



EAPC blog

Jugar no és només cosa de mainada – Mercè Bernardo Universitat de Barcelona

13 d'octubre de 2020



Font: Riho Kroll (Unsplash)

La formació continuada a l'Administració pública és un repte que ha de contribuir al canvi a una administració que, entre altres aspectes, sigui més propera a la societat.

La formació dels treballadors és, doncs, un eix clau, però trobar quina és la metodologia de formació que millor permet assolir el nou coneixement o interioritzar-ne l'existent no sempre és fàcil ni té una

Una de les opcions és la ludificació, és a dir, aplicar els elements del disseny de jocs en contextos que no són jocs, aprofitant l'experiència sensorial que aporta el joc. Aquesta metodologia té, com a beneficis principals, la millora en la motivació i implicació dels participants, millor rendiment, canvis en el comportament, i millora de la satisfacció, entre d'altres. No totes les activitats es poden ludificar, i cal que es compleixin unes característiques bàsiques, com per exemple que tinguin uns objectius clars, que es puguin mesurar i que hi hagi retroalimentació als participants, a part de les recompenses que es puguin associar amb els resultats.

Per tant, jugar i aprendre jugant ja no només està reservat a la mainada o a l'oci, sinó que hi pot haver aspectes de la formació que es poden desenvolupar en un context de ludificació. Això és el que hem fet dins del projecte desenvolupat entre la Universitat de Barcelona i el Programa de qualitat i millora contínua del Departament d'Educació.

En concret, hem desenvolupat i aplicat un joc de pregunta-resposta en línia per a la formació en temes de Gestió de la Qualitat per als responsables i professors dels centres de Formació Professional, i se n'ha mesurat la satisfacció i el possible impacte en els centres.

Aquesta aplicació concreta va tenir dues parts importants. La primera, la creació del joc, és a dir, les preguntes i la plataforma on s'hostatja. Respecte a les preguntes, es van aprofitar les sinergies existents entre els continguts de l'assignatura de Gestió de la Qualitat que s'imparteix a la Universitat de Barcelona, i el del mateix programa del Departament. A més, es van crear noves preguntes que van permetre tenir un banc amb 500 preguntes. La [plataforma en línia](#) que disposa de dos modes de joc (entrenament i joc), la van crear un grup d'alumnes de l'Institut Carles Vallbona de Granollers, dins d'un acord de col·laboració en el marc del programa InnovaFP. Es va dur a terme una prova pilot amb els responsables i, finalment, es va posar a disposició dels coordinadors de qualitat i professors dels centres.

La segona part important és l'aplicació del joc. Els participants podien, o bé jugar de manera individual amb el mode entrenament, o bé en grup en el mode joc, similar al joc del Trivial Pursuit. Després de la sessió de prova amb els coordinadors, se'ls va demanar que omplissin una enquesta que mesurava, per una part, la satisfacció dels participants amb el joc, i per l'altra, demanava que s'analitzés l'impacte futur que el joc podia tenir en el conjunt del centre. Els participants pertanyien a les tres xarxes existents, que classifiquen els centres en funció del nivell de desenvolupament de la qualitat i altres pràctiques relacionades. La mostra final analitzada és de 64 respostes, corresponents a 11 centres de la xarxa Q3, 46 centres de la xarxa M4 i 7 centres de la xarxa.

Amb els resultats de les enquestes, s'han pogut identificar tres grups diferents, en funció tant del nivell de satisfacció, com de l'impacte esperat en el centre. El primer grup és el més nombrós. Està format per 30 participants, que pertanyen a les xarxes Q3 i M4, que fonamentalment han jugat al mode entrenament. Això té sentit perquè el mode entrenament està especialment dissenyat per a aquestes dues xarxes, ja que encara no han cobert tot el contingut del programa i no podrien jugar en el mode joc. El segon grup està format per 12 participants, que són de la xarxa M4, que han compatibilitzat els dos modes (entrenament i joc). En aquest grup trobem participants que poden estar interessats en assolir un nivell de coneixement més alt, atès que tot i que no tenen tot el coneixement per poder jugar en el mode joc, ho intenten. Per acabar, el tercer grup està format per 17 participants de les xarxes M4 i E5, que fonamentalment han jugat en mode joc. El comentari

anterior sobre el coneixement avançat de la xarxa M4 es pot aplicar aquí també, però sobretot hi ha els participants de la xarxa E5 per als quals ambdós tipus de mode es poden utilitzar sense problemes.

