

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/356834193>

Grywalizacja jako nowoczesna metoda podnoszenia kompetencji w organizacji

Presentation · December 2021

DOI: 10.13140/RG.2.2.20271.05289

CITATIONS

0

READS

198

1 author:



Michał Malinowski

Military University of Technology

25 PUBLICATIONS 6 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Model and recommendation system in the online store [View project](#)



Gamification in training for organizations [View project](#)



Wojskowa
Akademia
Techniczna

Grywalizacja

jako nowoczesna metoda podnoszenia kompetencji w organizacji



doktorant WAT/WCY
Michał Malinowski

Definicja grywalizacji

2

- „Grywalizacja to zastosowanie elementów i technik gry (game-design techniques) w kontekstach niezwiązanych z grami, aby angażować ludzi i rozwiązywać problemy” (De-Marcos i in. 2014).
- „Grywalizacja to użycie myślenia charakterystycznego dla gier (game thinking) i mechanizmów z gier do pracy” (Zinger 2014).
- „Grywalizacja bywa definiowana jako proces wzbogacenia usługi widocznym i jawnym elementem (motywacyjnym), za pomocą którego wywołuje się zmiany w celu wywołania doświadczenia grania i dalszych konsekwencji behawioralnych” (Hamari i in. 2014).

Synonimy: grywalizacja, gamifikacja i gryfikacja.

W języku angielskim: gamification

Obszary wykorzystania dla grywalizacji

3

Szkolenia
„miękkich”
umiejętności

Szkolenia
z obszaru
komunikacji

Szkolenia
z obsługi
klienta

Budowanie
zespołu

Zarządzanie

Zastosowanie elementów gier podczas szkoleń daje możliwości symulowania nietypowych sytuacji, w tym i kryzysowych

Cele grywalizacji

4

Podnoszenie
zaangażowanie

Mobilizacja
do podjęcia
działań i ryzyka

Modelowanie
zachowań

Symulacja
sytuacji, w tym
kryzysowych

Integracja
zespołu

Utrwalenie
wiedzy

Pomiar
efektywności
szkolonych

*Gry wymuszają na uczestnikach to, by byli aktywni,
zamiast pozostawać biernymi obserwatorami.*

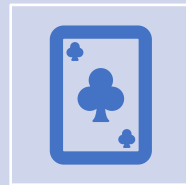
Formy gier w szkoleniu

5



Icebreaker

włączanie elementów gry dla uzyskania większego zaangażowania uczestników szkolenia w realizację działań

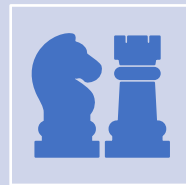


Dedykowane gry symulacyjne wykorzystuje się do wywołania doświadczenia poprzez działanie w świecie zbliżonym do normalnej pracy



Quizy

wykorzystywane w celu sprawdzenia poziomu przyswojenia wiedzy przekazanej podczas szkolenia



Nowoczesne gry planszowe

gry dostępne na rynku, najczęściej należące do kategorii ekonomicznych, strategicznych lub kooperacyjnych

Skala wykorzystania mechanizmów grywalizacji jest różna i zależy od przygotowania organizacji

Wykorzystywane mechanizmy gier

6

Misje - zadania - akcje (nagroda, punkty)

Natychmiastowa informacja zwrotna

Rozwój postaci (poziomy rozwoju kompetencji)

Tabela wyników (rywalizacja)

Wyrażenie siebie - wirtualne dobra, avatar

Altruizm - prezenty i kooperacja

Gra to nie tylko rzut kością

Typy gier symulacyjnych

7



Odzwierciedlające rzeczywistość biznesową

pozwalają na przećwiczenie kompetencji biznesowych w sytuacjach zbliżonych do realnych wyzwań z życia zawodowego



Przenoszące uczestników w abstrakcyjne otoczenie

powodują, że uczestnicy wyłączają kontrolę, dzięki czemu mogą doświadczyć zamodelowanych sytuacji i zrozumieć w jaki sposób zachowują się w obliczu różnych zjawisk, np. zmiany organizacyjnej lub sytuacji kryzysowych

Grywalizacja daje możliwość wcielenia się w role będące na co dzień poza kompetencjami pracownika

Dlaczego to działa?

