

# Aneignung von Wissen mit Gamification-Programmen im Rahmen betrieblicher Weiterbildung und damit verbundene Übersetzungsleistungen der Nutzer\*innen in ihre Arbeitssituation



## Ausgangspunkt:

- Gaming als fester Bestandteil der Gesellschaft etabliert: Zahl der Gamer\*innen stieg 2018 auf 34,3 Mio. (Verband der dt. Games Branche 2020)
- Gaming-Welt damit längst keine Jugendszene mehr: 75% der ‚Mitglieder‘ über 19 Jahre alt, Durchschnittsalter: 36,4 Jahre (vgl. ebenda, S. 9)
- In den letzten Jahren nimmt der Einfluss Gaming-typischer Elemente auf andere gesellschaftliche Bereiche konsequent zu.

## Bedeutung für die Erwachsenen-/Weiterbildung:

- Versuch der Nutzbarmachung des Gaming-Booms und damit verbundenen Anreizen in der betrieblichen WB (vgl. Stieglitz 2017):
- Versuch der Steigerung der Teilnahme-Motivation über Elemente aus dem Gaming-Bereich inzwischen bei vielen Unternehmen Usus (vgl. Anderie 2018)
  - Ziel: über Anreize wie Belohnungssysteme und die Förderung von Teamwork bzw. Wettbewerbsgeist Wissen effektiver vermitteln
  - Aber: **Aneignungspraktiken und Übersetzungsleistungen der Nutzer\*innen** im Rahmen der Programme bisher nicht erforscht, obwohl zentral für den Erfolg/die Nachhaltigkeit der Wissensvermittlung

## Methodenwahl:

- Erhebungsmethode:** Videointerviews (leitfadengestütztes Einzelinterview, Gruppendiskussion) in einem Unternehmen mit etabliertem Gamification-Programm
- Befragte:** Adressat\*innen des Programmes, Auftraggeber\*innen, evtl. Entwickler\*innen
- Auswertung:** zur Herausarbeitung der individuellen u. kollektiven Orientierungen bzgl. der Wissensaneignung bietet sich die **dokumentarische Methode** nach Ralf Bohnsack an

## Forschungsinteresse

**Wie übersetzen Adressat\*innen von Gamification-Programmen in der betrieblichen Weiterbildung das Wissensvermittlungsangebot in die eigene Arbeitssituation?**

Fokus auf *Aneignungsprozesse* der Nutzer\*innen und ihren spezifischen Umgang mit dem gebotenen Wissen, nicht auf den *Vermittlungsprozess*

- Welche individuellen und kollektiven Orientierungen finden sich bei der Wissensaneignung im Enterprise Gamification-Kontext?
- Welche Motivationen, Rahmenbedingungen und Vorannahmen sind damit verbunden?

**Gamification** als „[d]ie Implementierung von Spiel-Elementen in alltägliche, per se nicht-spielerische Prozesse oder Objekte.“ (Grünberger 2014, S. 5)

**Enterprise Gamification** als „die Einbindung spielerischer Elemente in Arbeits- und Lernprozesse des Unternehmens.“ (Stieglitz 2017, S. 4)

Beispiel G-Learning:  
„**G-Learning** ist ein innovatives eLearning-Konzept, welches seit 2013 von SAP entwickelt und intern zu Weiterbildungszwecken eingesetzt wird. G-Learning soll Mitarbeitern weltweit die Möglichkeit geben neues Wissen zu erwerben, ohne dabei auf ein Klassenraumtraining in ihrer Nähe angewiesen zu sein.“ (Heilbrunn/Sammet 2017, S. 84/85)

## Theoretische Einbettung:

**Konzept der pädagogischen Kommunikation nach Kade/ Seitter (2007) als Analyseperspektive: Fokus auf Aneignungsprozesse von Wissen**



Eigene Abbildung nach Kade/Seitter 2007, S. 39ff., Kade/Seitter/Dinkelaker 2009, S. 204ff.

- Übersetzungsbedarf durch strukturelle Unterschiede zwischen Aneignung und Vermittlung
- Ermöglichung der Wissensübersetzung durch *vermittlungsbezogene* Aneignung und *aneignungsbezogene* Vermittlung
- Bezug: **Systemtheorie** nach Niklas Luhmann (vgl. Luhmann/Schorr 1996 zum *Erziehungssystem*)

## Literatur:

Anderie, L. (2018): Gamification, Digitalisierung und Industrie 4.0. Transformation und Disruption verstehen und erfolgreich managen. Wiesbaden: Springer Gabler (essentials).

Bohnsack, R.; Nentwig-Gesemann, I.; Nohl, A.-M. (2013): Einleitung: Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. In: Bohnsack, R.; Nentwig-Gesemann, I.; Nohl, A.-M. (Hrsg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung, 3., akt. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Grünberger, N. (2014): Gewinnt der Mensch nur da, wo er spielt? Ein Essay über Gamification zur Bewältigung von Anforderungen der Arbeitswelt. In: Magazin erwachsenenbildung.at, Ausg. 22, 2014, Wien. URL: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/14-22/meb14-22.pdf> [Stand: 20.01.2020].

