

Inhalt

1 Einleitendes.....	11
2 Open Organisation – gedankliche Vorläufer	15
2.1 Definition Open Organisation und Begriffsbestimmung.....	15
2.2 Industrie 4.0 und Generation Y als Anstoß zur Öffnung von Organisationen.....	19
2.3 Open Innovation	22
2.4 Offene Organisation als Maßnahme zur Organisationsentwicklung	22
2.4.1 Definition Organisationsentwicklung.....	22
2.4.2 Strategien der Organisationsentwicklung.....	24
2.4.3 Modelle der Organisationspädagogik, -soziologie und -psychologie.....	28
2.4.4 Wirkung von Organisationsentwicklung	33
2.4.5 Abgrenzung zu Change Management bzw. Personalentwicklung	35
2.5 Kooperation und Kollaboration	36
2.6 Menschen- und Rollenbilder im Arbeitsleben.....	38
2.6.1 X & Y – Theorie nach McGregor (1960)	39
2.6.2 Menschenbilder nach Schein (1965)	39
2.6.3 Vier Temperamente nach Maccoby (1977)	40
2.6.4 Überblick Menschen- und Rollenbilder.....	40
3 Lerntheorien: Auf dem Weg zu einer modernen Didaktik.....	43
3.1 Die Klassiker	43
3.2 Wegbereiter der Moderne.....	45
3.3 Moderne Lehr-Lerntheorien	46
3.3.1 Situiertes Lernen.....	46
3.3.2 Gemäßigter Konstruktivismus in problembasierten Lernumgebungen.....	47
3.3.3 Erfahrungsbasiertes Lernen bzw. Experiential Learning.....	49
3.4 Eine mögliche Zukunft: Interaktionistischer Konstruktivismus bzw. Konnektivismus	50
3.5 Serious Games und E- bzw. Blended Learning.....	52
3.6 Zusammenfassung: Problemorientiertes Handeln und selbstständiges Konstruieren	55
4 Game-Based-Learning: Wie passt Lernen und Spielen zusammen?.....	57
4.1 Begriffliche Annäherung und Abgrenzung	59
4.1.1 Edutainment.....	59
4.1.2 Planspiele.....	59
4.1.3 Gamification	61
4.1.4 Game-Based-Learning.....	63
4.1.5 Zusammenfassung	67
4.2 Konzeption und Konstruktion	69
4.2.1 Elemente eines Serious Games.....	69
4.2.2 Vorgehen bei der Konzeption.....	73
4.3 Auswirkungen von spielbasiertem Lernen	74

4.4	Weitere Forschungsergebnisse zu spielbasiertem Lernen	77
4.5	Beispiele bestehender Lernspiele bzw. Serious Games.....	83
4.6	Zusammenfassende Erkenntnisse	85
5	Kompetenzen in und für offene Organisationen.....	87
5.1	Der Kompetenzbegriff.....	87
5.2	Kompetenzen in und für Veränderungsprozesse	88
5.3	Kompetenzen für offene Organisationen: „OO-Kompetenzen“	91
6	Praxisnähe durch Critical Incidents – Vorstudie	95
6.1	Allgemeine Vorüberlegungen zur Studie	95
6.2	Qualitatives Forschen mit der Critical Incident-Technik	95
6.3	Theoretische Annäherung für die Vorstudie	97
6.3.1	Bedürfnishierarchie	97
6.3.2	Arbeitssoziologische Belastungsfaktoren	98
6.3.3	Zwei-Faktoren-Theorie der Arbeitsmotivation.....	99
6.4	Analyse der qualitativen Interviews	102
6.5	Ergebnisse.....	104
7	Die Konzeption des Serious Games.....	111
7.1	Kernbereiche eines „guten“ Serious Game.....	112
7.1.1	Grundsätzliche Spielelemente	113
7.1.2	Lernförderliche Elemente	114
7.1.3	Qualitätskriterien für ein Serious Game für offene Organisationen	115
7.2	Die Entstehung von Spielspaß.....	116
7.3	Lernziele des Serious Game	118
7.4	„Game“ – Spielerische Elemente des Serious Game.....	120
7.4.1	Gameplay: Setting und Szenario	121
7.4.2	Aufbau des Spiels und Spielverlauf.....	122
7.4.3	Rollen und Charaktere	129
7.4.4	Interface: Grafiken, Screens und Tools	133
7.4.5	Kommunikations- und Feedback-Instrumente	137
7.5	„Serious“ – Lern-Elemente des Serious Game	139
7.5.1	Briefing und Debriefing.....	139
7.5.2	Die Rolle des Lehrenden	140
7.5.3	Mediathek und Lerninhalte.....	141
7.5.4	Erfahrungsbuch als Lernbegleiter.....	145
7.6	Ergebnisse der Vorstudie: Critical Incidents als Elemente des Serious Game	147
7.7	Zusammenfassung	148
8	Die Entwicklung des Evaluationskonzeptes zu „Eddies Teambuilding“.....	151
8.1	Ziele dieser Evaluation	152
8.2	Untersuchungsdesign der Evaluation	153
8.3	Erfassung mentaler Modelle.....	155
8.3.1	Die qualitative Methode der Concept Maps zur Darstellung mentaler Modelle.....	155
8.3.2	Exkurs Wissensmanagement	161

