

## Gamification, part of the game!

Door: Patrick Duisters, [patrick.duisters@improveqs.nl](mailto:patrick.duisters@improveqs.nl)

Toen we in aanloop naar dit artikel met een paar collega's het thema van het TestNet voorjaarsevenement bespraken, vroeg een (native English) collega zich af hoe 'It's all-in the game' bedoeld was: positief of negatief? De '!' doet positief vermoeden, maar voor een Angelsaksische collega kan het negatief over komen: 'Het hoort er nou eenmaal bij', dat testen.

Kijkend naar de kernwoorden viel mijn oog op gamification. In dit artikel wil ik twee kanten van gamificatie belichten: 1. wat doe ik er als docent mee in trainingen en 2. hoe ervaar ik het als ik zelf deelneem aan een (online) training of cursus.



## Gamificatie

Wat is gamificatie eigenlijk? Onder gamificatie verstaat men (volgens [Wikipedia](#)): het aanwenden van spelprincipes en speeltechnieken in een niet-spelcontext (bijvoorbeeld in opleidingen) om menselijk gedrag op een positieve wijze te sturen. Andere kernwoorden: bevorderen van de betrokkenheid van gebruikers, datakwaliteit, punctualiteit en leren. Achterliggende : gedrag aanpassen via een beloning, stimuleren van intrinsieke motivatie en langdurig invloed uitoefenen op gewenst gedrag. Ofwel: basiskenmerken van leren.

## Gamificatie in (test) trainingen en workshops

Level up!



Tijdens de herontwikkeling van de ISTQB Foundation Online course in 2019 hebben we daar enkele gamificatie elementen opgenomen. Door het afronden van opdrachten, mix & match puzzels, oefenexamens en quizen verdient de cursist 'Experience points' (XP). Op basis van het behaalde 'Level' komt meer of andere inhoud beschikbaar voor de cursist. Alles boven 'Level 4' is just for fun..

Is dit dan nieuw of alleen geschikt voor online-trainingen?

Daarover pratend met collega @ManonPenning kwam naar voren dat tijdens haar studie Educational Science & Technology rond 2000 gamificatie al regelmatig als onderwerp tijdens de opleiding en in opdrachten voorbijkwam. Onderzoek in deze richting dateert al van de vorige eeuw en het was toen al bruisend. Niet echt 'nieuw' dus.

Kijkend naar de trainingen die ik zelf geef, kwam ik vlot tot de conclusie dat ik gamificatie in trainingen en workshops al veel langer toepas. Hieronder enkele voorbeelden.

In de [Genius Toddler Challenge](#) welke ik als workshop in een project heb ingezet, worden deelnemers onderverdeeld in kleine teams. Zij moeten door middel van 'kleuter termen' een eenvoudige lijntekening in tekst (als requirements) proberen te vangen, waarna een ander team op basis van deze 'requirements' probeert de tekening te reproduceren. Op basis van beoordelingscriteria krijgen de teams punten voor hun beschrijvingen en hun tekeningen en zoeken we naar het 'beste' team.

Uiteindelijk doel was om te deelnemers te laten ervaren dat het vastleggen van requirements simpelweg moeilijk is.

In een software onboarding traject bouwen nieuwe collega's een 'Spaghetti Toren' met als doel een blikje tomatenpuree zo hoog mogelijk te kunnen dragen voor een bepaalde tijd. Wie het hoogste bouwt, heeft gewonnen maar uiteraard worden niet alle requirements (lees: spelregels en meetmethodes) vooraf bekendgemaakt. Het is mooi om te zien hoe het bouwproces zich afspeelt en hoe een team naar elkaar toe groeit en de motivatie stijgt als ze ook de andere teams voortgang zien maken. In testmanagementtrainingen bepalen teams een teststrategie, voeren vervolgens schattingen uit en worden plannings gechallengeed om te zien welk team met de beste propositie komt. Als docent heb ik daar twee petten op. Enerzijds als docent/begeleider en anderzijds als stakeholder: wie komt er met het beste aanbod? Een ander voorbeeld is de 'Bingo' welke wij in sommige trainingen hanteren. Daar gaan in eerste instantie teams via vragen over het geleerde tegen elkaar te strijden en gaat er uiteindelijk één deelnemer met een (fysieke) prijs naar huis.



