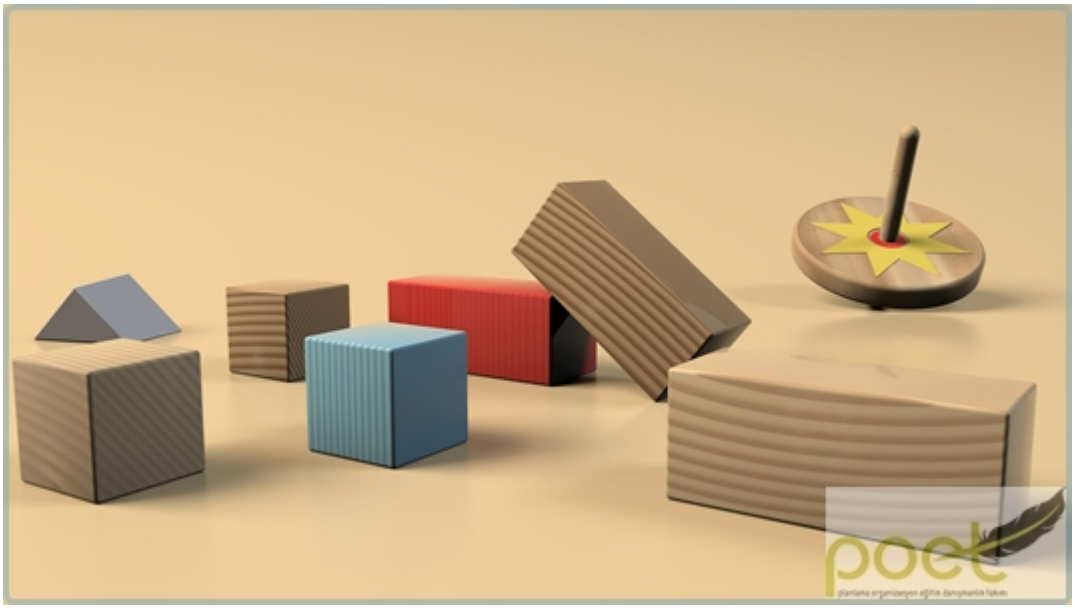
Motivasyonu Artırmak İçin OYUNLAŞTIRMA



Programın İş Sonuçlarına Faydaları:

Aslında oyunlar insan hayatında hep vardı. Ancak 1980'de İngiltere'de Essex Üniversitesi'den Prof. Richard Bartle'ın MUD 1 adlı projede ilk kez digital ortamda çok kullanıcılı bir oyunlaştırma (bugünkü uygulamalar ile aynı olmasa da) yapmasıyla, farklı alanların oyundan yararlanarak daha ilgi çekici ve eğlenceli hale getirilebileceği fikrini ortaya atmış oldu. Ardından aynı dönemde, MIT'deki Sloan School of Business'dan Thomas W. Malone'un "Öğrenmeyi Eğlenceli Kılan Ne? İçsel Motive Eden Bilgisayar Oyunları Üzerine Bir Çalışma (What Makes Things Fun to Learn? A Study of Intrinsically Motivating Computer Games)" isimli makalesiyle çocukların video oyunları oynayarak öğrenebileceğini göstermesiyle "Oyunlaştırma" kavramı eğitim dünyasına; 2003'te Conundra firmasının elektronik cihazları eğlence platformlarına dönüştürme çalışmaları, 2007'de ise Bunchball firmasının ilk modern oyunlaştırma platformu kurmasıyla, pazarlama alanına girmiş oldu. 2010'larla ise oyunlaştırma çeşitli alanlarda hızla gelişti.

Geleneksel motivasyon ögeleriningünümüz dünyasında geçerliliğinin kalmadığı bir süredir yapılan bilimsel araştırmalarla da kanıtlanıyor. Teknolojinin domine ettiği bir dünyaya gözlerini açan yeni nesillerin,klasik durağan süreçlerde yaşadıkları dikkat, odaklanma ve motivasyon eksikliği gibi sorunları en aza indirmek için onların motivasyonlarını ve adanmışlıklarını artırmak, çalışma ortamını, öğrenme ve gelişim süreç ve araçlarını daha ilgi çekici, eğlenceli hale getirmek ve bunu sürdürülebilir kılmak gerekiyor.

