

7.40 Serious Games als Instrument in der Führungskräfteentwicklung

In diesem Beitrag erfahren Sie,

- warum Serious Games gerade – bzw. jetzt erst – in Mode kommen,
- wie Spielen und Lernen verknüpft werden können,
- wie Serious Games als entwicklungsfördernde Lernumwelten eingesetzt werden können,
- welchen Einfluss der Einsatz von Serious Games in der Führungskräfteentwicklung haben kann,
- wie durch Serious Games Führung gelernt werden kann.

Der Autorinnen

Maren Helm ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Allgemeine Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung der Berufs- und Betriebspädagogik an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg.

Kontakt: maren.helm@hsu-hh.de

Fabienne Theis ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Allgemeine Pädagogik unter besonderer Berücksichtigung der Berufs- und Betriebspädagogik an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg.

Kontakt: theis@hsu-hh.de

Inhalt

	Seite
1 Einleitung	2
2 Serious Games als Chance für die Führungskräfteentwicklung .	3
3 Spielen und Lernen verbinden durch Serious Games	3
4 Führen lernen durch Serious Games	6
5 Beispiele für Serious Games in der Führungskräfteentwicklung .	9
Literatur	14

1 Einleitung

Serious Games, auch E-Planspiele genannt, gelten als neue Form der Weiterbildung in der E-Learning-Branche. Serious Games werden im Deutschen mit „ernsthafte Spiele“ oder „digitale Lernspiele“ übersetzt.

Es handelt sich dabei um Computerspiele mit ernsthaftem Bildungsauftrag. Sie verknüpfen die Idee, Spielen und Lernen zu verbinden. Serious Games sind Applikationen, die mit Hilfe der digitalen Medien wesentliche Inhalte vermitteln, indem sie sich der gängigen Methoden und Anwendungen von Computerspielen bedienen. Inhalte werden anhand der neuen Medien aufbereitet und es werden dem Nutzer andere Zugangsweisen ermöglicht, als dies durch ein Buch oder einen klassischen Arbeitsauftrag erfolgen würde.

Auch wenn eine einheitliche Definition des Begriffs „Serious Game“ noch aussteht, besteht das verbindende Element darin, dass diese Form der Lernspiele aufgrund ihres authentischen und sozialen Lernkontextes den Anforderungen einer lernförderlichen Lernumgebung gerecht wird.

Ursprünglich wurden Serious Games für das Militär und die Flugindustrie als Flugsimulatoren entwickelt. Mittlerweile werden sie, wenn auch als Nischenthema, in der Bildung und Weiterbildung eingesetzt. Neben zahlreichen Einsatzmöglichkeiten von Serious Games in Unternehmen, wie im Rahmen der Rekrutierung von neuen Mitarbeitern, im Ausbildungsbe-
reich oder in der Personal- und Organisationsentwicklung, können

Serious Games gezielt zur Führungskräfteentwicklung eingesetzt werden.

2 Serious Games als Chance für die Führungskräfteentwicklung

Führungskräfte bewegen sich in komplexen Situationen. Damit sie der jeweiligen Situation gerecht werden, benötigen sie geeignete Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz. Um die vorhandenen Kompetenzen auszubauen und anzuwenden sowie neue Kompetenzen zu erlernen (vgl. Arnold 2008) muss ein geschützter Raum geschaffen werden. Trainings für Führungskräfte sind oft zu wenig auf die Alltagsanforderungen zugeschnitten. Serious Games hingegen können den notwendigen Lernraum für Führungskräfte bieten: „Die organisatorischen und strategischen Herausforderungen für Spieler, die in ihrer virtuellen Welt eine leitende Funktion übernehmen, kommen Managern sicher bekannt vor: talentierte Teammitglieder mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund anwerben, beurteilen, motivieren, belohnen und halten; den Wettbewerbsvorteil einer Organisation erkennen und daraus Kapital schlagen sowie mehrere Ströme sich kontinuierlich verändernder und häufig unvollständiger Daten analysieren, um schnell Entscheidungen zu treffen, die weitreichende und bisweilen nachhaltige Auswirkungen haben“ (Reeves/Malone/O’Driscoll 2008, S. 78).

3 Spielen und Lernen verbinden durch Serious Games

In der schulischen Ausbildung, besonders in den ersten Schuljahren, findet man oft den Umgang von Lerninhalten im Spiel. In den späteren Ausbildungsabschnitten geschieht dies weniger und wenn, dann auf subtile Art und Weise, wie beispielsweise durch fallbasiertes Lernen, Rollenspiele oder andere Methoden spielbasierten Lernens. Auch im universitären Bereich sind Simulationen in einigen Fachbereichen ein zentraler Lernstoffvermittler. Dabei kommt den Fächern Medizin, Physik und Betriebswirtschaftslehre als klassische Anwendungsfächer simulationsgestützter Wissensvermittlung eine besondere Bedeutung zu.

Wie sieht jedoch der Einsatz von spielbasiertem Lernen, insbesondere von Serious Games, in der beruflichen Bildung aus? Wie kann sich die Managementausbildung/ Führungskräfteentwicklung die Synergieeffekte einer Kombination von Lernen, Spiel und Simulation zu Nutze machen?

Bei Serious Games ist Lernen an sich das Ziel, welches durch die Anschaulichkeit und Interaktionsmöglichkeiten von Simulationen erreicht werden soll.