8

Zaspokojenie ciekawości związanej z luką informacyjną

Wprowadzenie w stan „flow” szkolonych, czyli zaangażowanie (pochłonięcie)

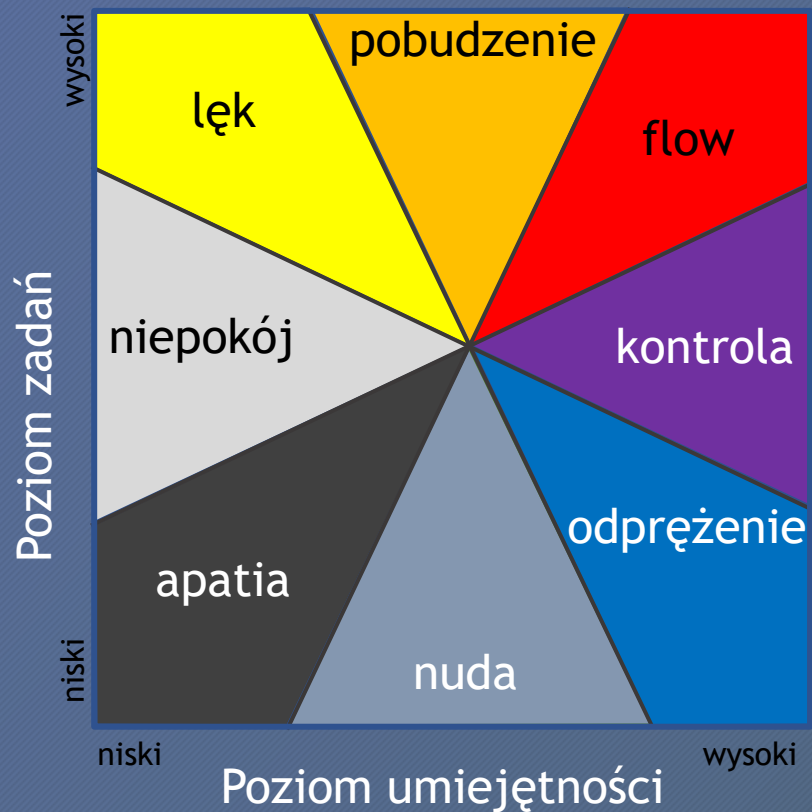
Wytworzenie dopaminy, która pozytywnie wpływa na samopoczucie

Powstawanie endorfin, które wpływają stymulująco na układ nerwowy

Szkolony intensywnie rozwija się, ponieważ doświadcza sam na sobie zdarzeń modelowanych przez grę i bierze w nich aktywny udział

Efekty stanu „flow” (pochłonięcie)

10



Szkoleni pracownicy w stanie "flow":

- całkowicie angażują się w to, co robią,
- mają poczucie, że są poza codzienną rzeczywistością,
- mają poczucie wiedzy i pewności siebie,
- wierzą, że stawiane im zadania są wykonywalne,
- mają poczucie spokoju, nie martwią się,
- tracą poczucie czasu,
- są wewnętrznie zmotywowani.

