

Gamification in der Erwachsenenbildung

Dieses Whitepaper beleuchtet die theoretischen Grundlagen, konkreten Einsatzmöglichkeiten und wissenschaftlich belegten Wirkungen von Gamification. Zugleich werden Chancen und Herausforderungen für die Bildungsarbeit mit erwachsenen Zielgruppen differenziert dargestellt.

Das Ziel ist es, fundierte Impulse für die didaktische Praxis und strategische Weiterentwicklung gamifizierter Lernangebote zu liefern.



Gamification in der Erwachsenenbildung

Autor: Sven Neuenfeldt

Einleitung

Gamification gewinnt in der Erwachsenenbildung zunehmend an Bedeutung, da sie Lernprozesse durch spielerische Elemente motivierender und interaktiver gestaltet. Besonders im Kontext beruflicher Weiterbildung ermöglicht sie ein höheres Engagement und nachhaltigere Lernerfolge.

Dieses Whitepaper beleuchtet die theoretischen Grundlagen, konkreten Einsatzmöglichkeiten und wissenschaftlich belegten Wirkungen von Gamification. Zugleich werden Chancen und Herausforderungen für die Bildungsarbeit mit erwachsenen Zielgruppen differenziert dargestellt. Das Ziel ist es, fundierte Impulse für die didaktische Praxis und strategische Weiterentwicklung gamifizierter Lernangebote zu liefern.

Zusammenfassung

„Gamification“ in der Erwachsenenbildung bezeichnet die Integration von Spielelementen und -prinzipien in Bildungskontexte, die speziell auf erwachsene Lernende ausgerichtet sind. Dieser innovative Ansatz entstand Anfang der 2000er-Jahre, um Engagement, Motivation und Lernerfolge zu steigern, indem klassische Lernumgebungen in interaktive Erlebnisse mit Wettbewerb, Erfolgserlebnissen und spielerischer Leichtigkeit verwandelt werden.

Forschende wie Deterding et al. und Hamari et al. definieren Gamification als die Anreicherung von Nicht-Spiel-Kontexten mit motivierenden Elementen – insbesondere im Rahmen von betrieblichem Lernen und lebenslangem Lernen. Die Bedeutung von Gamification in der Erwachsenenbildung liegt in ihrer Fähigkeit, den spezifischen Anforderungen erwachsener Lernender gerecht zu werden, die häufig über vielfältige Lebens- und Berufserfahrungen verfügen.



Gamification gewinnt in der Erwachsenenbildung zunehmend an Bedeutung.

Im Einklang mit den Prinzipien der Andragogik – insbesondere dem Lernmodell von Malcolm Knowles – fördert Gamification selbst-gesteuertes Lernen und die Anwendung auf reale Situationen. Studien zufolge kann Gamification die Lernmotivation um bis zu 60 % steigern und kontinuierliche Kompetenzentwicklung unterstützen. Trotz dieser Vorteile bleibt die Umsetzung herausfordernd. Kritisiert werden unter anderem eine übermäßige Fokussierung auf extrinsische Anreize, die die intrinsische Motivation untergraben können, sowie der durch Wettbewerbsmechanismen (z. B. Ranglisten) erzeugte Stress.

Auch die Qualität der Studien zur Wirksamkeit von Gamification variiert stark. Mit dem technischen Fortschritt – etwa durch Künstliche Intelligenz und immersive Lernformate – eröffnen sich jedoch neue Perspektiven für zukünftige Entwicklungen. Insgesamt stellt Gamification eine vielversprechende didaktische Strategie in der Erwachsenenbildung dar. Um ihre Wirkung optimal zu entfalten, müssen Methoden, Wirkmechanismen und Spielprinzipien kontinuierlich erforscht, kritisch hinterfragt und an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst werden.

Historische Entwicklung

Gamification hat sich seit ihrer Einführung in den frühen 2000er-Jahren deutlich weiterentwickelt und gilt heute als vielversprechender Ansatz zur Förderung von Engagement in Bildungsprozessen.

