

GRY DECYZYJNE

Materiał został przygotowany w ramach projektu *"Ministerstwa Uczącej Sie"*.
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Gry decyzyjne są podkategorią gier dydaktycznych, czyli metod kształcenia należących do metod problemowych, które organizują treść kształcenia w modele zjawisk, sytuacji i procesów identycznych z tymi, które na codzień występują w organizacjach komercyjnych. Zazwyczaj gry te dotyczą kierowania różnymi typami organizacjami. W czasie gry zespoły podlegają ocenie nie tylko według kryteriów powodzenia takich jak: plan, budżet, przychody, obrót, ale także tematów miękkich efektywność zarządzania zespołem, komunikacja wewnętrzna, autorytet lidera, poziom motywacji. Wynik końcowy gry zależy głównie od umiejętności i wiedzy uczestników szkolenia, co dodatkowo aktywuje u ludzi silny instynkt do gry i rywalizacji z innymi zespołami.

Ponadto warto podkreślić, że gry decyzyjne stanowią doskonałe i „bezpieczne” narzędzie testowania teorii w praktyce, dzięki czemu wiedza pozyskiwana na szkoleniach klasycznych może być bezpośrednio wykorzystana przy podejmowanych symulowanych decyzjach.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktyka dotyczy pól Kadry, Zespoły i Style Kierowania. W przypadku kierownictwa, gry pozwalają przetestować kadry menedżerskiej różne strategie podejmowania decyzji, pozwalają na przełamanie barier psychologicznych, pewnych postaw i nawyków, które w realnych sytuacjach przekładają się na jakość zarządzania.

Praktyka wywiera wpływ na Wiedzę i kompetencji pracowników, może z powodzeniem oddziaływać na 3 kluczowe obszary odpowiedzialne za systemowe uczenie się organizacji: wzajemne wsparcie, spójność grupową oraz kierownictwo demokratyczne. W przypadku wpływu na dwa pierwsze obszary gry decyzyjne pozwolą pracownikom na lepszą integrację, udoskonalenie formy współpracy z grupie, szczególnie w trakcie procesów decyzyjnych. Ponadto gry te wyrabiają umiejętności prowadzenia negocjacji i dyskusji, trenują zmiany postaw i filozofii myślenia, szczególnie w obliczu wirtualnych, czy realnych konfliktów w zespole.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Praktyka może być wdrożona na poziomie pojedynczych departamentów.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Praktyka stanowi dobre rozwiązanie, niemniej jednak stosunkowo nietrwałe. Może być wdrożona w ramach posiadanych budżetów, jednak wydatek może okazać się mało efektywny.

Źródła

Bielecki. W., Wardaszko M. (2005). Kreowanie dynamicznego środowiska nauczania przy pomocy symulacyjnych gier decyzyjnych, Master of Business Administration nr 6/2005, Akademia Leona Koźmińskiego

Załączniki

brak