Satysfakcję sprawia jedynie poziom trudności dopasowany do poziomu umiejętności

Grywalizacja vs. system edukacji

12

System edukacji	Grywalizacja
<i>Spółeczeństwo przemysłowe</i>	<i>Spółeczeństwo informacyjne</i>
Przedstawiciel proletariatu	Przedstawiciel kognitariatu
karanie za porażki	nagradzanie za wysiłek
liniowy system nauczania	nieliniowość poznawania
poczucie bycia średnim	poczucie mistrzostwa
nużące przyswajanie wiedzy	poczucie celu (nagroda)
praca indywidualna	współpraca (kooperacja)

Podział klasowy Społeczeństwa Informacyjnego

13



Znajomość technik komputerowych jest wyznacznikiem umiejscowienia na drabinie społecznej i chroni przed wykluczeniem społecznym

Przykłady

14

Konkursy typu „pracownik miesiąca”, np. publikowanie wyników sprzedaży w rozbiciu na oddziały

Przeznaczenie	Motywowanie pracowników do realizacji celów i działań ponadstandardowych poprzez porównywanie się (lub swojej grupy) z innymi
Zalety	Zrozumiały system wyróżniania najlepszych; tworzy grupę wyróżniających się pracowników
Wady	Ryzyko monopolizacji sukcesu przez niewielką grupę (aby temu przeciwdziałać, reguły często wykluczają powtórne osiągnięcie tytułu). Adresowany jest jedynie do pracowników mających szansę na sukces
Kiedy używać	Przy względnie wyrównanym poziomie pracowników, tak aby znaczna część personelu miała szansę na sukces

Gra, w której gracz wciela się w rolę pracownika firmy

Przeznaczenie	Dostarcza informacji na temat realistycznego obrazu stanowiska pracy, ociepla wizerunek
Zalety	Narzędzie preselekcyjne wobec osób nie nadających się do realizacji części zadań lub odnajdywanie osób predysponowanych do pełnienia określonych ról
Wady	Prezentuje jedynie część zadań, co tworzy nadmiernie pozytywny obraz pracy na danym stanowisku
Kiedy używać	Dla prac mających wyraźny komponent kluczowych zadań, które są atrakcyjne dla kandydatów