Der Begriff selbst ist nicht einheitlich definiert - Wissenschaftler:innen wie Deterding et al. (2011) beschreiben Gamification als Übertragung von Spielelementen und -designtechniken auf nicht-spielerische Kontexte.

Hamari et al. (2014) ergänzen, dass Gamification durch motivierende Funktionen spielähnliche Erfahrungen schafft und gewünschte Verhaltensweisen fördern kann. Während erste Anwendungen vor allem im Schulkontext (K-12) erfolgten, hat sich Gamification zunehmend auch in der Erwachsenenbildung etabliert.

Der Grund: Erwachsene bringen vielfältige Erfahrungen und Kompetenzen mit, die differenzierte Lernformate erfordern - insbesondere solche, die Autonomie und Problemlösefähigkeiten stärken.

Damit steht Gamification im Einklang mit dem andragogischen Ansatz von Knowles, der auf Selbststeuerung und Relevanz im Alltag abzielt. Empirisch konnte nachgewiesen werden, dass Gamification Lernleistung, Motivation und soziale Interaktionen positiv beeinflusst.

Beliebte Elemente sind Ranglisten, Abzeichen und Belohnungen, die sowohl intrinsische als auch extrinsische Motive aktivieren und Lernumgebungen immersiver gestalten.

Mit Blick auf den technischen Fortschritt und innovative didaktische Konzepte wird ein zunehmender Einsatz von Gamification in der Erwachsenenbildung prognostiziert.

Theoretischer Rahmen

Die Wirkung von Gamification in der Erwachsenenbildung lässt sich nur dann fundiert einschätzen, wenn ihre psychologischen und didaktischen Grundlagen verstanden werden. Vier zentrale Theoriebereiche spielen dabei eine Rolle:

Motivationstheorien, Selbstwirksamkeit, positive Verstärkung und das MDA-Framework.

Motivationstheorien

Motivation ist der zentrale Wirkmechanismus von Gamification. Besonders bedeutsam ist dabei die Unterscheidung zwischen intrinsischer (von innen kommender) und extrinsischer (von außen angestoßener) Motivation.

- Edward Deci (1975) stellte fest, dass intrinsisch motivierte Personen eine Tätigkeit aus reinem Interesse oder Freude ausüben.
- Extrinsisch motivierte Personen hingegen handeln, um Belohnungen zu erhalten oder Strafen zu vermeiden.

Ein zentrales Ziel von Gamification ist es, eine Brücke zwischen extrinsischer und intrinsischer Motivation zu schlagen. Wenn Lernende durch Punkte oder Abzeichen aktiviert werden, aber gleichzeitig Sinn, Relevanz und Selbstwirksamkeit erleben, kann ein Übergang zur inneren Motivation erfolgen - was zu längerfristigem Engagement führt.

Selbstwirksamkeit

Das Konzept der Selbstwirksamkeit geht auf Albert Bandura (1997) zurück. Es beschreibt den Glauben einer Person an die eigene Fähigkeit, Aufgaben erfolgreich zu bewältigen.

Im gamifizierten Lernen steigern Elemente wie Punktesysteme, Fortschrittsbalken oder Levels das Gefühl von Kontrolle und Kompetenz.

Studien zeigen, dass Lernende mit hoher Selbstwirksamkeit sich eher herausfordernden Aufgaben stellen und Rückschläge als Lernchancen betrachten (Krath et al., 2021).

Allerdings ist der Zusammenhang zwischen Selbstwirksamkeit und dem Erfolg von Gamification in der Erwachsenenbildung bisher noch nicht ausreichend erforscht - hier besteht weiterer Forschungsbedarf.



Gamification

Positive Verstärkung

Positive Verstärkung ist ein Grundprinzip der behavioristischen Lerntheorie nach B. F. Skinner (1953). Es besagt, dass Verhalten durch Belohnungen häufiger gezeigt wird.

In Gamification-Szenarien dienen z. B. Abzeichen, Sofort-Feedback, Punktzahlen oder Belohnungsnachrichten als Verstärker. Sie signalisieren den Lernenden, dass ihr Verhalten erwünscht und erfolgreich war - das fördert Wiederholung, Engagement und Autonomie.

