



Games (Young) People Play

Clash of Cultures in der Weiterbildung?

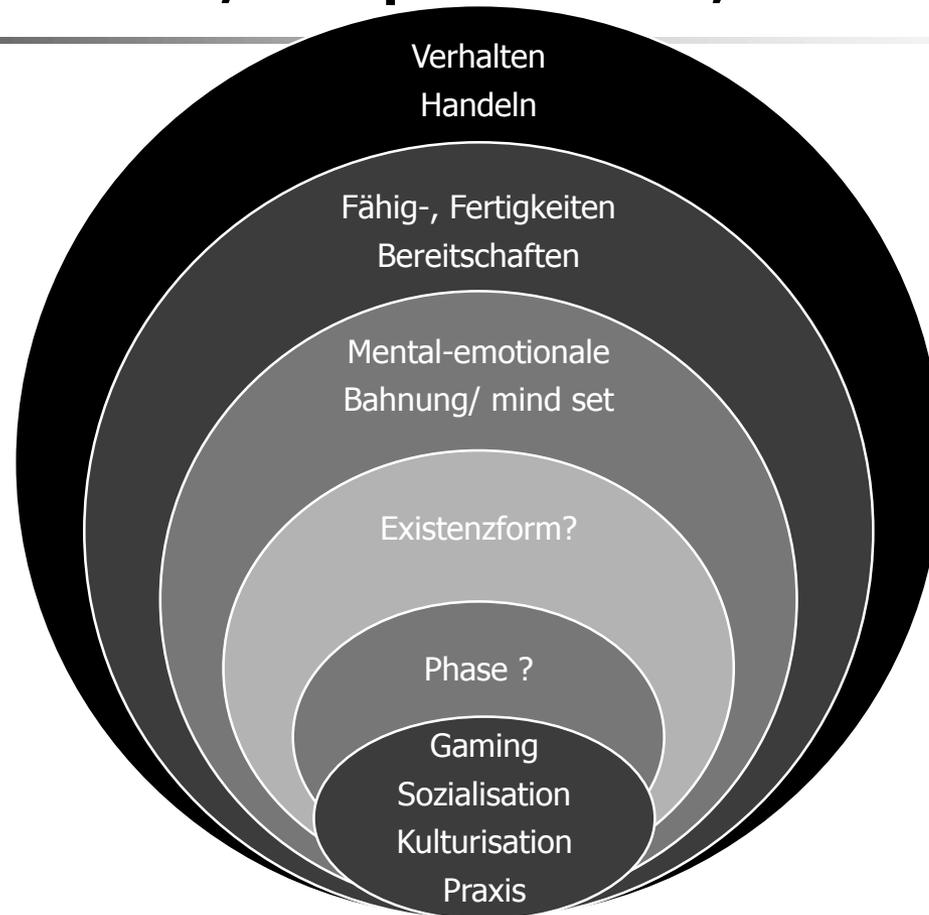
Herbstimpulstag GABAL e.V.