Implementacja grywalizacji

16

Koncepcja implementacji grywalizacji
w obszarze szkoleń z obszaru informatyki



DRZEWO
KOMPETENCJI



PODRĘCZNIKI



KARTY
TEMATÓW



KARTY
DZIEDZIN

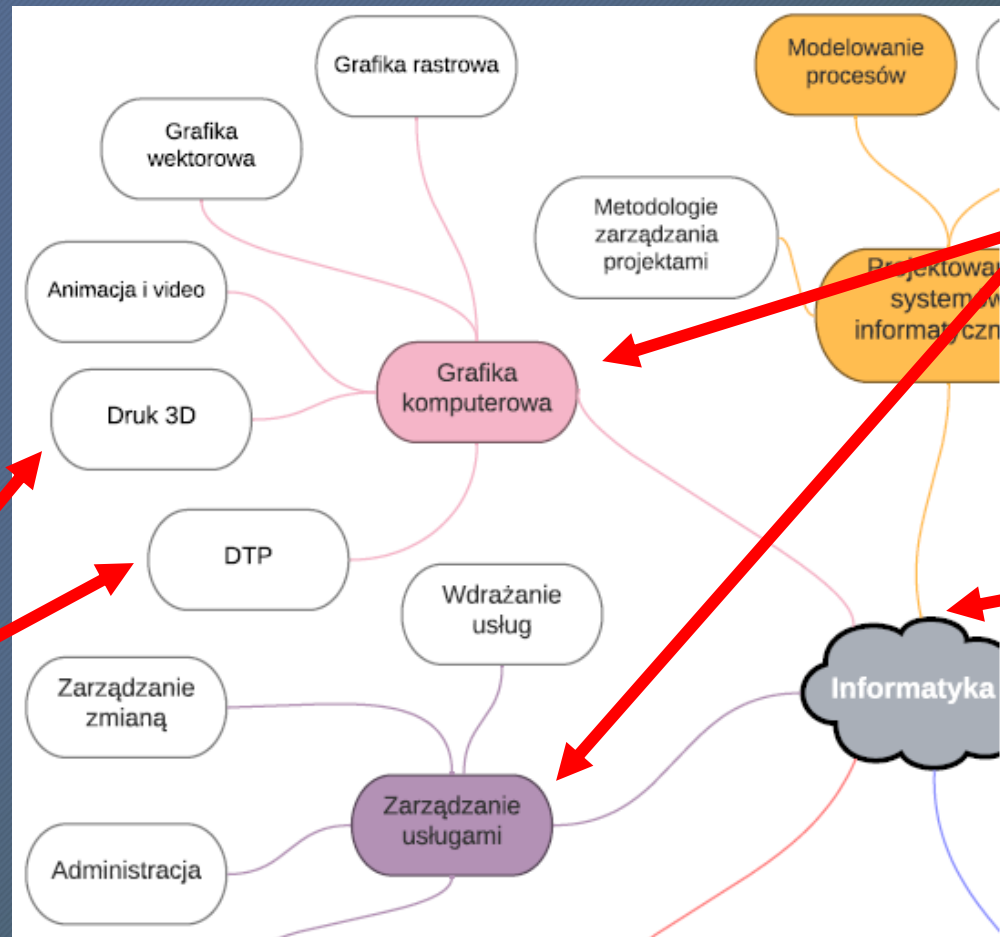
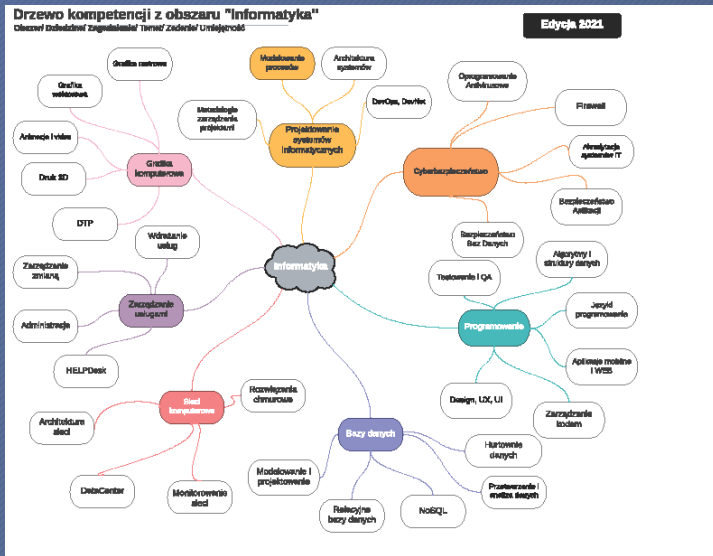