MDA-Framework

Das sogenannte MDA-Framework - bestehend aus Mechanics, Dynamics und Aesthetics - wurde 2004 von Hunicke et al. entwickelt. Es bietet ein Modell zur systematischen Gestaltung gamifizierter Erlebnisse:

- **Mechanics:** technische Regeln und Belohnungssysteme (z. B. Quiz-Regeln, Levelstruktur)
- **Dynamics:** Interaktionen zwischen Spielenden und Mechanik (z. B. Wettbewerb, Teamplay)
- **Aesthetics:** emotionale Spielerfahrung (z. B. Stolz, Freude, Spannung).

Im Bildungsbereich wird das MDA-Modell verwendet, um Lerninhalte mit spielerisch-emotionalen Erlebnissen zu verknüpfen. So entstehen nicht nur punktuelle Motivationsimpulse, sondern tiefere Lernsituationen mit emotionaler Verankerung.

Umsetzung von Gamification

Die praktische Umsetzung von Gamification erfordert ein sorgfältiges didaktisches und technisches Design. Dieser Abschnitt zeigt, wie sich Gamification in der Erwachsenenbildung konkret integrieren lässt, welche Spielelemente besonders wirksam sind und wie sich Herausforderungen im Lernprozess durch abgestufte Schwierigkeitsgrade adressieren lassen.

Überblick: Gamification in der Erwachsenenbildung

Gamification ist kein Spiel, sondern die gezielte Nutzung von spieltypischen Elementen in nicht-spielerischen Kontexten.

Ziel ist es, die Motivation zu steigern, Lernprozesse zu intensivieren und Bildung erlebbarer zu machen. Hamari et al. (2014) definieren Gamification als „Prozess der Anreicherung von Diensten mit motivierenden Eigenschaften, um spielerische Erlebnisse und gewünschte Verhaltensänderungen auszulösen“.

Gerade in der Erwachsenenbildung eröffnet Gamification die Möglichkeit, selbstgesteuertes, praxisnahes und motiviertes Lernen zu fördern - unabhängig von Alter, Berufserfahrung oder Bildungshintergrund.

Zentrale Spielelemente

Zu den häufigsten Gamification-Komponenten zählen:

- 🎯 Punkte: als unmittelbare Rückmeldung zu Lernerfolgen
- 🏆 Abzeichen (Badges): zur Anerkennung abgeschlossener Einheiten
- 📊 Ranglisten (Leaderboards): zur Förderung von Wettbewerb und Vergleich
- 🔄 Level & Fortschrittsbalken: zur Strukturierung und Zielsetzung
- 🎮 Missionen & Quests: zur Abbildung komplexer Lernpfade
- 📌 Sofort-Feedback: als Verstärker für Aufmerksamkeit und Reflexion.

Viele Systeme bieten auch personalisierte Lernpfade, die sich an individuelle Fähigkeiten und Interessen anpassen - ein entscheidender Vorteil für heterogene Lerngruppen.



Praktische Empfehlungen

Für eine erfolgreiche Integration von Gamification empfehlen sich folgende didaktische Grundsätze:

- Fortschritt sichtbar machen - z. B. durch Punkte, Levels oder Checklisten
- Lernziele kleinteilig formulieren - Gamification wirkt besonders bei modularisierten Inhalten
- Soziale Elemente einbauen - Gruppen-Ranglisten, Team-Wettbewerbe oder Peer-Feedback
- Direktes Feedback einplanen - Rückmeldung ist ein starker Motivator
- Ansprechende Benutzeroberflächen - visuelle Gestaltung fördert Immersion und Aufmerksamkeit.

Beispiele erfolgreicher Plattformen sind Duolingo, Kahoot!, Classcraft oder Moodle mit Gamification-Plugins.

Bedeutung des Schwierigkeitsgrads

Ein zentrales Erfolgsprinzip in der Spieltheorie ist der sogenannte „Flow-Zustand“: Dieser tritt ein, wenn Aufgaben weder zu schwer noch zu leicht sind - sondern genau auf dem richtigen Niveau herausfordern.

