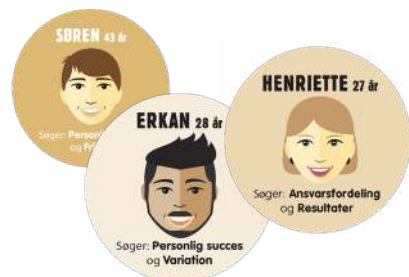


Spil som kompetenceudviklingsværktøj

Af Henning Grubb Basballe, Direktør i Copenhagen Game Lab



Hvorfor bruger flere og flere organisationer en spilbaseret tilgang til at udvikle organisationen på tværs af fagligheder, ledelsesniveauer og afdelinger?

Den måske vigtigste grund til dette er en mere udbredt erkendelse af at oplevelses- og erfaringsbaseret læring giver et dybere og mere varigt indtryk end andenhåndslæring fra fx en bog eller en foredragsholder. Spil og simulationer er specialdesignede oplevelser af 'det nye' der skal læres. Derfor er spil et ideelt redskab til at omsætte teoretisk og abstrakt viden til en relaterbar og praktisk viden.

Spilbaseret læring er aktiverende og involverende. De fleste lærer mere ved at få lov til at prøve sig selv af og sætte egne ord på et emne, end hvis de får det fortalt. Som deltager i et læringsspil befinder man sig konstant i zonen for nærmeste læring. Man afprøver og udforsker, og risikerer ikke at blive talt over hovedet af sig selv. I stedet får man formuleret et vidensfelt ud fra ens eget erfaringsgrundlag og med ens eget sprog. Dette giver en højere transfer value end fx et oplæg, hvor en oplægsholder taler ud fra sin fagspecifikke viden og erfaringer, og derfor muligvis rammer forbi, da modtagerne ikke har samme referencepunkter, som foredragsholderen har.

Spil i forbindelse med forandringsprocesser

Forandringsprocesser giver altid modstand i en organisation. Meget af denne modstand er typisk funderet i en diffus uvished om, hvad der egentlig skal ske, og en bekymring for, hvad forandringerne kommer til at betyde for en selv i praksis.

Hvis man nu har mulighed for at skabe en simuleret virkelighed, der giver deltagerne overblik over hvad det nye kommer til at betyde ift. handlemuligheder og potentielle konsekvenser, så er det muligt at gøre overgangen fra de gamle arbejdsgange til de nye mere smidig. Gennem et (digitalt el-

ler analogt) simulationsspil kan man give medarbejdere og ledelseslag et oplevet erfaringsgrundlag, der kan give dem et større ejerskab over processen.

Et spil faciliterer en demokratisk læringsproces, hvor alle kan deltage på lige fod, og det er op til den enkelte at definere for sig selv, hvad der er vigtigt for ham eller hende. Analogt spil giver samtidig deltagerne en engagerende og fælles oplevelse, der inviterer til social læring og derved fungerer som optimalt grundlag for at rykke ved kulturer, mindset og fordomme.

Didaktikken bag læringsspil

I moderne læringsteorier er der i stigende grad konsensus om, at læring fremmes af en problemorienteret undervisning, hvor en aktiv elev lærer gennem erfaringer. Yderligere er der også belæg for at læringen fremmes, når den er situeret; altså at den foregår der, hvor den skal bruges og at man som elev får øjeblikkelig feedback. Da læringsspil imødekommer begge disse kriterier, må det siges at de skaber et ideelt rum for læring. Læring af komplekse forhold handler om at opbygge "cognitive maps". Dette fremmes bl.a. at skabe et uddybende erfaringsgrundlag. Spil gør deltagerne til hovedpersoner; de træffer selv taktiske valg og oplever konsekvenserne af deres handlinger. De oplever, snarere end at blive fortalt.

Spil der bygges op omkring de centrale elementer i en teori eller model, samtidig med at deltagerne gennemspiller konkrete cases, er særligt velegnede til at bygge bro mellem teoretisk og konkret viden. Denne type spil kaldes simulationsspil. Analoge (brætspil) simulationsspil er samtidig særligt velegnede til at facilitere social læring og organisatorisk adfærdændring, idet spillene understøtter fælles, sociale oplevelser. Sådanne spil opstiller en ramme, som deltagerne er sammen om at udforske. De træffer valg i en simuleret virkelighed i fællesskab og oplever sammen konsekvenserne af deres valg. Samtidig fungerer spillene som en risikofri





zone, hvor man ikke risikerer sin karriere ved at træffe dristige beslutninger, og så er det både sjovt og afvæbnende. Spil får folk til at sænke paraderne og åbne sig for andre måder at gøre ting på end de vante.

