzięki czemu oprócz oczywistych korzyści ze szkolenia, można dodatkowo zintegrować zespół pracowników. Wpływa to oczywiście pozytywnie na jakość ich pracy - zadowolenie, zaangażowanie i motywację. A jeśli później przełożymy to na osiągnięte wyniki – sukces murowany.

Wszystkie gry i zabawy, które proponujemy uczestnikom szkoleń, powinny być zorganizowane celowo, to znaczy przedstawiona w nich sytuacja powinna być adekwatna do tematyki szkolenia. Truizmem jest stwierdzenie, że dobór metody i narzędzi jest jednym z głównych czynników, od których zależy efektywność procesu uczenia się. Przygotowując grę, należy mieć określoną liczbę uczestników, dla których jest ona przeznaczona. Dodatkowo gra musi być ograniczona w czasie i przestrzeni, co na ogół ustalone jest w regułach gry. Prowadząc szkolenie, mamy przecież ograniczony czas (swoje i uczestników), dlatego trzymanie się ustalonej zasady zakończenia usprawnia pracę i pomaga ustalić zwycięzcę.

W każdej grze obowiązują pewne reguły zachowania, które wyznaczają zakres i rodzaj czynności wykonywanych przez graczy. Zasady ustalone są jeszcze przed rozpoczęciem gry, stanowią porządek i następstwo zdarzeń. Bezwzględnie należy poinformować uczestników o obowiązujących zasadach, modyfikacje mogą następować jedynie na początku (oczywiście za zgodą uczestników). Reguły w grze można podzielić na dwie grupy: wykonanie posunięcia zgodnego z zasadami gry, czyli wykonanie czynności bezpośrednio związanej z celem zajęć, oraz udoskonalenie strategii, czyli odkrycie pewnych właściwości lub zależności.

W przypadku gier siłą napędową jest dążenie do zwycięstwa. Jak wiadomo,

wygrać może jedna osoba (lub jeden zespół). Konkurowanie z innymi powoduje mobilizację, która zwiększa wysiłek intelektualny, pomysłowość oraz motywację. Gra kształtuje postawę twórczego myślenia i pomaga tworzyć nowe sposoby działania.

Ważnym elementem gry szkoleniowej jest brak konkretnego ryzyka, czyli konsekwencji podjętych działań. Można więc eksperymentować, podsuwać najbardziej śmiałe pomysły, czy uczestniczyć w świecie wirtualnym. Oczywiście istnieje ryzyko, że uczestnicy szkolenia po jego zakończeniu nie będą potrafili realnie ocenić swoich możliwości i będą popełniali błędy, dlatego warto wyczulić ich na ten aspekt gry.

Funkcje gier szkoleniowych

Gra szkoleniowa ma umożliwić naoczne przekonanie się, w jaki sposób można wykorzystać tematykę szkolenia w realizacji codziennej pracy. Poza przyswojeniem nowych umiejętności (lub utrwaleniem wcześniej poznanych) pełni rolę integrującą zespół, gdyż uświadamia konieczność współpracy. Pomaga kształtować właściwe postawy, może uczyć asertywności, a także wyrabia nawyki przestrzegania dyscypliny i reguł gry. Dążenie do wygranej wpływa na motywację zespołu przy jednoczesnym ograniczeniu stresu – gra powinna rozluźniać i pozytywnie pobudzać (tu ujawniają się jej emocjonalne cechy).

Podczas szkolenia gra, w zależności od jej roli i znaczenia, może w różny sposób być traktowana przez prowadzącego. Zazwyczaj wyróżnia się 5 sposobów zaplanowania gry szkoleniowej:

- **główny punkt** – wokół niego realizowana jest tematyka szkolenia, a realizacja zajmuje

największą część czasu. Merytoryczny zakres szkolenia przedstawiany jest w trakcie gry,