Gamification sollte deshalb immer mit einem anpassbaren Schwierigkeitsgrad arbeiten, der sich an den Fortschritt und die Fähigkeiten der Lernenden anpasst.

- Zu leichte Aufgaben → Langeweile
- Zu schwere Aufgaben → Frustration
- Optimal: Herausforderung + erreichbares Ziel = Flow.

Diese Dynamik ist besonders wichtig für erwachsene Lernende, die Selbstvertrauen, Zielorientierung und Effizienz erwarten.



Zukunftstrends in der Umsetzung

Die technische Weiterentwicklung eröffnet neue Möglichkeiten:

- Virtual Reality (VR) und Augmented Reality (AR) schaffen immersive Lernräume
- Künstliche Intelligenz (KI) analysiert Verhalten und passt Lernpfade automatisch an
- Lernanalytik erkennt individuelle Muster und empfiehlt passende Inhalte
- Gamified Learning Analytics Dashboards erhöhen die Selbststeuerung

✦ Fazit: Die Umsetzung von Gamification sollte didaktisch reflektiert, technologisch integriert und zielgruppenorientiert erfolgen.

Vorteile von Gamification in der Erwachsenenbildung

Gamification entfaltet in der Erwachsenenbildung eine Vielzahl positiver Wirkungen. Sie steigert nicht nur die Lernmotivation, sondern fördert auch langfristige Wissensverankerung, soziale Interaktion, individuelle Kompetenzentwicklung und flexible Lernarrangements.

Im Folgenden sind die **zentralen Vorteile im Überblick** dargestellt.

Höhere Motivation und aktives Engagement

Gamification-Elemente wie Punkte, Abzeichen oder Fortschrittsanzeigen schaffen klare Ziele und unmittelbare Rückmeldungen.

Diese fördern das Gefühl von Kontrolle, Eigenverantwortung und Erfolg - zentrale Motivationsfaktoren für Erwachsene.

✦ Studien zeigen: Gamification kann die Lernbeteiligung um bis zu 60 % erhöhen, da sie das Lernen emotional auflädt und strukturierter gestaltet. Gerade in berufsbegleitenden Formaten ist diese Wirkung entscheidend: Erwachsene müssen oft mehrere Rollen koordinieren - Familie, Beruf, Fortbildung - und benötigen deshalb zusätzliche Anreize zur aktiven Teilnahme.

Besserer Wissenstransfer und Behaltensleistung

Gamifizierte Lernformate nutzen Prinzipien wie Wiederholung, Anwendung, Feedback und Kontextualisierung. Diese Elemente tragen nachweislich zur Langzeitverankerung von Wissen bei.

♥ Lernende behalten Inhalte bis zu 30% besser, wenn diese spielerisch vermittelt werden – z. B. über Quizformate, Simulationen oder Lern-Challenges. Das Einbetten von Wissen in „Missionen“ oder „Level“ hilft zudem, Lerninhalte mit konkreten Situationen zu verknüpfen.

Stärkung von Zusammenarbeit und sozialem Lernen

Viele Gamification-Elemente fördern kooperatives Lernen – etwa durch Gruppenwettbewerbe, Teamaufgaben oder Ranglisten, die nicht Einzelne, sondern Teams auszeichnen.

Dies hat besonders in der Erwachsenenbildung eine hohe Relevanz:

Gemeinsames Problemlösen, Erfahrungsaustausch und soziale Interaktion steigern die Lernintensität – und fördern den Erwerb überfachlicher Kompetenzen wie Kommunikation, Konfliktfähigkeit oder Teamarbeit.



Trotz der zahlreichen Potenziale ist Gamification kein Selbstläufer.

Flexibilität und barrierefreier Zugang

Erwachsene Lernende haben oft individuelle Zeitfenster, Lernstile und Vorerfahrungen. Gamifizierte Lernplattformen bieten hier hohe Flexibilität: Sie erlauben selbstgesteuertes Lernen im eigenen Tempo – unabhängig von Zeit und Ort.

