

Hofstätter, Jörg; Schmölz, Alexander

Research Report

"Digitale Lernspiele sind unsere Passion. Lernen darf heutzutage Spaß machen und Freude bereiten". Mag. Jörg Hofstätter, Geschäftsführer von ovos media gmbh, im Gespräch

AMS info, No. 445

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Hofstätter, Jörg; Schmölz, Alexander (2019) : "Digitale Lernspiele sind unsere Passion. Lernen darf heutzutage Spaß machen und Freude bereiten". Mag. Jörg Hofstätter, Geschäftsführer von ovos media gmbh, im Gespräch, AMS info, No. 445, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/207571>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

»Digitale Lernspiele sind unsere Passion. Lernen darf heutzutage Spaß machen und Freude bereiten«

Mag. Jörg Hofstätter, Geschäftsführer von ovos media gmbh, im Gespräch

New-Skills-Gespräche des AMS (22)
www.ams.at/newskills



OVOS

Mag. Jörg Hofstätter ist einer der Geschäftsführer von ovos media gmbh, einer Digitalagentur in Wien, und für die Geschäftsentwicklung zuständig. Er ist spezialisiert auf digitales Lernen, Gamification und Virtual Reality.

Wie ist die ovos media gmbh mit ihrem Fokus auf digitales Lernen entstanden?

Jörg Hofstätter: Es gibt heuer ein Jubiläum zu feiern. Wir haben als Digitalagentur gestartet und hauptsächlich Internet-Präsenzen gemacht. Wir haben uns jedoch relativ früh mit Lernspielen beschäftigt. Jene Computerspiele, die einen Lernzweck haben. Von der Bewusstseinsbildung bis hin zur Inhaltsvermittlung ist da alles dabei. Den Fokus haben wir eigentlich mit Forschungsprojekten circa 2009 begonnen. Damit sind wir auch in das Thema »Lernen und Bildung« hineingekommen. Begonnen haben wir im schulischen Bereich. Wir haben eine Reihe von Lernspielen zu verschiedensten Themen, wie zum Beispiel »Demokratie«, »Partizipation«, »Erneuerbare Energien«, »Physik« und »Verhütungsmittel« entwickelt. Dann haben wir begonnen, diese so gut funktionierenden Mechaniken und Motivationsmethodiken von Computerspielen für die Aus- und Weiterbildung einzusetzen. Es gab viele Aufträge von Unternehmen, wie zum Beispiel REWE. Sie meinten: »Wir haben unsere Präsenzschulungen, wir haben unser Lernmanagementsystem, suchen aber für unsere Lehrlinge zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung etwas Niederschwelliges und Spielerisches, das idealerweise Freude und Spaß macht«.

Dass Lernen auch Spaß und Freude bereiten soll, ist hierzulande schon teilweise akzeptiert. Wie hat sich dieser Zugang zum Lernen verändert?

Jörg Hofstätter: Wir haben mit diesem Zugang vor zehn Jahren begonnen und gesagt: »Lernen soll Freude machen, Lernen muss Spaß machen, Lernen kann sein wie ein Computerspiel.« Damals haben wir uns eigentlich den Mund fusselig geredet bei Unternehmen. Da gab es vielleicht einen Ansprechpartner, aber sobald das Thema in die Entscheidungsträgerebene kam, war die Aussage oft: »Spielen sollen sie in ihrer Freizeit, und in der Arbeit wird

gearbeitet.« So war der Tenor, und das hat sich geändert. Heutzutage sind wir oft in Unternehmen, die sagen: »Hey, wir brauchen Transformation, wir brauchen lebenslanges Lernen, wir müssen die Leute motivieren!« Heute brauchen wir kaum noch argumentieren und werden als Experten in dem Bereich von Unternehmen eingeladen. Aber, en gros, sind wir immer noch in einer Gesellschaft, die sich sehr viel den Kopf darüber zerbricht, was wir im 21. Jahrhundert denn alles wissen müssen, aber wie wir lernen sollen, ist oft ein ziemliches Randthema und nach unserer Sicht sträflich vernachlässigt. Das ist unser Kernbusiness!