Spil engagerer deltagere og serverer læring i mundrette bidder. På den måde kan veldesignede læringsspil uden en facilitators mellemkomst give feedback, invitere til refleksion, og skabe erindringsværdige oplevelser, der nemt kan kobles til praksis:

1) Spil involverer altid en læringskurve bygget på feedback fra spillet eller de andre deltagere. Et veldesignet spilværktøj præsenterer deltagerne for serier af udfordringer, hvor fejl og succeser er tydelige, og hvor det er muligt at ændre adfærd undervejs. Det skaber personligt relevante indsigter, og der opstår dybdelæring, fordi den nye viden bliver lagret på tværs af kognitive formater.

2) Spilforløb er altid problemorienterede processer, hvor deltagerne er nødt til at træffe informerede valg for at opnå synlige delmål og vinde. De må reagere på hinandens handlinger, og tager højde for nye informationer i kombinationen af hands-on erfaring og teoretiske overvejelser. Derfor er spil unikt velegnede til at illustrere komplekse sammenhænge.

3) Spil skaber en positiv oplevelse og er nemme at gå til. De kan være sjove, men det centrale virkemiddel er faktisk at holde spillerne udfordret, så de løbende får en følelse af fremskridt, kontrol og mestring. I traditionel undervisning kommer motivationen udefra - i spil kommer den i høj grad indefra, guidet af læringsdesignet. Det mindsker modstand og gør de indbyggede pointer vedkommende.

Logistiske og økonomiske fordele ved at bruge læringsspil

Spil kan designes mere eller mindre selvinstruerende, så udrulningen ikke kræver eksterne konsulenter eller særligt træned eller certificerede facilitatorer. Det koster (næsten) ikke andet end deltagernes tid og den kaffe de drikker, at afholde involverende "mini-workshops" rundt omkring i organisationen. Samtidig vil de ledere og nøglemedarbejdere, der har spillet med ud, blive committet yderligere og få

lettere ved at viderefordre deres budskaber. Derved kan man ved at benytte et spil som formidlingsplatform skabe engagement og buy-in ude i de fjerneste afkroge af organisationen, uden at det koster spidsen af en jetjager.

Indtænkes et spil som en del af et kursusforløb, vil det også kunne udlånes til kursisterne mellem moduler, som får besked på at spille det med deres kolleger hjemme i deres egne organisationer eller afdelinger. Når de så kommer tilbage på næste modul, vidensdeler kursisterne med hinanden om deres erfaringer med at spille spillet med deres kolleger. På den måde kommer spillet til at understøtte en meget konkret snak om udfordringerne ved at implementere de nye metoder i praksis.

I Copenhagen Game Lab sværger vi til selvinstruerende spil, dvs. at spillereglerne introducerer sig selv gradvist i løbet af spillet. Det er noget, som vi har optimeret og specialiseret os i gennem de sidste 7 år. Vi laver spil, hvor afviklerens rolle er at være fagperson og/eller leder og ikke behøver at tage på kursus forinden. Vores erfaring er at sådanne spil er langt lettere at 'tage ned fra hylden' og dermed i praksis bliver benyttet langt mere og dermed har en langt større impact.

Udbytte af et simulationslæringsspil fra Copenhagen Game Lab

1) Deltagerne får et fælles sprog og en fælles forståelse af, hvad de nye krav og vilkår kommer til at betyde for den enkelte.

2) Deltagerne får lov at prøve sig selv af i forhold til 'det nye' og nå til deres egne erkendelser, uden at der er skæbner og karrierer på spil.

3) Deltagerne lærer af og med hinanden og flytter sig som gruppe.

4) Deltagerne får overblik over sammenhænge, processer, handlemuligheder, og får en bedre forståelse for andre aktørers perspektiver.

5) Deltagerne oplever en undervisningsform, som er dokumenteret mere effektiv, aktiverende og engagerende end læring gennem at blive fortalt.



Kontakt Copenhagen Game Lab ApS

Vil du vide mere om læringsspil og spiludvikling, så kontakt Frederik Diness Ove, Salgs- og Marketingdirektør, på +45 5353 1087 eller frederik@cphgamelab.dk