RANKING



WZORCE
SPECJALIZACJI

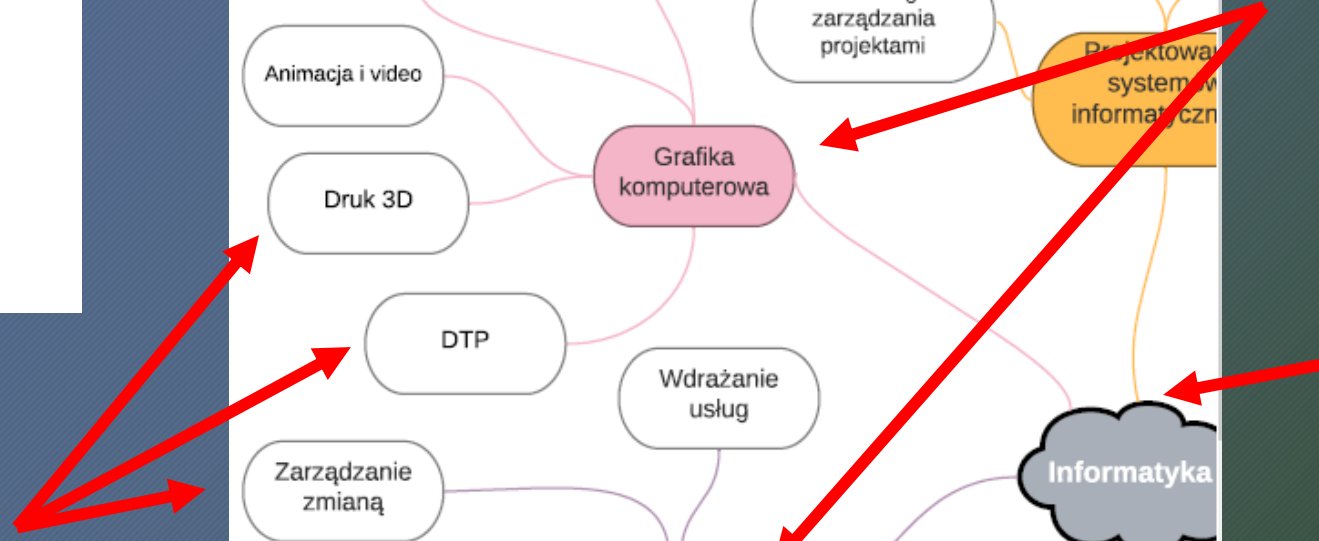
Drzewo kompetencji



Dziedzina

Obszar

Zagadnienie
(złożone z tematów)



Nagłówek

Obszar: **Informatyka**

Dziedzina: **Projektowanie systemów informatycznych**

Zagadnienie: **Modelowanie procesów**

Temat:

Podstawy użytkowania
iGrafx Process for Six Sigma

Zadania



ZADANIE

Opracuj model procesu składania zamówienia internetowego z wykorzystaniem narzędzia iGrafx Process for Six Sigma na podstawie posiadanych informacji o firmie.

Nagrody



UMIEJĘTNOŚĆ

Potrafisz umiejscowić role w strukturze komórek wewnętrznych/lokalizacjach organizacji.

Karta tematu

19

Obszar: Informatyka

Dziedzina: Projektowanie systemów informatycznych

Zagadnienie: Modelowanie procesów

Temat: Podstawy użytkowania iGrafx Process for Six Sigma

Imię:

Nazwisko:

Zadania i zdobyte umiejętności

Opracuj model procesu realizacji zamówienia z wykorzystaniem narzędzia iGrafx Process for Six Sigma i na podstawie standard BPMN oraz posiadane informacje o firmie

- Potrafisz budować diagramy/ modele procesów w standardzie BPMN
- Potrafisz modelować przejrzyste diagramy / modele procesów

Data realizacji ostatniego zadania: (RRRR-MM-DD)

Liczba zdobytych punktów doświadczenia dla zagadnienia: **1 pkt** Punkty doświadczenia

Ranking dla dziedziny

21

W każdej dziedzinie uczestnik gromadzi punkty doświadczenia.

Dla dziedziny na podstawie punktów tworzony jest ranking.

Dla rankingu obliczane są wartości kwartyli

Wartości kwartyli determinują progi (pozycje w rankingu) dla poszczególnych grup znajomości dziedziny

Grupy znajomości dziedziny	Wartość	Miejsce w rankingu	
			pierwsze
zaawansowana	3	<=	25%
średnia	2	<=	50%
podstawowa	1	<=	75%
znikoma	0	>	75%

Uczestnik	punkty doświadczenia	pozycja w rankingu	grupa
Jan	1000	1	3
Anatol	990	2	3
Emanuel	990	2	3
Damian	970	4	3
Klaudiusz	970	4	3
Krystian	950	6	3
Bartosz	940	7	3
Milan	930	8	3
Kewin	920	9	3
Leonardo	910	10	3
Kuba	900	11	3
Mieszko	890	12	3
Julian	880	13	3
Kewin	870	14	2
Hubert	860	15	2
Alojzy	850	16	2
Roman	840	17	2
Mirosław	770	18	2
Kornel	760	19	2
Kordian	750	20	2
Fryderyk	740	21	2
Bruno	730	22	2
Olgierd	720	23	2