Haben sie vielleicht ein paar Beispiele für die interessierten Leser und Leserinnen?

Jörg Hofstätter: Ja, gerne. Bei REWE war es zum Beispiel die Karriereschmiede. Die Lehrlingsausbildung bei REWE hat circa eintausend Lehrlinge in Österreich. Es geht bei diesem Beispiel konkret um das Thema »Warenkunde«. Da gibt es einiges zu wissen. Um dieses Wissen zu vertiefen, haben wir ein freiwilliges Zusatzangebot gemacht. Wir haben eine Anwendung gebaut, ähnlich einem Quizduell. Diese wurde als Android- und iOS-App zu Verfügung gestellt. Wir haben mit den Lehrlingen begonnen. Es lief so gut, dass der Zugang zur App für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen freigeschaltet wurde. Das ist ein sehr kurzweiliges Lernen, es ist ein sehr niederschwelliges Lernen, es ist ein In-Time-Learning, und es ist ein soziales Lernen. Es ist ein großer Unterschied, ob ein Lernmanagementsystem zu mir sagt: »Lernmodul 27 ist jetzt am Server bereit, klicken sie drauf!«, oder ob eine Kollegin mich zum Duell fordert.

Das war ein Beispiel, bei dem schnell klar wurde, dass die Aufmerksamkeit und die Bereitschaft sehr hoch sind. Wenn da einmal ein paar tausend Leute quizzten, dann wollen die auch neue Inhalte. Die Entwicklung neuer Inhalte ist wichtig, aber auch arbeitsintensiv. Die Anforderungen steigen mit der hohen Anzahl an Spielern und Spielerinnen. Wann kommt denn was Neues? Viele Spieler und Spielerinnen warten dann auf neue Fragen oder einen neuen Patch mit neuen Funktionen. Über ein Redaktionssystem kann REWE die Inhalte selbst verwalten und aktualisieren.

Was sind die aktuellen Entwicklungen zum digitalen Lernen bei ovos?

Jörg Hofstätter: Wir haben die letzten Jahre viele Anwendungen im Bereich »Spielerische Wissensvermittlung« für Unternehmen entwickelt. Aus diesen Erfahrungen entwickeln wir im Moment ein Lerntool, das Lernen anbietet, wie es eigentlich funktionieren soll. Das Lerntool wurde als »Mobile-first«-Applikation gestaltet und enthält spielerische Elemente, aber auch Algorithmen, die den Lernprozess wirksam unterstützen. Wir haben aus den reichen Erfahrungen sowohl den Ansatz als auch die Gewissheit entwickelt, dass es eine innovative Plattform für digitales Lernen braucht. Zum einen ist klar, dass wir das Rad von der technologischen Seite nicht immer neu erfinden müssen, und zum anderen sind wir jetzt in einer Phase, wo wir relativ viel über Didaktik und Inhalt nachdenken können, und da sind wir in einem Ping Pong mit der technologischen Entwicklung. Die Technologie ist genau die eine Seite der Medaille, und die andere ist die Lernaufbereitung. Hier gibt es Gamedesigner und Contentdesigner, die sich die Inhalte vornehmen und die wissen, wie sie die Inhalte interessant aufbereiten können. Die Inhaltsentwicklung und die Inhaltsaufbereitung sind meistens ein gemeinsamer Prozess. Es gibt viele Themen, wo wir die inhaltliche Aufbereitung übernehmen. Zumeist unterstützen wir unsere Kunden bei Design und Aufbereitung der Inhalte. Die inhaltliche Fachexpertise liegt jedoch immer beim Partner beziehungsweise Kunden. Wir bringen hier Expertise zum Design und zur Didaktik ein. Wir bauen Inhalte gemeinsam und übergeben sie mittelfristig wieder zurück an den Kunden, weil dort sind sie am besten aufgehoben.

