

Monika WAWER

Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie, Polska

Edukacyjne gry symulacyjne w rozwoju kompetencji pracowników

Wstęp

Rozwój społeczeństwa informacyjnego, nieustanne pojawianie się nowych technologii, coraz większa liczba innowacji komunikacyjnych wpływają na konieczność wprowadzania zmian w realizacji procesów edukacyjnych. Dotychczasowe formy przekazywania wiedzy takie jak wykład, ćwiczenia czy seminaRIA stały się nieatrakcyjne dla współczesnego odbiorcy przekazów. Niezbędne staje się zatem dostosowanie metod edukacji do potrzeb dzisiejszego ucznia, studenta czy pracownika, który sprawnie porusza się w środowisku nowych technologii i oczekuje ich implementacji w procesie kształcenia. Dla współczesnego nauczyciela oznacza to konieczność wykorzystania np. komputerów, tabletów, tablic interaktywnych oraz multimedialnych technik prezentacji treści, a przede wszystkim możliwości, jakie oferuje Internet w przekazywaniu wiedzy i rozwijaniu umiejętności.

Drugą przyczyną potrzeby wprowadzenia innowacji edukacyjnych stała się duża zmienność otoczenia, wpływająca na pojawianie się nowych oczekiwań osób uczących się, które pragną dynamizmu zarówno w sposobie przekazywania wiedzy jak i w otrzymywaniu informacji zwrotnych o uzyskanych rezultatach. Szczególnie młodzi uczestnicy rynku edukacyjnego, tzw. pokolenie Y oczekuje szybkiego tempa nauki i natychmiastowej weryfikacji własnych osiągnięć [Plink 2009: 2]. Z powodu braku odpowiednio wysokiej dynamiki tradycyjnych sposobów przekazywania wiedzy oraz ich monotonii i rutynowości, w procesach edukacji i rozwoju pracowników coraz powszechniej zaczynają być stosowane rozwiązania oparte o aktywne formy uczenia się. W tym zakresie jednym z najbardziej użytecznych są edukacyjne gry symulacyjne.

Charakterystyka gier symulacyjnych jako metody edukacji

Podstawowym założeniem wprowadzenia gier symulacyjnych do procesów kształcenia jest uznanie zasady, która głosi, że łatwiej i skuteczniej jest się nauczyć przez działanie (ang. *learning by doing*) niż tylko poprzez czytanie, słuchanie czy obserwację. Uczestnictwo w grze jest bowiem związane z wysokim po-

ziomem zaangażowania uczestników, ich współpracą oraz wykorzystaniem dwustronnej komunikacji interpersonalnej.

Innym kluczowym walorem edukacyjnej gry symulacyjnej jest fakt, że jest ona związana z pewnego rodzaju zabawą, co oznacza, że działania w niej podejmowane są dla osoby uczącej się nie tylko pożyteczne, ale także przyjemne, a przez to bardziej motywujące. Taka cecha gier doskonale wpisuje się w tezę, że obecna cywilizacja ma silne odniesienia do rozrywki i zabawy. Na potwierdzenie słuszności stwierdzenia o „cywilizacji zabawy” wykraczającej znacznie poza gry towarzyskie, można przytoczyć wiele przykładów zaczerpniętych z mediów, które bardzo silnie umacniają swój wpływ na społeczeństwo (w tym zachętę do „zabawy”). Coraz częściej pojawiają się w nich, zwłaszcza w funkcji chwytów marketingowych i w samych nazwach produktów, terminy „gra” i „zabawa”, używanych również w językach obcych (głównie angielskim) wraz z ich synonimami i wyrazami kojarzonymi np. *play, fun, enjoy, game, party* [Surdyk 2000: 28].

W tym kontekście warto zauważyć, że obecne pokolenie młodych ludzi zaczyna być określane mianem 3F (ang. *fun, friends, feedback*) [Kołodziejczyk 2013: 2]. Kluczowe oczekiwania tej generacji, powiązane z obszarem edukacji to: zabawa, przyjaźń (np. potrzeba relacji interpersonalnych) oraz uzyskanie opinii (informacji zwrotnej) o uzyskiwanych wynikach. Zaspokojenie tych potrzeb staje się możliwe m.in. dzięki coraz powszechniejszemu wykorzystaniu w procesie kształcenia gier symulacyjnych.

