

Methodik und Didaktik von Simulationen

„Jedes Mal, wenn Du alle Antworten gelernt hast, wechseln sie alle Fragen!“
(Zitat eines unbekanntes Studenten)

Mitarbeiter und Führungskräfte sind heute mit permanent wechselnden Fragestellungen in ihrem beruflichen Alltag konfrontiert. Traditionelle Arbeitsweisen („das haben wir doch schon immer so gemacht...“) reichen hier häufig nicht mehr aus. Neue Lösungswege und Arbeitsweisen müssen gesucht, inhaltlich geschult und in die betriebliche Praxis transferiert werden.

Entsprechend müssen Trainings immer stärker handlungs- sowie gruppendynamisch orientierte Methoden einsetzen. Simulationen haben sich hier in vielen Bereichen als die ideale Schulungsform herausgestellt.

- | | | |
|---|---|------------------------------|
| • Planspielsimulation | ↔ | Sensibilisierung |
| • Aufgreifen von aktuellen Themen in Kurzvorträgen und Diskussionen | ↔ | Theorie |
| • Transfer des in der Theorie erworbenen Wissens in die Planspielpraxis:
1. Testen von Szenarien
2. Umsetzen der Strategien im Planspiel | ↔ | Anwendung |
| • Einzel-/Gruppen- Übungen, Diskussionen | ↔ | Vertiefung |
| • Erarbeitung von erfolgreichen Umsetzungsbeispielen | ↔ | Best Practice Sharing |
| • Permanenter Transfer in die Arbeitspraxis | ↔ | Transfersicherung |

Warum Brett-Planspiele?

Um größtmöglichen und vor allem nachhaltigen Lernerfolg zu erzielen, müssen möglichst viele Lernkanäle angesprochen werden. Neben Sehen (Folien, Film etc.) und Hören (Vortrag) kommt dabei insbesondere 3 weiteren Formen des Lernens große Bedeutung zu:

- Haptisches Lernen (fühlen und berühren)
- Aktives Tun (learning by doing)
- Emotionales Lernen (Spaß und Spannung)

Bei Computer-Simulationen sind gerade diese 3 wichtigen Lernformen wenig ausgeprägt und auch der Überblick geht oft verloren, da in einer Art „Black box“ zwar viel gerechnet wird, aber gerade die wichtigen Zusammenhänge und kausalen Beziehungen verborgen bleiben. Brett-Planspiele sprechen alle Lernsinne an und erzielen so spielerisch und mit viel Spaß nachhaltigen Lernerfolg.

Praxistransfer:

Während des Trainings werden die theoretisch vermittelten Inhalte direkt umgesetzt und geübt. Folgendes Prinzip kommt hier zum Tragen:

Theorie → **Üben in der Simulation** → **Transfer in die Praxis**

Beispiel BWL-Training: Theorie Bilanzierung → Erstellen von Bilanz, GuV in der Simulation
→ Analyse Geschäftsbericht des Unternehmens

Voraussetzung: Die Simulation ist spezifisch genug, d. h. sie wurde auf die **Branche**, das **Unternehmen** und die **Teilnehmergruppe** angepasst.