Heilbrunn, B.; Sammet, I. (2017): G-Learning – Gamification im Kontext von betrieblichem eLearning. In: Strahinger, S.; Leyh, C. (Hrsg.): Gamification und serious games. Grundlagen, Vorgehen und Anwendungen. Wiesbaden: Springer VL, S. 83-94

Kade, J.; Seitter, W. (2007): Wissensgesellschaft – Umgang mit Wissen – Universalisierung des Pädagogischen: Theoretischer Begründungszusammenhang und projektbezogener Aufriss. In: Kade, J.; Seitter, W. (Hrsg.): Umgang mit Wissen. Recherchen zur Empirie des Pädagogischen. Bd. 1: Pädagogische Kommunikation. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 15-42

Kade, J.; Seitter, W.; Dinkelaker, J. (2009): Wissen(stheorie) und Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, R.; von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung, 3., überarb. u. erw. Aufl., S. 197-213

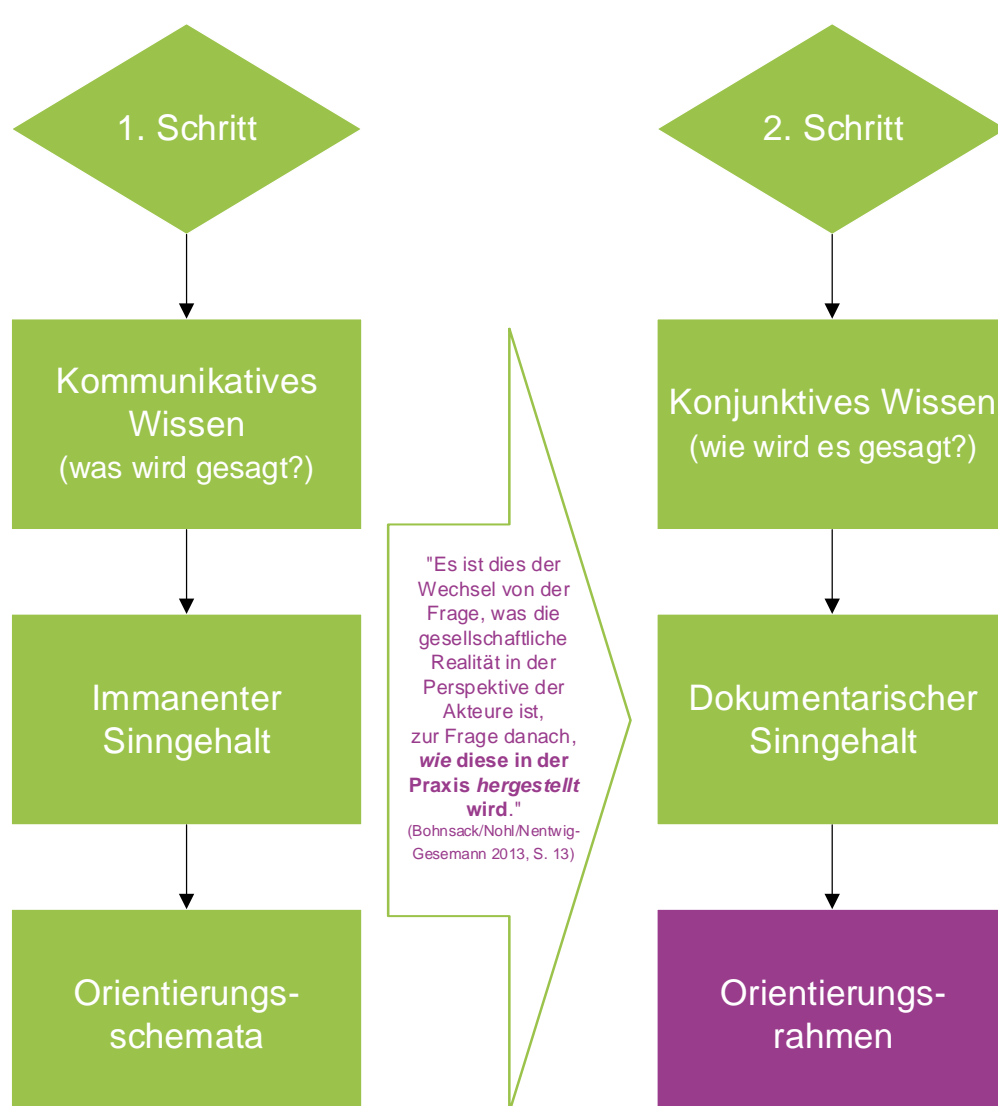
Luhmann, N. (1996): Das Erziehungssystem und die Systeme seiner Umwelt. In: Luhmann, N.; Schorr, K. E.: Zwischen System und Umwelt. Fragen an die Pädagogik. Frankfurt/Main, S. 14-52

Stieglitz, S. (2017): Enterprise Gamification – Vorgehen und Anwendung. In: Strahinger, S.; Leyh, C. (Hrsg.): Gamification und serious games. Grundlagen, Vorgehen und Anwendungen. Wiesbaden: Springer VL, S. 3-14

Verband der deutschen Games-Branche (2019): Jahresreport der deutschen Games-Branche 2019. URL: [https://www.game.de/wp-content/uploads/2018/08/game-Jahresreport-2019\\_web.pdf](https://www.game.de/wp-content/uploads/2018/08/game-Jahresreport-2019_web.pdf) [Stand: 20.01.2020]

Kontakt: [clfriedrich91@gmail.com](mailto:clfriedrich91@gmail.com), <http://pk-vermittlung-uebersetzung.zsb.uni-halle.de/>

### Dokumentarische Methode nach Bohnsack:



Eigene Abbildung nach Bohnsack/Nohl/Nentwig-Gesemann 2013, S. 13ff.