Pojęcie „gra symulacyjna” najczęściej rozumiane jest jako *Gestalt*¹, na który składa się model rzeczywistości (symulacja), wprawiony w ruch (reguły gry) decyzjami uczestników gry (gracze/role). Gra symulacyjna jest zatem specyficznym połączeniem trzech elementów: gry (rozumianej jako zbiór reguł), roli (przypisanej każdemu z uczestników) oraz symulacji [Rizzi, Woźniakiewicz 2008: 58]. Dobrze zaprojektowana gra symulacyjna, która będzie użytecznym narzędziem edukacji i rozwoju kompetencji, powinna więc zawierać następujące elementy [Kirby 2002: 20]:

- wyraźnie sformułowany cel,
- określenie zachowań, które są pożądane i niepożądane, a także ich konsekwencje,
- element współzawodnictwa,
- wysoki poziom interakcji pomiędzy uczestnikami,
- wyraźnie określone zakończenie i wynik końcowy (miara zwycięstwa).

Jak już zostało wspomniane, jednym z ważnych celów gry symulacyjnej jest pobudzanie motywacji jej uczestników. Według P. Rizzi i J.M. Woźniakiewicz jest to możliwe dzięki temu, że w grze symulacyjnej środowisko nauki w mniej-

¹ *Gestalt* (niem. „postać”) – zintegrowana struktura lub kształt tworzący pewną całość, której właściwości nie dają się wyprowadzić z sumy tworzących ją elementów.

szym lub większym stopniu pozbawione jest formalnego lidera, istnieje możliwość natychmiastowej odpowiedzi systemu na działania podejmowane przez graczy, a także szansa wejścia w role, które na co dzień są niedostępne dla osób grających. Pojawia się także perspektywa eksperymentowania z pomysłami lub sytuacjami, które w życiu codziennym byłyby niebezpieczne dla organizacji [Rizzi, Woźniakiewicz 2008: 60].

Przegrana w grze jest zatem źródłem nauki i powinna zachęcać do dokonania analizy źródeł niepowodzenia w celu ich uniknięcia w przyszłości. W tym aspekcie zastosowanie gier symulacyjnych w edukacji może być inspirującą metodą rozwoju kompetencji pracowników.

Wykorzystanie edukacyjnych gier symulacyjnych w rozwoju kompetencji pracowników

Pojęciu „kompetencje” przypisuje się zwykle dwa znaczenia. Pierwsze – to zakres pełnomocnictw i uprawnień określonych przepisami działania. Drugie – kluczowe z punktu widzenia możliwości rozwoju kompetencji pracowników w wyniku zastosowania edukacyjnych gier symulacyjnych – to zakres wiedzy, umiejętności i postaw pracownika, niezbędnych do pełnienia wyznaczonej roli zawodowej.

Istnieje wiele klasyfikacji kompetencji, dokonywanych przez różnych badaczy. Jedną z częściej przywoływanych jest podział na kompetencje poznawcze, funkcjonalne, społeczne i metakompetencje [Delamare Le Deist, Winterton 2005: 39].

1. Kompetencje poznawcze – wiążą się ze zdolnością do uczenia się, rozumienia i zapamiętywania, otwartością, innowacyjnością spojrzenia.
2. Kompetencje funkcjonalne (inaczej techniczne lub „twarde”) – związane z wykonywaniem danego zawodu czy pracą na określonym stanowisku.
3. Kompetencje społeczne (inaczej behawioralne lub „miękkie”) – dotyczą zachowania się w pracy, sfery kontaktów z innymi ludźmi, (np. rozwiązywanie konfliktów, umiejętność współpracy, dążenie do wspólnych celów, łaźliwość i chęć budowania relacji).
4. Metakompetencje, które wiążą się z jednej strony ze zdolnością do uczenia się i refleksji, z drugiej – z umiejętnością radzenia sobie w warunkach stresu i niepewności.

Przedstawiona typologia kompetencji jest według jej autorów szczególnie przydatna do kształtowania rozwoju zawodowego kadry [Oleksyn 2010: 26].

Należy podkreślić, że obecnie większość uniwersytetów, szkół biznesowych i korporacji na całym świecie wprowadza do programów edukacyjnych indywidualne i grupowe gry biznesowe, które mają na celu diagnozę i rozwój kompetencji w zakresie rozwiązywania problemów oraz analizę zdolności do zarządzania najbardziej złożonymi sytuacjami.