- **element** – można go traktować jako formę przerywnika lub jeden z modułów szkolenia. Gra bazuje na doświadczeniu, jakie zdobywa się podczas procesu nauki i jest formą ćwiczeń praktycznych,
- **fundament merytoryczno-organizacyjny szkolenia** – gra podporządkowana jest tematyce szkolenia i zajmuje większość jego czasu. Obejmuje całość kompetencji, które z założenia powinni nabyć uczestnicy,
- **fundament wyłącznie organizacyjny** – nie jest związany ze szkoleniem w sposób merytoryczny, a jedynie nadaje mu szkielet. Często wykorzystywany w trakcie realizacji szkoleń z umiejętności twardych,
- **atrakcja w przerwie** – ten sposób wykorzystywany jest w trakcie szkoleń wyjazdowych, a jego celem jest rozluźnienie atmosfery oraz integracja uczestników. Wybierając formę należy pamiętać, że nie każdy lubi biegać po lesie czy wykonywać zadania z tzw. tematyki ogólnej, które mogą okazać się całkowicie nieinteresujące.

Rodzaje gier szkoleniowych

Wbrew pozorom, przygotowanie ciekawej i efektywnej gry szkoleniowej nie należy do prostych zadań. Przede wszystkim ważny jest pomysł, który zachęci uczestników do działania. Należy także pamiętać o dostosowaniu gry do tematu. Autorzy gier proponują różne ich typologie, ale tu omówione zostaną pokrótce główne formy organizacji gry:

➤ Gry planszowe

Mają zaplanowany przebieg, a wszystkie zmiany, które mogą nastąpić, są przewidziane przez autorów. Gra ma ograniczony horyzont czasowy. Z chwilą rozpoczęcia gry uczestnik otrzymuje opis sytuacji wyjściowej. Przebieg gry zależy od uczestnika, niekiedy gra zawiera elementy losowości. Przykładem takiej gry może być gra polegająca na podejmowaniu decyzji w zakresie produkcji, w zależności od sprzedaży w danym okresie.

➤ Gry decyzyjne

Inna nazwa tego rodzaju gier to **gry kierownicze, przemysłowe** lub gry **ekonomiczne**. Wykorzystywane są, jak sama nazwa wskazuje, do nabywania lub doskonalenia umiejętności podejmowania decyzji w określonym czasie i w obecności konkurencji (innej grupy). Wskazane przez prowadzącego role są tylko punktem wyjścia, schematem, w którym uczestnicy prezentują myśli, stwierdzenia itp.

➤ Gry symulacyjne

W tego typu grach uczestnicy podejmują działania przypominające czynności wykonywane w rzeczywistych, konkretnych sytuacjach. Sama gra jest próbą odtworzenia rzeczywistości i ustalenia pewnego modelu – cech, związków, relacji lub zdarzeń oderwanych od kontekstu. Wykonując symulacje, można pokusić się o większe ryzyko, niż przy wykonywaniu pracy poza grą.

➤ Gry funkcyjne

Zadaniem uczestników gry jest przejęcie roli, to znaczy pewnych cech postaci czy jej osobowości. Sama gra polega na wymianie zdań z innymi uczestnikami gry oraz na takim przedstawianiu

stanowiska własnego, argumentowaniu, przekonywaniu, aby móc osiągnąć zamierzone cele, które są zgodne z przydzieloną rolą (jakby to miało miejsce w rzeczywistości, w realnych warunkach). Słabą stroną tej gry jest to, że każdy chce wygrać, co przecież nie jest możliwe.

➤ Gra sytuacyjna

Metoda wprowadza uczestników szkolenia w jakąś złożoną sytuację, a ich zadaniem jest zrozumienie jej oraz podjęcie decyzji, która ją rozwiąże. Można wskazać kilka zasadniczych etapów gry: prezentacja problemu (różne sposoby – od słów po film) → sformułowanie problemu → analiza sytuacji → wyjaśnianie i ocenianie sytuacji podanej w opisie i podjęcie decyzji → ocena zaproponowanych rozwiązań i podsumowanie.

Zastosowanie gier w szkoleniach jest jednym z najbardziej efektywnych sposobów zdobywania wiedzy. Uczestnicy nie tylko doskonalą swoje kompetencje, ale też mają możliwość kształtowania się. Już sama metoda, jaką jest gra, powoduje zwiększenie atrakcyjności szkolenia, wyróżnia je na rynku wśród innych o podobnym zakresie merytorycznym.



Katarzyna Janczulewicz