**Zamiast szkolenia – klocki lub planszówka**

**Czy standardowa formuła szkoleń dla specjalistów i menedżerów już się wyczerpała? Możliwe, że tak. Firmy coraz częściej decydują się na wzmacnianie wiedzy swoich pracowników poprzez kreatywną zabawę, która pozwoli nie tylko zrozumieć, ale i poczuć istotę omawianych problemów.**

Wyobraźmy sobie taką sytuację. Warsztaty w gronie ośmiu osób. Trzy z nich szukają odpowiedzi na pytania zadane przez trenera, następne trzy czują, że temat już jest pod kontrolą, mogą więc zająć się zaległymi mailami. Pozostałe dwie może coś by od siebie dodały, ale właściwie po co, skoro pierwsza trójka tak dobrze sobie radzi. Czy brzmi to znajomo?

Dobra wiadomość jest taka, że warsztaty dla menedżerów i specjalistów nie muszą wcale tak wyglądać. Istnieją sprawdzone sposoby, które pozwalają skutecznie zaangażować we wspólną pracę wszystkich uczestników zajęć. I to nie przez jakąkolwiek formę przymusu, ale dzięki formule, która sprawia, że to raczej sprawdzanie maili byłoby stratą czasu w porównaniu z interesującą zabawą. Tak – zabawą! Bowiem zasada, zgodnie z którą człowiek najwięcej uczy się przez zabawę, dotyczy tak samo dzieci, jak i dorosłych.

**Menedżerowie bawią się klockami**

Ciekawym przykładem mogą być zajęcia dla menedżerów, podczas których wykorzystywane są klocki Lego. Warsztaty prowadzone przez certyfikowanych trenerów posługujących się techniką Lego Serious Play pozwalają skutecznie, choć zarazem na wesoło, wybić uczestników z utartych schematów.

W ramach warsztatów uczestnicy pracują nad rozwiązaniem określonego problemu biznesowego. Zadanie jest zupełnie poważne, ale do jego rozwiązania używa się zestawów klocków, dzięki czemu skomplikowane sprawy można przedstawić w bardzo przystępnej formie. Uczestnicy, pod okiem prowadzącego spotkanie facylitatora, tworzą własne, trójwymiarowe modele. A ponieważ człowiek co do zasady utożsamia się z tym, co jest dziełem jego własnych rąk, uczestnicy analizują omawiane zagadnienia głębiej niż zwykle. Stworzony model staje się podstawą do dyskusji, wymiany doświadczeń, a finalnie do rozwiązania problemu czy też zbudowania strategii.

- Podczas warsztatu Lego Serious Play (LSP) każda osoba, nawet ta najmniej małomówna i skryta, ma możliwość przedstawienia swoich pomysłów i uwag. Formuła oparta na klockach i wyrażanych za ich pomocą metaforach wzmacnia poczucie komfortu i bezpieczeństwa nawet podczas pracy nad trudnymi zagadnieniami – mówi Piotr Ślęczka, partner w firmie doradczej WNCL, która realizuje warsztaty z wykorzystaniem tej techniki. – LSP nadaje każdemu uczestnikowi taką samą rangę, a także takie same prawa i obowiązki w całym procesie wypracowania rozwiązań. Finalny efekt jest zawsze zbiorem indywidualnych, ale uzgodnionych ze wszystkimi pomysłów i idei – podkreśla.

Za pomocą LSP możliwe jest diagnozowanie i rozwiązywanie rozmaitych problemów zespołów, działów a nawet całych organizacji. Możliwe jest także wypracowywanie zupełnie nowych rozwiązań. Dzieje się tak, ponieważ podczas warsztatów z wykorzystaniem klocków można wykroczyć poza utarte schematy i spojrzeć na problemy w nowy, kreatywny sposób. Co istotne, dyskusje nad stworzonymi modelami znacznie poprawiają komunikację między uczestnikami – zazwyczaj reprezentującymi jedną firmę. W efekcie, taka „zabawa” klockami może przynieść mnóstwo korzyści zarówno samym menedżerom, jak i przedsiębiorstwom, które reprezentują.

- Warsztaty tego typu przynoszą bardzo szybkie efekty, ponieważ ich uczestnicy z dużym zaangażowaniem dążą do wdrożenia wypracowanych rozwiązań, traktując je jako własne – zauważa Anna Grzywaczyk, dyrektor ds. projektów w firmie WNCL.