Zudem sind Gamification-Elemente multisensorisch (visuell, auditiv, interaktiv) und sprechen dadurch unterschiedliche Lerntypen an. Dies fördert die Zugänglichkeit, auch für Menschen mit heterogenen Voraussetzungen oder eingeschränkter Lernerfahrung.

Entwicklung von Hard & Soft-Skills

Gamification stärkt nicht nur Fachwissen, sondern auch überfachliche Kompetenzen. Durch realistische Szenarien, Entscheidungsaufgaben oder Rollenformate können Erwachsene in geschützten Lernumgebungen:

- analytisch denken,
- Verantwortung übernehmen,
- komplexe Zusammenhänge erfassen,
- mit Unsicherheit umgehen.

Dies fördert lebenslanges Lernen und bereitet auf reale berufliche Herausforderungen vor – insbesondere in agilen, digitalen oder interdisziplinären Arbeitswelten.

Herausforderungen und Grenzen

Trotz der zahlreichen Potenziale ist Gamification kein Selbstläufer. Ihre Wirkung hängt stark von der Umsetzung, Zielgruppenpassung und didaktischen Rahmung ab.

Der nächste Abschnitt beleuchtet **zentrale Risiken, Grenzen und kritische Erfolgsfaktoren**.

Unzureichende Umsetzung

Gamification-Elemente entfalten ihre Wirkung nur dann, wenn sie zielgerichtet, technisch stabil und methodisch durchdacht eingesetzt werden.

Fehlen passende Technologien oder didaktische Konzepte, bleibt die Wirkung aus oder kehrt sich sogar ins Gegenteil.

♥ Studien (u. a. Morrison & DiSalvo) belegen, dass bereits kleine Veränderungen in der Gestaltung (z. B. unpassende Aufgaben oder zu wenig Feedback) zu Motivationsverlust führen können.

Essentiell sind:

- gute Usability,
 - geschulte Lehrpersonen,
 - klare Lernziele,
- regelmäßige Reflexion.

Variierende Studienqualität

Die Forschungslage zur Wirksamkeit von Gamification ist heterogen.

Studien unterscheiden sich teils stark in Design, Dauer, Stichprobengröße und Zielgruppe. Das erschwert belastbare Aussagen über die allgemeine Wirksamkeit - besonders im Vergleich zwischen verschiedenen Bildungskontexten (z. B. Schule vs. Weiterbildung).

Es braucht daher mehr vergleichende, qualitativ hochwertige Studien, insbesondere mit Fokus auf erwachsene Lernende.

Übergewicht extrinsischer Motivation

Ein häufig genannter Kritikpunkt ist die Gefahr der Belohnungsabhängigkeit. Wenn Gamification zu stark auf äußere Anreize (z. B. Punkte, Abzeichen) fokussiert, besteht das Risiko, dass Lernende ihre Motivation nur extrinsisch entwickeln - und diese nach dem Wegfall der Belohnung schnell abnimmt.

♥ Ziel sollte sein, Lernprozesse so zu gestalten, dass extrinsische Anreize intrinsische Motivation aktivieren, nicht ersetzen. Das gelingt vor allem durch Relevanz, Selbstwirksamkeit und emotionale Verbundenheit mit dem Lernstoff.

Wettbewerbsdruck und Stress

Gamification nutzt oft Wettbewerbselemente wie Ranglisten oder Zeitdruck. Diese können bei einigen Lernenden zu Stress, Versagensangst oder Rückzug führen - insbesondere, wenn sie sich benachteiligt fühlen oder wiederholt verlieren.

Empfehlung: Wettbewerb bewusst sozial einbetten (z. B. Teamrankings statt Einzelwertungen) und mit kooperativen Formaten kombinieren, um Leistungsdruck abzufedern.

Gamification-Fatigue (Überreizung)

Gamifizierte Systeme verlieren mit der Zeit an Reiz, wenn sie nicht regelmäßig angepasst oder weiterentwickelt werden. Der spielerische Effekt nutzt sich ab - Lernende empfinden die Elemente dann als banal oder sogar als Ablenkung.