Lernprogramme, die sich an populären Computerspielen orientieren, sollen neue Impulse für den Bildungskontext liefern, denn sie wecken zusätzlich Neugier und bieten Spannung und Wettbewerb (vgl. Bittelmeyer 2007). Der zunächst vermeintliche Widerspruch, dass sich Spiel bzw. Spaß und „ernsthafte“ Aktivitäten wie beispielsweise Lernen gegenseitig ausschließen, wird durch Serious Games widerlegt und in Form einer gelungenen Verbindung gewinnbringend realisiert. Dadurch kommt dieser Lernform eine hohe Attraktivität zu. Die Faszination, die von Onlinespielen ausgeht, soll sinnvoll genutzt werden für das Erlernen von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen. Nicht umsonst steht die Simulation als beliebteste Trainingsmethode auf Platz zwei der Umfrage Trainingsmethoden 2008 von managerSeminare.

Vorteile spielbasierten Lernens sind zum einen die hohe Aktivität und Motivation, zum anderen die Förderung strategischen Denkens und die Entscheidungsfindung (siehe Abb.1). Dabei wird der Lernprozess in einen Kontext eingebettet, der die Notwendigkeit komplexer Problemlösungen fordert und verschiedene Lösungswege ermöglicht. Auf diese Weise kann eine hohe Konzentration auf die zu lösende Aufgabe gerichtet werden. Während des Spielverlaufs nimmt der Schwierigkeitsgrad im Idealfall zu.

Eine hohe Motivation des Lernenden ist Grundvoraussetzung für die Initiierung und Aufrechterhaltung von Lernprozessen. Intrinsische Motivation ist im Lernprozess oft schwer zu erreichen. Aus diesem Grund bedienen sich Serious Games der hohen intrinsischen Motivation beim Spielen, um diese auf den Lernprozess zu übertragen. Abbildung 1 zeigt die Motivationen und Anreize des Computerspielens, die sich auch auf Serious Games übertragen lassen.

Daher ist es für den Lernerfolg von Serious Games wichtig, dass hohe Qualität und Funktionalität gewährleistet wird, dass ein ansprechendes Design vorliegt und dass das Game über eine ansprechende und akustische Qualität verfügt. Es sollte ein Gleichgewicht zwischen pädagogi-

schem Anspruch auf der einen und gut umgesetzten technischen Lösungen auf der anderen Seite bestehen, in dem Lernen unabhängig und selbstbestimmt ermöglicht wird. Im Gegensatz zu Planspielen kommt es bei E-Planspielen, wie Serious Games, zu einer schnellen Rückmeldung über einzelne Entscheidungen.

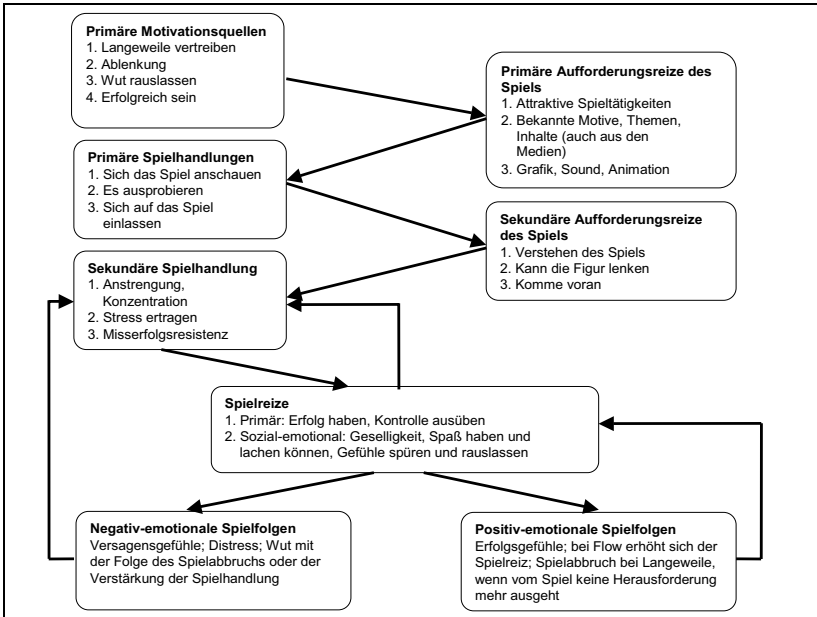


Abb. 1: Funktionsmodell des Computerspielens (nach Wesener 2004, S. 24)

Lernziele von Serious Games sind insbesondere Problemlösefähigkeit, Orientierung in komplexen Welten, analytische Fähigkeit, kombinatorische Fähigkeit oder Konzentrationsfähigkeit (fokussieren). Der Lerneffekt in Serious Games wird durch eine didaktische Strukturierung des Selbstbeobachtens und Selbstreflektierens verstärkt. Angelehnt an Watzlawick kann das Gehirn nicht nicht lernen. Lernen geschieht bei Serious Games ganz nebenbei, so ist zumindest der wahrgenommene Eindruck der Spieler. Virtuelle Darstellung einer Situation in Form eines Serious Games eignet sich besonders dann, wenn sie in der Realität zu selten vorkommt, zu teuer ist oder zu gefährlich als Übungszweck.