En termes generals, els ítems que expliquen la satisfacció amb el joc són els que reben més valoració en tots els grups i, a més, a major nivell de coneixement, la valoració també és més alta. Respecte a la percepció de l'impacte del joc en el centre, també augmenta quant major nivell de coneixement sobre el programa hi ha, amb una diferència de valoració elevada entre els grups, de manera que es podria entendre que l'abast estratègic de la gestió de la qualitat s'adquireix com més experiència es té amb aquestes pràctiques. Amb tot, tenint en compte el nivell de coneixement i l'experiència en la gestió de pràctiques de qualitat, semblaria que el grup 1 són els centres amb coneixement més bàsic, que augmenta en el grup 2 i arriba al nivell màxim en el grup 3.

Tot i això, com que només s'avalua una partida feta, no hem pogut constatar si realment el joc permet una millora del coneixement o la motivació, el rendiment o el canvi de comportament, tal com s'apunta en la literatura existent. Caldrà analitzar i monitoritzar com es valora la utilització del joc durant tot un curs acadèmic, és a dir, caldria repetir la mateixa enquesta a finals de curs un cop s'ha jugat freqüentment amb el joc, per tal de veure si una major experiència amb el joc permet que tingui una acceptació més positiva.

Adicionalment, els resultats també han mostrat que els centres podrien adaptar el contingut als seus casos específics, de manera que potser es podrien afegir, als materials del programa, preguntes relacionades amb la gestió als centres, fet que és important per a l'èxit del programa. Cal tenir en compte també, tal com apunten estudis existents, que cada cop entren al món laboral més jugadors, de manera que poder formar-los utilitzant metodologies ja conegudes pot millorar-ne el rendiment. A una escala més micro, les implicacions del joc per als centres participants són múltiples: primer la millora en la gestió de la qualitat del centre i, segon, la millora general del centre. És per això, que caldrà la implicació de la direcció dels centres per poder aplicar correctament el joc i poder-ne treure el profit esperat. A més, el disseny del joc permet la transferència a altres departaments o àrees, de manera que es poden aprofitar els materials i recursos desenvolupats i contribuir a la millora en la formació en altres àmbits.

La principal limitació de l'estudi ha estat el fet d'haver recollit les dades per avaluar el joc únicament una vegada, i en una mostra reduïda. El seguiment caldria fer-lo a nivell més global i poder recollir dades objectives tant de rendiment com de l'impacte del joc en el centre.

Esperem que aquesta aplicació específica engresqui a implantar aquesta metodologia i que jugar no sigui només cosa de mainada!

Mercè Bernardo

Universitat de Barcelona

Referències bibliogràfiques

Arnab, Sylvester, Bhakta, Roy, Merry, Sarah Kate, Smith, Mike, Star, Kam, i Duncan, Michael J. (2016). Competition and collaboration using a social and gamified online learning platform. *Proceedings of the European Conference on Games-Based Learning*, 19-26.

Cook, Whitney. (2013). Training Today: 5 Gamification Pitfalls, *Training Magazine*, Recuperat de <http://www.trainingmag.com/content/training-today-5-gamification-pitfall>.

Deterding, Sebastian, Dixon, Dan, Khaled, Rilla, i Nacke, Lennart. (2011). From game design elements to gamefulness: defining gamification, *Proceedings of the 15th International academic MindTrek conference: Envisioning future media environments*, 9-15. <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>

Gómez López, Yago (coord.), Muñoz Donate, Paca, i Pozo Cuevas, Federico. (2017). *Libro Blanco sobre Metodologías Innovadoras de Formación en la Administración Pública. Innovación Metodológica y Nuevos Roles de Formación en las Organizaciones del Siglo XXI*. Sevilla: Instituto Andaluz de Administración Pública.

Kapp, Karl M. (2012). *The gamification of learning and instruction: game-based methods and strategies for training and education*. New Jersey: John Wiley & Sons-ASTD.

Newcomb, Eli T., Camblin, Jennifer G., Jones, Francesca D., i Wine, Byron. (2019). On the implementation of a gamified professional development System for direct care staff. *Journal of Organizational Behavior Management*, 39 (3-4), 293-307. <https://doi.org/10.1080/01608061.2019.1632243>

Werbach, Kevin, i Hunter, Dan. (2012). *For the win: How game thinking can revolutionize your business*. Philadelphia: Wharton Digital Press.

Aquest apunt és un resum del treball de recerca *La ludificació com a metodologia de formació contínua a l'Administració pública* resultant de la darrera convocatòria de subvencions per a l'elaboració de treballs de recerca sobre l'Administració pública de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya de l'any 2018.

◆ FORMACIÓ, FORMACIÓ CONTINUADA, GESTIÓ DE LA QUALITAT, IMPLICACIÓ, LUDIFICACIÓ, MERCÈ BERNARDO, MOTIVACIÓ