♥ Um dem entgegenzuwirken, braucht es variantenreiche Inhalte, neue Aufgabenformate und adaptive Anpassung an den Lernstand.

Fallstudien

Konkrete Praxisbeispiele zeigen, wie Gamification in der betrieblichen Weiterbildung, im digitalen Lernen und in der Führungskräfteentwicklung erfolgreich eingesetzt wird.



Die folgenden vier Fallstudien verdeutlichen **Anwendungsbereiche, Ergebnisse und Erfolgsfaktoren.**

Gamification in der Unternehmensweiterbildung

Ein britisches Weiterbildungsunternehmen entwickelte ein analoges Brettspiel, um die Verkaufskompetenzen seiner Vertriebsmitarbeitenden im Bereich Cybersecurity-Produkte zu fördern.

Ziel: Verbesserung der Gesprächsführung und Argumentation gegenüber Kund:innen.

Vorgehen: Teams spielten in mehreren Runden typische Verkaufssituationen durch.

Ergebnis: Steigerung der kommunikativen Sicherheit, bessere Produktkenntnis und ein messbarer Anstieg der Abschlussquoten im Vertrieb.

Microlearning trifft Gamification

Microlearning bezeichnet kurze, zielgerichtete Lerneinheiten – ideal kombinierbar mit spielerischen Elementen.

Ein Beispiel: Ein Unternehmen integrierte gamifizierte Mikromodule in seine eLearning-Plattform, z. B. zu Themen wie „Effektive E-Mail-Kommunikation“ oder „Kaltakquise“.

Merkmale:

- kurze Lerneinheiten (unter 5 Minuten)
- Punktevergabe & digitale Badges
- individuelle Fortschrittsverfolgung
- spontane, arbeitsplatznahe Abrufbarkeit.

Ergebnis: Höhere Abschlussquote, mehr Wiederholungen und messbarer Kompetenzzuwachs.

Führungskräfteentwicklung bei NTT Data

Das IT-Dienstleistungsunternehmen NTT Data entwickelte ein internes Trainingsprogramm namens „Samurai“, das Führungskompetenzen durch Gamification gezielt aufbauen sollte.

Aufbau:

- personalisierte Lernpfade
- Quizformate & Entscheidungsaufgaben
- Levelstruktur mit „Missionen“
- Feedbackschleifen & simulierte Führungsherausforderungen.

Ziel: Entwicklung von Führungsverhalten durch praxisnahe, interaktive Trainings.

Ergebnis: Nachweislich verbesserte Führungsperformance bei teilnehmenden Mitarbeitenden – auch in realen Arbeitssituationen.

BitDegree - digitale Lernplattform mit Gamification

BitDegree ist eine Online-Lernplattform mit stark gamifizierter Nutzerführung. Sie richtet sich insbesondere an Erwachsene, die Kompetenzen im Bereich Technologie und Digitalisierung aufbauen wollen.

Besonderheiten:

- strukturierte „Lernquests“ mit klaren Zielen
- Punkte- und Abzeichensystem
- sichtbare Fortschrittsbalken
- Belohnungen in Form von Zertifikaten, z. T. mit Anbindung an Jobplattformen.

Ergebnis: Höhere Motivation, besserer Kursabschluss, direkter Kompetenznachweis für Bewerbungen oder Weiterbildungspfade.

Zukünftige Entwicklungen und Forschungsperspektiven

Gamification in der Erwachsenenbildung steht vor einem nächsten Entwicklungsschritt. Neue Technologien, vertiefte Forschung und der Wandel von Lern- und Arbeitswelten führen dazu, dass Gamification zunehmend strategisch eingesetzt wird – über punktuelle Anwendungen hinaus.

Neue Forschungsperspektiven

Der Großteil bisheriger Studien fokussiert auf Lernende und deren Engagement. Künftig rücken auch Lehrpersonen, Didaktikentwickler:innen und Technikanbieter in den Blick.

