



EMILIA  
WISNIEWSKA

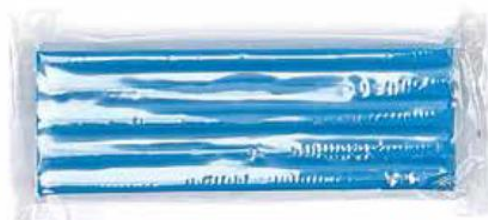
trener edukacyjny,  
Gamma Discover

# Kiedy zabawa staje się nauką

W pewnej popularnej anegdocie „szef wszystkich szefów” zapragnął uporządkować świat, dlatego też zebrał wszystkich przedstawicieli lokalnej fauny i poprosił, by zajęli miejsca w szeregach wedle dwóch kryteriów. Po prawej stronie miały stanąć te zwierzęta, które cechowała mądrość, zaś po lewej – bezsprzecznie piękne. Zwierzęta karnie ustawiły się, nie zadając dodatkowych pytań. Poza żabą. Żaba bowiem spojrzawszy z politowaniem na współtowarzyszy i skwitowała całą sytuację krótkim hasłem: „przecież się nie rozdwoję”.

W wielu organizacjach podobny dylemat pojawia się wówczas, gdy planowane są działania team buildingowe dla pracowników. Jednym z wiodących kryteriów jest atrakcyjność wydarzenia. Tu wybór jest szeroki: paintball, offroad, impreza tematyczna, aktywności sportowe itp. Bez wątplenia wymienione przykłady sprzyjają integracji, wywołują pożądane

emocje, dostarczają uczestnikom rozrywki. Są wyrazistym przykładem tego, co „piękne” w historii o żabie. Część organizatorów podąża jednak za kategorią, która najczęściej pojawia się w deklaracjach pracowników, mianowicie potrzebą rozwoju, samorealizacji. Tu także jest w czym wybierać. Szkolenie jako forma integracji wydaje





się być przysłowiowym strzałem w dziesiątkę. Odpowiada tak chętnie i często wymienianej potrzebie rozwoju. Zarządzanie projektami, storytelling czy treningi mentalne mogą być przecież idealnym sposobem zaspokojenia potrzeby rozwoju. Mają również realny wpływ na budowanie przewagi konkurencyjnej organizacji, wpisują się we wskaźniki ewaluacji projektów rozwojowych. Wymowny przykład tego, co „mądre”, inteligentne w opowieście o żabie.

Trzeba mieć jednak trochę przekory żaby, by kwintesencją każdej decyzji było słynne hasło „sky is the limit”. Złotym środkiem, połączeniem tego, co emocjonujące, dostarczające rozrywki, oraz tego, co daje impuls do zmiany, rozwoju, przełamania utartych szlaków, jest nowy trend w sektorze wydarzeń integracyjnych. Edutainment, bo o nim mowa, to efekt mariażu dwóch wymiarów: edukacji (education) i rozrywki (entertainment). Jest wysublimowanym połączeniem niezwykłych przeżyć, zabawy i rozrywki bez utraty wartościowych wniosków, dyskusji oraz realnych narzędzi rozwojowych. Czasy omówień, komentarzy trenerskich w moralizatorskim tonie „warto się komunikować i współpracować ze sobą” minęły bezpowrotnie.

Architektura wydarzeń edutainment wielowymiarowo odpowiada na dylematy organizatorów integracji i eventów. Bardzo często bowiem uczestnicy takich wydarzeń zmęczeni są tradycyjnymi formułami gier i symulacji, nie są przekonani co do tego, że działania rozwojowe są formą nagrody, czy też utożsamiają spotkania integracyjne z dosyć przewidywalnym, powielanym co roku scenariuszem. Włączenie rozrywki do procesu rozwojowego pozwala przyciągnąć uwagę uczestnika i pobudza jego zaangażowanie. Ponadto emocjonujące przeżycia, autentyczne emocje i doświadczenia są znakomitym impulsem, sprzyjają rozwojowi, stają się podstawą bogatych omówień i analogii na gruncie zawodowym.

Rozrywka staje się wówczas motorem do realizacji niekiedy trudnych i wymagających tematów.

Przykładem obrazującym tę tezę może być choćby realizacja gry miejskiej wykorzystującej założenia z zakresu zarządzania sobą w czasie oraz multitaskingu – wielozadaniowości. Uczestnicy otrzymali mapy miasta. Ich zadaniem

było zrealizowanie wszystkich czynności, zadań, projektów z uwzględnieniem topografii miasta oraz punktów kontrolnych, tzw. kamieni milowych. Dopiero gdy okazało się, że środek transportu wymaga nieoczekiwanej naprawy, osoba, z którą miało się odbyć spotkanie, utknęła w korku i nie dotarła na czas, a telefon z centrali firmy zmienił ustaloną kolejność zadań, wysyłając grupę na „zaległe” badania lekarskie, stało się jasne, że tradycyjne metody planowania nie sprawdzą się w XXI w. Pozwoliło to wypracować stosowaną do dziś metodę zarządzania strumieniem zadań w organizacji bazującą na modelu tzw. wrzutek oraz szybkiego szacowania, czy nakreślony jeszcze godzinę temu plan dnia ulegnie zmianie w obliczu pojawienia się nowych, nieoczekiwanych wyzwań z perspektywy celów strategicznych organizacji i priorytetów wynikających z zajmowanych stanowisk.

Innym, wymownym przykładem jest warsztat przeprowadzony przez Gammę Discover z zakresu zarządzania projektami. Sesja szkoleniowa wzbogacona została kilkugodzinnym wspólnym gotowaniem pod okiem jednego z najlepszych szefów kuchni. Projekt managerowie podczas wspólnego przygotowywania posiłku zmierzli się ze wszystkimi kluczowymi etapami zarządzania projektem, łącznie z fazą planowania, koordynacji i delegowania. Uaktywniły się również tzw. miękkie obszary zarządzania projektami, jak choćby współpraca, rola komunikacji w zespole rozproszonym czy też zarządzanie konfliktem i jego deeskalacja. Punktem kulminacyjnym warsztatu było wspólne biesiadowanie, konsumowanie przygotowanego wcześniej obiadu okraszone dyskusją na temat strategii i metodologii zarządzania projektami.

Na podstawie prowadzonych przez Gammę Discover badań, połączonych z wystandaryzowaną ewaluacją projektów rozwojowych, można wnioskować, że rozrywka przynosi pozytywne rezultaty w obszarze rozwoju pod warunkiem, że prowadzi do postawienia istotnych wniosków oraz wspiera cele szkolenia. Atrakcje i eventy, które nie wspierają celów rozwojowych oraz uczestników w procesie uczenia się, stają się z perspektywy organizacji i zalecających bezużyteczne. ■



Część organizatorów podąża jednak za kategorią, która najczęściej pojawia się w deklaracjach pracowników, mianowicie potrzebą rozwoju, samorealizacji.