8.3.3	Die Auswertung der Concept Maps bzw. mentalen Modelle	162
8.4	Kompetenzdiagnose mit dem smK72	166
8.5	Der begleitende quantitative Fragebogen	170
8.6	Zusammenfassung	173
9	Forschungsfragen	175
9.1	Hypothesengruppe 1: Kompetenzerwerb	176
9.2	Hypothesengruppe 2: Veränderung der mentalen Modelle	176
9.3	Hypothesengruppe 3: Kompetenzerwerb und mentale Modelle	177
9.4	Hypothesengruppe 4: Einflussvariablen auf Lernoutput	177
9.5	Hypothesengruppe 5: Typenbildung	179
10	Evaluation des Serious Game im Feldversuch	181
10.1	Deskriptive Daten der Versuchspersonen	181
10.2	Durchführung im Evaluationszeitraum	183
11	Ergebnisse der Veränderungsmessung	185
11.1	Ergebnisse zum Kompetenzerwerb	187
11.1.1	Deskriptive Daten	187
11.1.2	Statistische Ergebnisse	189
11.2	Ergebnisse zur Veränderung der mentalen Modelle	191
11.2.1	Deskriptive Daten: Quantitative Messgrößen	191
11.2.2	Deskriptive Daten: „Qualitative Messgrößen“ bzw. Güteindikatoren	193
11.2.3	Statistische Ergebnisse zu Messgrößen der mentalen Modelle	195
11.3	Ergebnisse zu: Kompetenzerwerb und mentale Modelle	197
11.4	Ergebnisse zu: Einflussvariablen auf den Lernoutput	198
11.4.1	Statistische Ergebnisse: Kontext- bzw. Inputvariablen	202
11.4.2	Statistische Ergebnisse Prozess- und Output-Variablen	207
11.5	Typenbildung	222
11.6	Weitere Ergebnisse und qualitatives Feedback	224
12	Diskussion der Ergebnisse	229
12.1	Herausforderungen und Störungen	229
12.2	Diskussion zum Kompetenzerwerb (gesamt)	232
12.3	Diskussion zu mentalen Modellen	233
12.4	Diskussion zu Einflussvariablen	234
12.4.1	Diskussion zu Kontext- bzw. Inputvariablen	234
12.4.2	Diskussion zu Prozess- und Output-Variablen	236
12.5	Diskussion zu Typenbildung	240
12.6	Diskussion zu qualitativem Feedback	241
12.7	Erkenntnisse und Limitierungen zu „Eddies Teambuilding“	241
12.7.1	Allgemeine Erkenntnisse	242
12.7.2	Limitierungen	244

13 Konklusion	247
13.1 Fazit und Ausblick zu spielbasiertem Lernen.....	247
13.2 Forschungsdesiderate.....	248
13.3 Kommentar	250
Literaturverzeichnis.....	255
Abbildungsverzeichnis	271
Tabellenverzeichnis	273
Anhang	275