Eine Firma wie ovos hat hier wirklich schon langjährige Expertise. Was hat sich rückblickend in den letzten zehn Jahren allgemein getan?

Jörg Hofstätter: Also am Anfang war die Gamification-Strömung. Vor knapp zehn Jahren gab es einen Hype von klassischen Points and Badges,* also einfache Belohnungssysteme, welche die Motivation zumindest kurzfristig steigern. Mich hat's dann auch nicht gestört, dass der Hype abgeflacht ist, weil viele Menschen spielerisches Lernen auf Punkte und Highscores reduziert haben. Frei nach dem Motto: »Erweitert die bestehenden Lerninhalte mit Points und Badges und, voilà, ihr habt ein Lernspiel.« Das ist es natürlich nicht! Da hat sich einiges geändert!

Die Richtungen waren je nach Thema und Zielgruppe unterschiedlich: Wir haben sowohl interaktive Schulungen zur beruflichen Bildung mit Lehrlingen gebaut als auch zum Thema »Psychosoziale Gesundheit für Führungskräfte«. Bei Führungskräften haben wir eine komplexe Simulation entwickelt. Ähnlich einem Flugzeugsimulator, in dem natürlich alle Flugzeugpiloten und Flugzeugpilotinnen zuerst im Simulator üben, bevor sie in ein echtes Flugzeug einsteigen. Die Führungskräfte sollen Kommunikations- und Sozialkompetenz anhand von dialogischen, non-linearen und interaktiven Sequenzen üben, bevor sie auf Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen stoßen. Das hat ein paar sehr große Vorteile: Sie können im risikofreien Raum üben und ohne Gesichtsverlust scheitern. Es war spannend zu sehen, wie Füh-

runungskräfte Dinge gemacht haben, die sie sonst vielleicht nicht machen würden, weil es niemand sieht, und dann auch Feedback bekommen haben. Diese Art von Feedback wünschen sich viele Führungskräfte, aber bekommen es aus unterschiedlichen Gründen im eigenen Betrieb nicht. Simulationen und Szenarien bieten hier noch viele andere Möglichkeiten, um zeitgemäßes Lernen umzusetzen.

Auch technologisch gesprochen hat sich im Softwarebereich wahnsinnig viel getan. Alleine mit dem Aufkommen der Smartphones sind mobile Applikationen sehr zentral geworden. Smartphones sind jetzt einfach tägliche Begleiter. Das hat große Potenziale in punkto Flexibilität und Agilität. Also, wenn ich was wissen will, schaue ich nach. Die Grenze zwischen Arbeiten und Lernen wird auch immer diffuser dadurch. Diese Vermischungen passieren sozial und strategisch und technologisch. Diese Dinge gehen Hand in Hand.

Es gibt auch immer mehr intelligente Algorithmen, die helfen, unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten aktiv zu unterstützen. Ein Buch kann das nicht, auch für sehr gute Lehrkräfte ist das eine riesige Herausforderung. Nun gibt es Algorithmen, die uns dabei helfen können, herauszufinden, was wir schon wissen, was wir noch nicht wissen, wo wir ansetzen sollten, welcher Schwierigkeitsgrad optimal ist, sozusagen ein virtueller Coach der immer das passende Lernhäppchen parat hat. Dazu gibt es gute Technologien, das würde ich gerne mehr und breiter sehen, denn auch in der Berufsbildung gibt es dafür riesiges Potenzial.