Specjalizacje

22

Dla obszaru definiowane są wektory specjalizacji

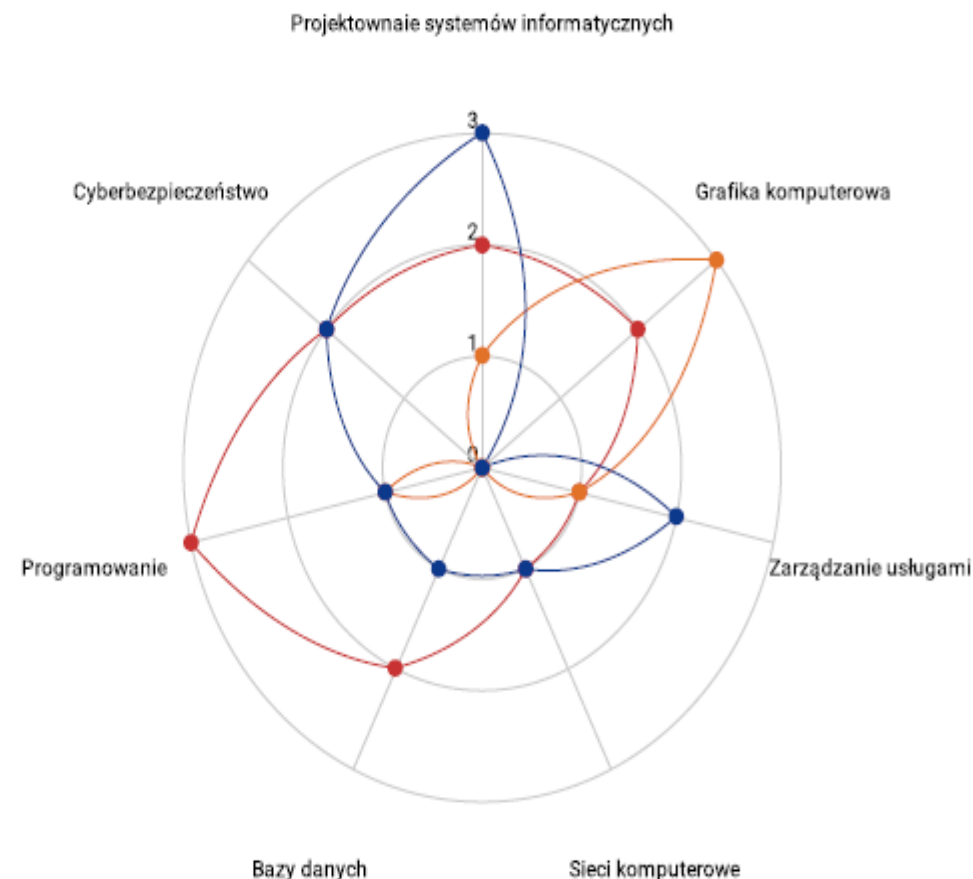
Każda pozycja w wektorze odpowiada wymaganej minimalnej przynależności do grupy znajomości dziedziny

Na podstawie tych danych i przynależności uczestników do grup znajomości poszczególnych dziedzin można oszacować dopasowanie każdego uczestnika do specjalizacji

Dziedzina	Specjalizacja		
	programista	grafik	menedżer projektu
Projektowanie systemów informatycznych	2	1	3
Grafika komputerowa	2	3	0
Zarządzanie usługami	1	1	2
Sieci komputerowe	1	0	1
Bazy danych	2	0	1
Programowanie	3	1	1
Cyberbezpieczeństwo	2	0	2

Specjalizacja

- programista
- grafik
- menedżer projektu



Koniec
Dziękuję za uwagę

doktorant WAT/WCY

Michał Malinowski

 <https://www.linkedin.com/in/michał-malinowski-malkon/>