Offene Forschungsfragen:

- Welche Designprinzipien funktionieren bei verschiedenen Zielgruppen?
- Wie verändert sich Gamification im hybriden oder arbeitsplatznahen Lernen?
- Wie lassen sich individuelle Unterschiede (z. B. Spielertypen) didaktisch berücksichtigen?

Ziel ist ein besseres Verständnis der komplexen Wechselwirkungen zwischen Gamification-Mechanik, Lernmotivation und Lernerfolg.

Integration von KI und adaptivem Lernen

Mit dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) ergeben sich neue Möglichkeiten für personalisierte, dynamische Gamification:

- KI analysiert Lernverhalten in Echtzeit
- Schwierigkeitsgrade und Aufgaben werden automatisch angepasst
- Feedback wird individuell generiert
- Lernpfade passen sich an Motivation und Fortschritt an.

♦ Prognose: bis 2026 werden ca. 75% der Unternehmen weltweit mindestens ein gamifiziertes Weiterbildungstool einsetzen.

Erweiterung spielerischer Elemente

Zukünftige Gamification-Konzepte berücksichtigen zunehmend:

- individuelle Spielertypen (z. B. Entdecker:in, Wettkämpfer:in, Unterstützer:in)
- personalisierte User Experiences (UX)
- neue Messgrößen für Lernerfolg und Transferleistung.

Forschung und Praxis arbeiten daran, diese Elemente zielgerichtet zu kombinieren, um Motivation, Differenzierung und Wirksamkeit zu erhöhen.

Nutzung umfassender Lerndaten

Der Ausbau von Lernmanagementsystemen (LMS) und Learning Analytics ermöglicht differenziertere Evaluationen.

Wichtig ist, Daten nicht nur zur Erfolgsmessung zu verwenden, sondern auch zur:

- Optimierung der Inhalte
- Reflexion der Motivation
- Weiterentwicklung der Formate.

Ziel ist eine lernendenzentrierte, dateninformierte Didaktik mit Gamification als integrativem Baustein.

Gamification als Schlüssel für moderne Weiterbildung

Gamification ist weit mehr als ein Methodentrend. Sie bietet das Potenzial, Lernprozesse nachhaltig zu transformieren – besonders für erwachsene Zielgruppen, die Autonomie, Relevanz und Flexibilität schätzen.

Zukünftig wird es entscheidend sein, Technologie, Pädagogik und Nutzerorientierung systematisch zu verbinden.

♦ Nur so kann Gamification ihr Potenzial entfalten: Als lernförderndes, motivierendes und wirksames Gestaltungsprinzip in der digitalen Erwachsenenbildung.



Literaturverzeichnis (APA 7th Edition)

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York, NY: Plenum Press.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining "gamification". In *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference* (pp. 9-15). ACM.
- Gené, O. B., Núñez, M. M., & Blanco, Á. F. (2016). Gamification in MOOC: Challenges, opportunities and proposals for advancing MOOC model. *Digital Education Review*, (27), 13-31.
- Hamari, J., Koivisto, J., & Sarsa, H. (2014). Does gamification work? - A literature review of empirical studies on gamification. In *Proceedings of the 47th Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 3025-3034). IEEE.
- Hunicke, R., LeBlanc, M., & Zubek, R. (2004). MDA: A formal approach to game design and game research. *Game Developers Conference Workshop*, 1-5.
- Khalil, M., Ebner, M., & Admiraal, W. (2017). How gamification motivates learners: A systematic review. *Journal of Educational Technology & Society*, 20(4), 77-89.
- Krath, J., Schürmann, L., & von Korfflesch, H. (2021). Adaptive gamification in education: A literature review of gamified adaptive educational systems. *Journal of Research on Technology in Education*, 53(3), 353-372. _
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. New York, NY: Macmillan.
- Subhash, S., & Cudney, E. A. (2018). Gamified learning in higher education: A systematic review of the literature. *Computers in Human Behavior*, 87, 192-206.
- Werbach, K., & Hunter, D. (2012). *For the win: How game thinking can revolutionize your business*. Philadelphia, PA: Wharton Digital Press