Na rynku szkoleniowym funkcjonuje obecnie wiele typów symulacji, umożliwiających rozwijanie różnorodnych kompetencji [Margulis 2005: 84]:

- symulacje systemowe (ERP i CRM): aplikacje komputerowe, które naśladują operacje systemowe. Pozwalają one przede wszystkim na testowanie wiedzy i metod zarządzania w środowisku wirtualnym przed przeniesieniem ich do praktyki;
- symulacje środowiska (lot, wojna, miasto, cywilizacja itd.): gry, które mają miejsce w świecie wirtualnym i posiadają strukturę oraz scenariusz upodabniający je do realnego świata, np.: *Sim City*, *Flight Simulator*. Te gry umożliwiają kreowanie, projektowanie i zarządzanie miastami, latanie samolotem, prowadzenie pojazdów i posługiwanie się innymi maszynami za pomocą niemal rzeczywistych komend, sytuacji i odczuć;
- symulacje sytuacyjne (negocjacje, biznes, zarządzanie itd.): gry i symulacje, w których prezentowane są problemy istniejące w prawdziwym świecie.

Dokonując zestawienia rodzajów gier symulacyjnych w powiązaniu z rodzajami kompetencji można zauważyć, że idea gier opartych na symulacjach systemowych i środowiskowych koncentruje się przede wszystkim na rozwoju kompetencji poznawczych i funkcjonalnych pracowników tzn. odnoszących się do poszerzania ich wiedzy oraz kształtowania umiejętności związanych bezpośrednio z wykonywanym zakresem obowiązków. Zastosowanie trzeciego rodzaju symulacji – sytuacyjnych – w największym stopniu pozwala wzmocnić kompetencje społeczne i metakompetencje. Szczególnie możliwość rozwoju kompetencji behawioralnych – związanych z zachowaniem się pracownika w obszarach zawodowych, jest istotnym walorem tej grupy gier symulacyjnych ze względu na fakt, że stwarzają one duże możliwości zaaranżowania realistycznych sytuacji [Whiddett, Hollyforde 2003: 94].

Powyższe stwierdzenia poparte są wynikami różnych badań, przeprowadzonych wśród osób uczestniczących w zajęciach zrealizowanych przy wykorzystaniu edukacyjnej gry symulacyjnej [Wawer i in. 2010: 65]. Uzyskane w badaniach rezultaty pozwalają sformułować wniosek, że do najważniejszych kompetencji pracowników, rozwijanych dzięki sytuacyjnym grom symulacyjnym, można zaliczyć: analizę informacji, myślenie strategiczne, budowanie zespołów, komunikację interpersonalną, motywowanie współpracowników, podejmowanie decyzji, umiejętność pracy pod presją czasu, rozwiązywanie sytuacji kryzysowych, umiejętność pracy w warunkach konkurencji i rywalizacji. Inne kompetencje również znalazły odzwierciedlenie w strukturze umiejętności biznesowych, rozwijanych dzięki uczestnictwu w grze symulacyjnej – m.in. umiejętności zarządcze i negocjacyjne, determinacja w działaniu oraz innowacyjność i kreatywność. Respondenci, oceniając rezultaty gier symulacyjnych, bardzo pozytywnie postrzegają zarówno świadome poszerzanie wiedzy oraz jej konfrontowanie z praktyką, wykorzystywanie w różnych obszarach biznesu, jak też jej przepływ pomiędzy uczestnikami gry.

Podsumowując można stwierdzić, że edukacyjne gry symulacyjne są efektywnym narzędziem rozwoju pracowników. W szerokim znaczeniu uczą „jak” – poprzez bezpośredni kontakt z problemem, natomiast nie uczą „że” – tzn. nie jest to uczenie się poprzez opis, które jest najczęściej związane z tradycyjną formą nauczania akademickiego [Bołtuć, Bołtuć 2004: 17].

Zakończenie

Gry symulacyjne wykorzystywane w edukacji posiadają wiele istotnych zalet. Są doskonałym sposobem pobudzania motywacji do nauki, w bezstresowy sposób ujawniają luki kompetencyjne, a „zabawowy charakter” poszerza możliwości ich zastosowania do analizy i rozwoju tych kompetencji, które w tradycyjny sposób byłyby trudne do zweryfikowania.