25.10.2014

Dr. Regina Mahlmann



Magic Circle, Expansion, Immersion



GamesPeoplePlay, GABAL,
HIT25.10.14, Dr. Regina
Mahlmann, www.dr-mahlmann.de

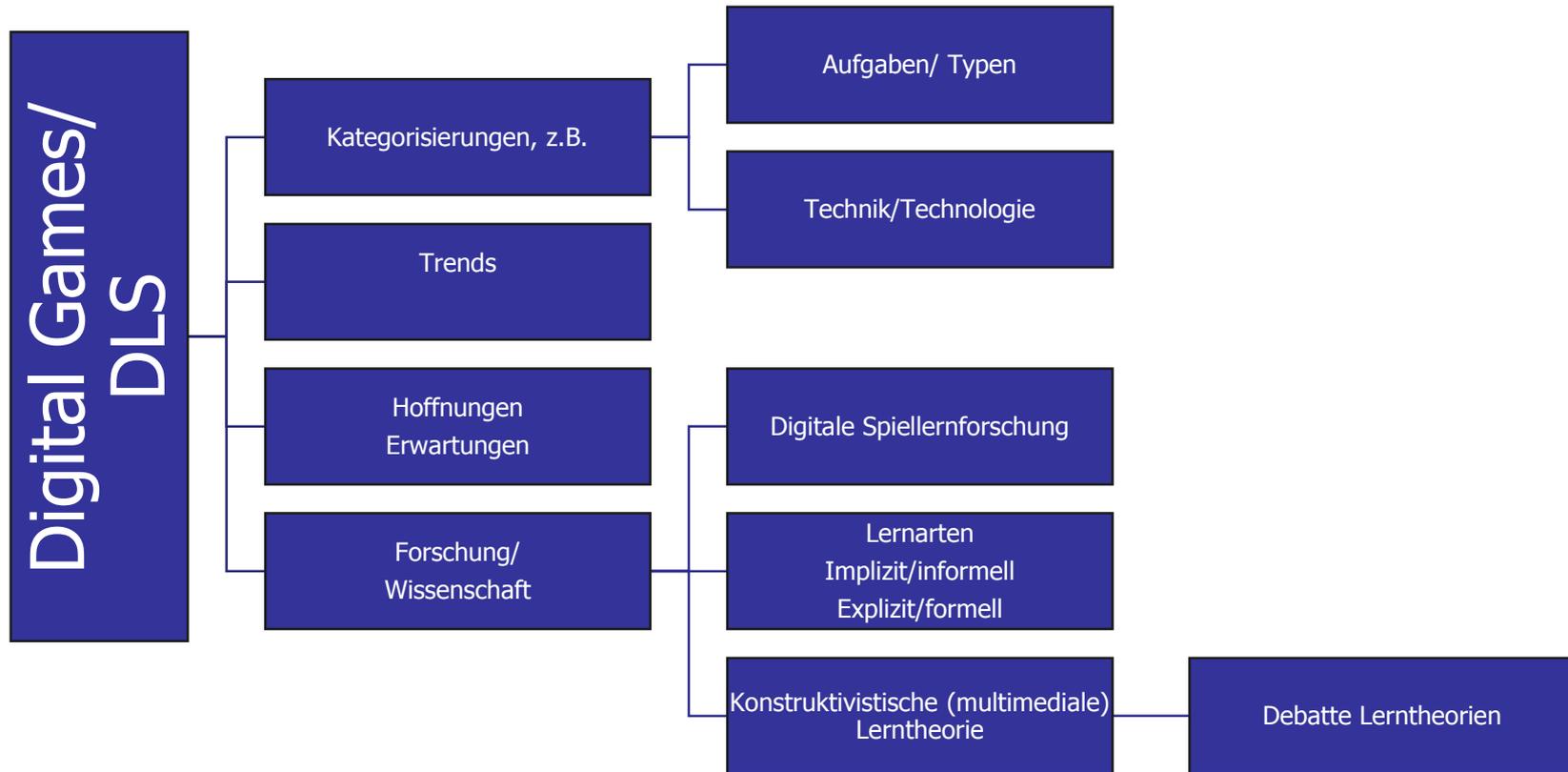


Magic Circle, Expansion, Immersion

- Spielwelten absorbieren
technisch (multimedial),
kombinatorisch (analog, digital,
Spieler & Nichtspieler), narrativ,
dramaturgisch, grafisch/
ästhetisch, behavioral
- Korrelative Adaptivität
forciert Immersion
- Zugänge: stationär,
mobil, ubiquitär
- Spielcommunities
wachsen in Zahl &
Vielfalt
- Körper wird zum
Interface
- Inszenierungen
suggerieren Realität
- Spielzeit wird länger

„Spielefizierung“:

Games: D(L)S & Gamification

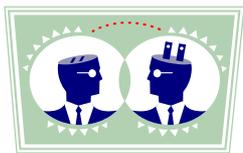




Kontextgebundenes Lernen

- „Wer in den Strudel virtueller Welten eintaucht, bekommt ein Gehirn, das zwar für ein virtuelles Leben optimal angepasst ist, mit dem man sich aber im realen Leben nicht mehr zurechtfindet.“ (Bergmann, Hüther 2010, 13)
- =
- Ein spielender Mensch entwickelt ein Gehirn, das für die virtuelle Welt optimiert ist: Experimentierfreude, Ausdauer, Kooperationsfreudigkeit, Erfolgssicherheit: im Spielkontext!

Gaming/Gamification & Weiterbildung= Clash of Cultures?



GamesPeoplePlay,GABAL,
HIT25.10.14, Dr. Regina
Mahlmann, www.dr-mahlmann.de



Clash of cultures?



- Clash, sofern
 - Weiterbildner
 - Spielspsychologie nicht verstehen
 - spielerische & Entertainment-Elemente verweigern
 - mögliche Andockstellen vernachlässigen
 - Lerner
 - nur spielerisch lernen wollen
 - nur innerhalb von Spielkontexten denken und agieren
 - ausschließlich via Nudges zu bewegen sind



Spieluniversum vs Unternehmensrealität

- Spieluniversum:
 - „Am wohlsten fühlen sich Spieler in sorgfältig strukturierten Arbeitsumgebungen mit klaren Zielen, Sinnhaftigkeit und häufigem, positivem Feedback.“ (Jane McGonical, 2014)
- Unternehmenswirklichkeit:
 - Komplexität, Grauzonen, Mikropolitik
 - Zielkorrekturen vs Reset
 - Intrinsisches Feedback (vs Fremdfeedback)
 - Sachliche Kompetenz
 - Selbstständige Sinnstiftung & Unternehmen im Fokus (statt Ego)
 - Resilienz & Souveränität

Anforderungen in der Arbeit mit DLS



- Anschließbarkeit sichern
- DLS penibel prüfen auf:
 - ZG & Ziele (implizite, explizite; mentale/kognitive; individuelle/ soziale),
 - didaktisch-methodisch-inhaltliche Passung (interne Konsistenz)
 - Passung mit Alltag (korrelative Konsistenz)
 - Vor-, Neben-, Nacharbeit garantieren
- Initiatorisch, unterstützend
- Wiederholte Transferschleifen im Alltag (Habituation)
- **Wissen:**
 - **2 Lehr-Lernschleifen plus Individualisierungsvarianten**
 - **DLS & traditionelle Vor-, Neben-, Nacharbeit für Habituation erhöhen Zeit-, Kosten-, Personalaufwand**



FAZIT: Weiterbildung im Zeitalter von DLS

FAZIT für Berater/ Trainer/ Coaches:

Lernen lehren & Verstehen fördern ist unsere Hauptaufgabe!

Setzen wir DLS deshalb didaktisch-methodisch als Initialzündung & Verführung zur Entfaltung „analoger“ Fertigkeiten ein!

FAZIT für Personaler:

Nutzen Sie Game basiertes Lernen als Brücke zu anderen, analogen Lernformen (Trainee, Mentoren, Frontal-Lehre, Lektüre etc.), um sowohl Game-spezifische als auch Realität-konforme Fertigkeiten entwickeln zu helfen.