İşte bu noktada, oyun elementlerini ve oyun tasarım tekniklerini oyunsal olmayan alanlarda kullanmak anlamına gelen "Oyunlaştırma", o alana karşı olan algıyı değiştirerek içsel bir tetikleme yaratıyor ve bu da onu daha cazip hale getiriyor. Bu nedenle de pazarlama ve satıştan, üretim verimliliğini artırmaya, insan kaynakları ve eğitimden sağlık ve sürdürülebilirlik gibi sosyal alanlara kadar farklı alanlarda uygulanabilen oyunlaştırmaya ilgi, her geçen gün artıyor.

Biz de bu programda, oyunlaştırma yaklaşımını işyerinde motivasyonu artırmak için yönetim, insan

kaynakları ve öğrenme süreçlerine uyarlama çerçevesinde ele aldık; katılımcılarımızın oyunlaştırma kavramı, uygulama alanları, özellikleri, oyuncu tipleri ve oyunlaştırma modellerine yönelik bilgi düzeylerini geliştirmelerini, örnek uygulamalarla farklı örnekleri deneyimlemelerini ve kendi işyerlerine uygulamaya yönelik becerilerini geliştirmelerini amaçladık.

Neler Paylaşacağız?

TANIŞMA

Tanışma oyunu
Öntest

OYUN VE OYUNLAŞTIRMA

Oyundan öğrenelim: Oyun deneyimi ve deneyimlerin paylaşımı
Neden oyun oynarız?
Oyuncak, eğlenceli tasarım, oyun ve oyunlaştırma arasında ne fark var?
Oyunlaştırma nedir, ne değildir?
Oyunlaştırmanın kullanım alanları, kategorileri ve örnekler
3 Temel oyun tasarım kuralı: Oyuncu serüveni, denge ve deneyim
Oyunlar neden bize çekici gelir?
Eğlencenin türleri
- Nicole Lazzaro' nun 4 temel eğlence türü
- Marc LeBlanc' in 8 eğlence türü

Oyun, yarattığı etki ve oyun elementlerini keşfedelim (2012'ye kadar önerilen modeller,Octalysis Modeli/ 2013, Werbach piramiti/ 2016)
PBL nedir ve ne işe yarar?
Oyunlaştırma sadece PBL' den mi ibarettir?

MOTİVASYON TEORİLERİ

Davranışçı yaklaşım
- Klasik ve edimsel şartlandırma
- Davranışsal ekonomi
- Davranışçı yaklaşımdan oyunlaştırmaya yönelik çıkarımlar: Gözlem, geribildirim, pekiştireçler ve dopamin etkisi
- Ödüllendirme
  - Bilişsel değerlendirme teorisine göre ödül çeşitleri (somut/ soyut, beklenen/ beklenmeyen, şarta bağlı)
  - Ödül takvimi çeşitleri (sürekli, sabit oranlı, sabit aralıklı, değişken)

Davranışçı yaklaşımın sınırlılıkları ve riskleri
Zicherman'ın 4 tip dışsal ödülleri (SAPS) nelerdir ve ne işe yararlar?
Dışsal ödüller demotive edebilir mi? Tersine etki araştırma örnekleri
Özbelirleme teorisi
- Motivasyon spektrumu
- İçsel motivasyonu sağlamak için...: Yeterlilik, Otonomi, İlişkililik

OYUNLAŞTIRMA TASARIMI

Tasarım odaklı düşünmek (Design thinking) nedir, gereklilikleri nelerdir? Oyunlaştırmada tasarım odaklı düşünmek
Werbach Modeli çerçevesinde oyunlaştırma projesi tasarımında 6 kritik soru
- İş çıktılarını tanımlamak
- Hedef davranışları ve performans göstergelerini belirlemek
- Oyuncuları belirlemek
  - Oyuncularımızı tanımak neden önemli?
  - Oyuncularla ilgili ne bilmeliyiz?
  - Test: Ben nasıl bir oyuncuyum?
  - Bartle'ın oyuncu tipleri ve motivasyon ihtiyaçları
  - Uygulama: Beni Neler Motive Eder?