Jednak wykorzystanie gier symulacyjnych może powodować pojawianie się obaw i wątpliwości zarówno u „graczy”, jak i nauczycieli oraz szkoleniowców, którzy nie są przekonani do tej formy prowadzenia zajęć [Silberman 2004: 169]. Po pierwsze, istnieje ryzyko, że uczestnicy gry uznają ją za zwykłą zabawę, co może skutkować niepoważnym podejściem do samej rozgrywki i do jej scenariusza. Po drugie, pojawia się zagrożenie, że osoba, u której zdiagnozowano określoną lukę kompetencyjną nie zaakceptuje takiej interpretacji rezultatu gry, natomiast stwierdzi niską użyteczność samego narzędzia weryfikacji. Często pojawia się wówczas komentarz: „W pracy oczywiście zachowałbym się inaczej, ale tutaj tylko bawiłem się”. Po trzecie, zagrożeniem dla efektywności zajęć prowadzonych w oparciu o gry symulacyjne jest brak u osób je prowadzących dostatecznej wiedzy i umiejętności w zakresie doboru konkretnych gier do wyznaczonych celów dydaktycznych.

Jednak pomimo tych zagrożeń, gry symulacyjne, szczególnie te o charakterze sytuacyjnym, mają dodatkowy, niepodważalny atut. Zaangażowanie się w nich wymaga od uczestników chęci i umiejętności współpracy, budowania relacji interpersonalnych, rozwiązywania konfliktów, podejmowania roli lidera zespołu. To między innymi możliwość rozwijania kompetencji społecznych, kształtowanych poprzez kontakt z „realnym” współpracownikiem, kontrahentem czy partnerem biznesowym, będzie stanowić istotną przeciwwagę dla coraz częściej prowadzonych internetowych szkoleń on-line, w których większość działań i podejmowanych aktywności ma jedynie charakter wirtualny.

Literatura

- Bołtuć M., Bołtuć P. (2004), *Inne spojrzenie na nauczanie w oparciu o gry*, E-mentor nr 2(4).
Delamare Le Deist F., Winterton J. (2005), *What is competence?* „Human Resource Development International”, Vol. 8, No. 1.
Kirby A. (2002), *Gry szkoleniowe. Materiały dla trenerów*, Kraków.

- Kołodziejczyk W. (2013), *O czym zapomniała dziś szkoła? „Jakość edukacji czy/i jakość ewaluacji. Odpowiedzialni nauczyciele”*, Materiały konferencyjne, <http://www.npseo.pl/action/subsite/konferencja2013-prezentacje> (14.04.2013)
- Margulis L. (2005), *Gry w wirtualnym środowisku nauczania*, „E-mentor”, nr 1(8).
- Oleksyn T. (2010), *Zarządzanie kompetencjami. Teoria i praktyka*, Warszawa.
- Plink D. (2009), *What is the key to retention of Generation Y?* Whitepaper Report CRF Institute.
- Rizzi P., Woźniakiewicz J.M. (2008), *Perspektywy zastosowania gier symulacyjnych w edukacji – teoria i praktyka*, „Homo communicativus”, nr 3(5).
- Silberman M. (2004), *Metody aktywizujące w szkoleniach*, Kraków.
- Surdyk A. (2008), *Edukacyjna funkcja gier w dobie „cywilizacji zabawy”*, „Homo communicativus”, nr 3(5).
- Wawer M., Miłoś M., Muryjas P., Rzemieniak M. (2010), *Business Simulation Games in Forming of Students' Entrepreneurship*, „International Journal of Euro-Mediterranean Study”, Volume 3, Number 1.
- Whiddett S., Hollyforde S. (2003), *Modele kompetencyjne w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.

Streszczenie

W dobie cywilizacji innowacji technologicznych, szczególnie istotne staje się kształtowanie kompetencji społecznych pracowników, które są związane z budowaniem pozytywnych relacji interpersonalnych w organizacji. Cel ten może być osiągnięty dzięki edukacyjnym grom symulacyjnym, będącym interesującą, ale przede wszystkim skuteczną metodą rozwijania różnych grup kompetencji.

Słowa kluczowe: gry symulacyjne, edukacja, rozwój pracowników.

Educational simulation games in the development of employees competencies

Abstract

In the era of technological innovation civilization, particularly important is the development of social competencies of employees that are associated with building the positive interpersonal relationships within the organization. This objective can be achieved through educational simulation games, which are interesting, but most of all an effective method to develop the various groups of the competencies.

Key words: simulation games, education, employees development.