Maar we gebruiken ook quizen met als primair doelen de cursist te laten wennen aan examenvragen, om te gaan met tijdsdruk en om te toetsen of de cursist het geleerde kan reproduceren. Vergelijking van scores tussen cursisten doe ik meestal niet, simpelweg omdat een lage score voor een cursist zelf al motiverend genoeg is. Groepsdruk kan confronterend zijn en heeft dan geen positief effect op de motivatie.

Groepsdruk kan confronterend zijn en heeft dan geen positief effect op de motivatie.

### **En hoe ervaar ik het zelf als cursist?**

In mijn vrije tijd ben ik off-road rij-instructeur voor een bekend automerk. Naast het praktisch rijden moet ik als instructeur bekend zijn met de kenmerken en eigenschappen van de auto's waarin ik instructie geef. Daarvoor zijn online trainingen beschikbaar die afgesloten worden met een toets. Er is ook een app waar instructeurs wereldwijd tegen elkaar kunnen 'spelen', wat neerkomt op het naar links of rechts swipen van antwoorden: goed of fout. Dat ik er wat van kan leren snap ik, maar al snel kreeg ik het gevoel dat snelheid van swipen meer invloed heeft op het behalen van punten dan het echt kennen van de materie. De (intrinsieke) motivatie werkte bij mij dus averechts en ik gebruik deze game zelfs niet meer om te leren. Tijdens een trainingsweekend in de Ardennen daarentegen hebben



we diverse teamopdrachten moeten doen. Met punten voor de uitvoering en veiligheid, als team een voertuig gecontroleerd over een onbegaanbaar rotspad naar boven brengen. Dat is dan weer wel motiverend en het was een bijzonder leerzame ervaring.

### **Leerstijlen en werkvormen**

Uit het bovenstaande blijkt dat, afhankelijk van de vorm, gamificatie zeker een motiverende factor is. Het moet echter geen doel op zich zijn, maar het leerproces ondersteunen.

Er zijn verschillende voorkeuren voor leerstijlen. Sommigen lezen liever dan dat ze in een klas zitten waarin ze vragen kunnen stellen. Soms kan theorie beter individueel gelezen worden zodat er in de training meer ruimte is om te leren van discussies en elkaar. Het dus raadzaam om voor een training een gezonde mix van werkvormen samen te stellen, waarbij gamificatie een van de mogelijkheden is.

Een volledig online-training gaat veelal uit van individueel leren. Die leent zich daarmee meer voor het gebruik van quizen, punten en badges dan een klassikale training. Teams tegen elkaar werkt mijns inziens weer beter als je elkaar ziet, zoals in een klassikale training waarin (leren) samenwerken en uitwisseling van kennis en ervaring een rol spelen.

En daar komt ethiek om de hoek: heb ik als cursist wel voldoende keuzevrijheid om de kennis op een voor mij prettige manier tot me te nemen? En zijn we tijdens zo'n game bezig met kennis vergaren of neemt de competitie de overhand? En als ik niet aan de winnende hand ben, hoe zeer ben ik dan nog gemotiveerd om te leren?

### **Conclusie**

Gamificatie is allesbehalve nieuw en het wordt al veel langer toegepast, ook in testtrainingen en workshops. Het is een middel en geen doel op zich. Een goede mix van werkvormen en game-elementen kan het leerproces prima ondersteunen, zolang het wordt ingezet om het menselijk gedrag op een positieve wijze te sturen. Beloning kan helpen mits elke deelnemer voldoende kans heeft om punten te behalen, omdat anders betrokkenheid van gebruikers zelfs negatief wordt beïnvloed. Met andere woorden, een weloverwogen mix van werkvormen en spelelementen is prima. Daarmee komen we weer terug bij de positieve versie van het thema: Gamificatie, het hoort erbij!

Gepubliceerd op TestNet.org: <https://nieuws.testnet.org/artikelen/gamification-part-of-the-game/>

April 2020, Redactie: Eric Spaargaren en Paul Beving