Aktivite döngülerini tasarlamak
- Harekete geçiren döngüler
- İlerleme döngüleri

Eğlenceyi yerleştirmek
Uygun oyun elementlerini uygulamak
Teknik süreç: Oyunlaştırmayı geliştirme
Oyunlaştırmayı tasarlarken kritik soru: "Ne verdiğimiz mi, ne hissettirdiğimiz mi?"
Oyunlaştırma gerçekten bize uyar mı? Karar verirken 4 kritik soru
Pozitif Psikoloji ve PERMA
Csikszentmihalyi' nin katkısı: AKIŞ nedir ve akışı sağlamak için neler gerekir?

İŞYERİNDE OYUNLAŞTIRMA

Verimlilik artırma, etkililik artırma, bilgi yönetimi, inovasyon, insan kaynakları ve eğitimde oyunlaştırma ve oyun temelli öğrenme uygulamalarına yönelik dünyadan başarılı ve başarısız örnekler
İşyerinde motivasyon
- Geleneksel ödüllendirme uygulamaları
- Oyunlaştırma daha nasıl katkıda bulunabilir?
  - Yetkinlik geliştirme
  - Bilgi paylaşımı
  - Kurumdaşlık
  - Eğlence

Oyun oynarken çalışmak :)
Gönüllü mü, zorunlu mu?
Performans= Hedef + Yetkinlik + Motivasyon
Davranış değişimi ve Bj Fogg'un davranış modeli MAT
İşyerinde oyunlaştırmaya yönelik eleştiriler: Puanlaştırma ve sömürüye dönüşürse...
Oyunlaştırma yaparken karşılaşılabilecek riskler ve dikkate alınması gereken yasal konular
İşyerinde oyunlaştırmayı başarmak için...

PROJE ÇALIŞMASI

Kendi işyerimizde mutluluğu artırmak için oyunlaştırma projesi tasarlayalım
Sunumlar, değerlendirme ve geribildirimler

DEĞERLENDİRME VE KAPANIŞ

Video: Oyunlaştırmanın Geleceği
Sontest
Öntest – sontest sonuçlarının karşılaştırması ve gelişimin değerlendirilmesi

Eğitim programı değerlendirme ve katılım belgelerinin dağıtımı

Kimler Katılmalı?

İşyerinde mutluluğu artırmak isteyen tüm yöneticiler, insan kaynakları ve eğitim departmanı çalışanları.

Eğitimin Süresi, Katılımcı Sayısı ve Eğitim Materyalleri:

Eğitim programının bir grup için süresi **14 saattir (2 gün).**

Eğitim programlarından en iyi sonucun elde edilebilmesi için **bir grupta** ideal katılımcı sayısı **15** olarak belirlenmiştir.

Eğitim programının sonunda katılımcılara konuyla ilgili bilgiler içeren birer **"KİTAP"**ve **"KATILIM BELGESİ"**verilecektir.

Eğitmen:

Ayşe Demirbaş

KURUMA ÖZEL EĞİTİMLER İÇİN ÖNEMLİ !

"Kuruma Özel (In – House) Eğitimler" in ayrıntılı içerikleri ve süreleri, kurum içi hedef katılımcı gruba yönelik yapılan ihtiyaç analizi doğrultusunda belirlenmektedir.

Katılımcı grubun ihtiyaçlarını belirlemek ya da belirlenen ihtiyacı karşılayacak en uygun eğitim programlarını birlikte oluşturmak için lütfen merkezimizle iletişime geçiniz.