Gerade für eine »Lehrlingsausbildung 2.0« wäre die Kombination aus neuen Technologien und zeitgemäßer Didaktik zukunftsweisend. Eine Kombination aus mobilem Lernen und dramaturgischem Lernen mit der Alltagstauglichkeit von Computerspielen, die sehr szenisch und motivierend funktionieren und wo sich Lernende durch unterschiedliche Schwierigkeitsgrade hocharbeiten können. Es gibt nicht nur unterschiedliche Schwierigkeitsgrade, sondern auch vieldeutige Welten, die Lernende selbst erschließen können. Dabei können Lernende ihre eigenen Inhalte und Wege konstruieren. Also weg von der Linearität genau vorgegebener Lernwege hin zu selbstbestimmter Exploration in der eigenen Lerngeschwindigkeit. Das ist die nächste technologische Entwicklungsstufe. Wir haben mit unseren Lernspielen schon Ausflüge in die Richtung gemacht. Der Lerninhalt liegt nicht mehr zentral im Fokus, sondern die Verknüpfung und Bewertung von Inhalten und die spielerische und risikofreie Wirklichkeitserprobung.

Das ist eine sehr spannende Entwicklung, aber was diese Entwicklung ein bisschen bremst, ist unsere Sozialisierung des Messens. Das heißt: »Was weiß ich, was weiß ich noch nicht?« Das sind Momentaufnahmen. Bei diesen neuen Entwicklungen gibt es auf einmal andere Kriterien, die ungleich schwerer evaluierbar und messbar sind. Ungleich wichtiger für die Zukunft sind Kreativität und kreatives Problemlösen – also der Übergang vom Wissen hin zum Können. Hier ist die Adaptivität des Menschen schwer zu messen. Dazu müssten wir unser Assessment-Neurosen hinter uns lassen und dafür näher auf die individuellen Lebensweisen und strukturellen Hemmnisse für die volle Entfaltung des individuellen Lernpotenziales eingehen.

Lernen ist eines der schönsten Dinge. Es ist etwas Wunderbares, dass wir Menschen mit Gehirnen ausgestattet sind. Wenn man Kleinkindern beim Lernen zuschaut, erkennt man, wie mit

* Abzeichen.

angeborener Neugierde ausprobiert und gelernt wird; das kommt den meisten von uns leider im Laufe des Lebens abhanden. Wir müssen am Ruf des Lernens an sich arbeiten damit Lernen nicht als langweilig und sinnlos empfunden wird, sondern als etwas Phantastisches.

Herzlichen Dank für das Gespräch!

Das Interview mit Jörg Hofstätter führte Alexander Schmözl vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich.



Foto: Ovovs by Markus Bacher Photographer



Mag. Jörg Hofstätter

Geschäftsführer von ovos media gmbh (www.ovos.at)

Die **New-Skills-Gespräche des AMS** werden im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf; www.oeibf.at) gemeinsam mit dem Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw; www.ibw.at) umgesetzt. ExpertInnen aus Wirtschaft, Bildungswesen, Politik und aus den Interessenvertretungen wie auch ExpertInnen aus der Grundlagen- bzw. der angewandten Forschung und Entwicklung geben im Zuge der New-Skills-Gespräche lebendige Einblicke in die vielen Facetten einer sich rasch ändernden und mit Schlagworten wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung umrissenen Bildungs- und Arbeitswelt.

Initiiert wurden die mit dem Jahr 2017 beginnenden New-Skills-Gespräche vom AMS Standing Committee on New Skills, einer aus ExpertInnen des AMS und der Sozialpartner zusammengesetzten Arbeitsgruppe, die es sich zum Ziel gesetzt hat, die breite Öffentlichkeit wie auch die verschiedenen Fachöffentlichkeiten mit einschlägigen aus der Forschung gewonnenen Informationen und ebenso sehr mit konkreten Empfehlungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – sei diese nun im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Qualifizierungsmaßnahmen oder in den verschiedensten Branchenkontexten der Privatwirtschaft organisiert, im berufsbildenden wie im allgemeinbildenden Schulwesen, in der Bildungs- und Berufsberatung u.v.m. verankert – zu unterstützen.

www.ams.at/newskills

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift des Interviewten

Mag. Jörg Hofstätter
ovos media gmbh
Schottenfeldgasse 60/36–38
1070 Wien
Tel.: +43 1 890 33 89
E-Mail: office@ovos.at
Internet: www.ovos.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien

Juni 2019 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