**Specjaliści HR grają w planszówki**

Wiedzę i kompetencje zdobywać można także poprzez grę planszową. W takiej właśnie formule odbywają się zajęcia dla specjalistów *human resources* (HR) oraz menedżerów, którzy zarządzają zespołami. Gra o nazwie Bottom Line przeprowadzana jest w formie warsztatów, podczas których uczestnicy - podzieleni na zespoły, zarządzają wirtualną firmą, która przechodzi przez szereg trudnych sytuacji biznesowych. Wygrywa ta drużyna, której decyzje w obszarze HR najlepiej wpłyną na wyniki finansowe tej firmy.

Tak jak w przypadku LSP uczestnicy otrzymują do dyspozycji zestawy klocków, tak w przypadku Bottom Line, dostają do rąk pionki, karty decyzji, karty negocjacji, żetony, arkusze decyzji oraz kalkulatory.

Co odróżnia rozegranie takiej „planszówki” od typowego szkolenia? Przede wszystkim formuła takiego spotkania znacznie bardziej angażuje pracowników. Jest to rodzaj symulacji, w ramach której poszczególne osoby podejmują bardzo odpowiedzialne decyzje dotyczące przedsiębiorstwa, a zarazem o wiele szybciej niż w rzeczywistym świecie, dowiadują się o możliwych skutkach dokonanych posunięć. Na szczęście inaczej niż w prawdziwym życiu, decyzje te są podejmowane w bezpiecznych warunkach i uczestnicy mogą przetestować różne, często skrajne scenariusze.

- Dzięki uczestnictwie w grze pracownicy i menedżerowie dostają do rąk mocny oręż. Po dwóch dniach szkolenia połączonego z kreatywną zabawą, wiedzą jakich argumentów używać, by np. przekonać zarząd do podjęcia odpowiednich decyzji w obszarze zarządzania ludźmi. Tak unikalną wiedzę trudno byłoby zdobyć poprzez uczestnictwo w tradycyjnych szkoleniach – mówi Anna Grzywaczyk.

Uczestnicząc w grze, menedżerowie oraz pracownicy działów HR od praktycznej strony poznają zasady funkcjonowania biznesu oraz związków pomiędzy decyzjami w obszarze HR a powodzeniem przedsiębiorstwa na rynku. Np. przekonują się, że pozornie błaha i neutralna decyzja może wywołać niezadowolenie pracowników i przynieść skutki znacznie kosztowniejsze niż oszczędności, jakie miała przynieść.

Warto przy tym zauważyć, że na żadnym etapie gracze nie są oceniani indywidualnie. W trakcie dyskusji wszyscy razem zastanawiają się jakie decyzje podjął dany zespół i dlaczego najlepsze rezultaty przyniosła wybrana strategia.

**Efekt? Większe zaangażowanie!**

Tym, co łączy ze sobą warsztaty wykorzystujące technikę LSP oraz grę Bottom Line jest zaangażowanie uczestników – znacznie większe niż w przypadku typowych warsztatów, a tym bardziej w porównaniu ze szkoleniem przeprowadzonym w formie wykładu.

Historia opowiedziana podczas zajęć – czy to w formie modelu z klocków, czy poprzez grę planszową – pozwala pracownikom mocniej utożsamić się z wypracowywanymi rozwiązaniami, a przez to mocniej zaangażować ich w procesy zmian w przedsiębiorstwie.

Wysoki poziom koncentracji podczas warsztatów daje duże szanse na to, że menedżer lub specjalista po zakończeniu zajęć nie powróci do starych i nieefektywnych rozwiązań, ale zechce jak najszybciej wypróbować nową wiedzę w praktyce.

Źródło: [WNCL](http://wncl.pl)

Fot. Pixabay

Dołączony materiał przekazujemy Państwu do bezpłatnej publikacji na podstawie licencji:<http://empemedia.pl/licencja-na-publikowanie-informacji-prasowych/>. Otrzymany tekst mogą Państwo dowolnie wykorzystywać w całości lub we fragmentach, o ile w treści lub podpisie (do wyboru) chociaż raz wskazane zostanie źródło.