



FH Joanneum Gesellschaft mbH

Prospectus zur Diplomarbeit

EINSATZSZENARIEN VON TEAMARBEIT IN VIRTUELLEN UND
REALEN RÄUMEN UNTERSUCHT AN DIDAKTISCH-
ORGANISATORISCHEN ASPEKTEN:
EIN VERGLEICH UNTERSCHIEDLICHER FORMEN UND
METHODEN DER VIRTUELLEN GRUPPENARBEIT

eingereicht am

Fachhochschul-Studiengang

Gesundheitsmanagement im Tourismus

Inhaltlicher Betreuer: Peter Sereinigg

Wissenschaftlicher Betreuer: Prof.(FH) Dr. James William Miller

eingereicht von: Maria Hardinger

Personenkennzahl: 0310110025

Problemdarstellung

*„WIR SIND SCHÜLER VON HEUTE
IN SCHULEN VON GESTERN
UND SOLLEN MIT METHODEN VON VORGESTERN
AUF DIE PROBLEME VON ÜBERMORGEN VORBEREITET WERDEN.“*

(Struck, zitiert nach Sereinigg, 2006a)

Die zentrale Fragestellung der Diplomarbeit lautet:

- Welche Unterschiede die Qualität des Resultates betreffend, lassen sich bei verschiedenen Methoden der Wissensvermittlung unter Berücksichtigung virtueller Räume in Bezug auf die Ausgangslage (Einzel- vs. Gruppenarbeit) feststellen?
- Kann man Einsatzszenarien von Lehrmethoden basierend auf verschiedenen Ausgangslagen (Einzel- vs. Gruppenarbeit) für Blended-Learning Szenarien daraus ableiten?

Tatsache ist, dass es nicht nur im primären Wirtschaftssektor, dem Produktions- und Industriebereich besonders nach dem populär werden des Lean-Managements² U- sus ist, Arbeitsgruppen, Problemlösungs- und Projektgruppen sowie Qualitätszirkel zu bilden um Arbeitskosten und investierte Zeit zu reduzieren und die Qualität des Outcome zu steigern (Schneider & Sabel, 1996, S. 24 ff)³. Besonders auch in der Ausbildung und hier vor allem im akademischen Bereich der Fachhochschulen kommt sowohl der **Gruppen- und Teamarbeit** als auch der **situationsabhängig richtige Einsatz von Lehr- und Lernmethoden** eine wichtige Bedeutung zu. Grund dafür sind einerseits immer größere Studierendenzahlen, die individuelles Arbeiten nur bedingt zulassen, da eine umfangreiche persönliche Betreuung nicht sichergestellt werden kann, aber auch andererseits die neuen immer komplexer werdenden Anforderungen der Unternehmerwelt an Studienabgänger. So etwa meint der Leiter

² Unternehmensführung nach einem Gestaltungskonzept, das auf die zielgerichtete Gestaltung wirtschaftlicher Aktivitäten u. den Abbau unnötiger Kostenbereiche ausgerichtet ist © Duden 5, Das Fremdwörterbuch. 7. Aufl. Mannheim 2001. [CD-ROM].

³ Untersucht wurden die 100 umsatzgrößten Industrieunternehmen Deutschlands

des Personalmanagements der Österreichischen Post AG, Hr. Friedrich Paul, dass für einen Bewerber „*auch eine Ausbildung im Bereich der Methodenkompetenz sowie der sozial-kommunikativen Fähigkeiten (Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit) erforderlich ist.*“ Ebenso fügt Hr. Günther Tengel, Managing Partner Jenewein & Partner/Amrop Hever, hinzu, „dass etwa 80% eines erfolgreichen Recruitings von persönlichen Faktoren abhängen“ (Umfrage: Berater und Personalchefs, 2006, S. F13). Diese zusätzlichen Fähigkeiten wie etwa Kommunikation, Integrierung in ein Team und Führung desselben und vor allem die Bereitschaft zu lernen, formen den Charakter und die Persönlichkeit eines Menschen.

Diese stetige Lernbereitschaft, oder anders genannt **Selbstqualifikation**, bildet eine der beiden Leitideen des KoKoSS-Prinzips (Selbach & Schneider, 1994, S. 58). KoKoSS (Kontinuierliche und kooperative Selbstqualifizierung und Selbstorganisation) zielt darauf ab, dass „*Mitarbeiter das eigene Lernen*

- *selbständig planen, durchführen und auswerten*
- *kontinuierlich erneuern*
- *kooperativ im Rahmen eines konkreten Teams organisieren*
- *im Wechselbezug mit der Praxis durchführen, d.h. die eigenen Erfahrungen zum Gegenstand des Lernens machen.*“

Angewandt auf die Unterrichtsmethoden einer Fachhochschule bedeutet das, dass die Studierenden in der Lage sein sollten:

- Wissen/ Inhalte allein oder im Team zu erarbeiten
- in konkreten Beispielen allein oder im Team umzusetzen und
- Ergebnisse anderer allein oder im Team zu reflektieren, diskutieren und letztendlich auch zu beurteilen.

Lt. Meyer übertrifft das Lernen in Gruppen in folgenden Faktoren das Individuallernen (Terhart, 1989, S. 152):

- Reproduktion von Wissen und Beherrschung geistiger Arbeitstechniken
- ein kooperativeres, kohärsiveres und disziplinierteres Verhalten ist nachweisbar
- Leistungspersönlichkeit und Sozialpersönlichkeit werden gesteigert

- Zunahme der Selbstreflexion und der Einsicht in das eigene (Rollen-) Verhalten verändert
- Problemdiagnose, Kommunikationsfähigkeit, klarere Zieldefinitionen und die Fähigkeit zur Planung und Koordination sind ausgeprägter

Gruppenlernen unter bestimmten Voraussetzungen kann also klare Erfolge nachweisen. Ungeachtet dessen, sollte man aber auch die Gruppenleistung in unterschiedlichen Rahmenbedingungen beachten: Bekannt ist, dass die **Gruppenleistung** nicht nur in Abhängigkeit der Gruppe Umfeld variiert, sondern auch mit dem ihr gestellten Aufgabentyp. Mitglieder einer Gruppe ändern ihr Verhalten und ihren qualitativen Output entweder durch die reine Anwesenheit anderer Personen oder durch Interdependenzen und Interaktionen mit anderen Mitgliedern in der Gruppe (Frey & Irle, 2002, S. 27-28). Ebenso korrelieren Leistung und Aufgabentyp (Lipnack & Stamps, 1998, S. 184-185). Forscher bedienen sich hierbei verschiedener Modelle um diese Gruppenleistung zu klassifizieren (vgl. additive, konjunktive und disjunktive Leistung in. 31-33). Systemische Ansätze Gruppen zu bilden und zu betreuen werden daher immer wichtiger.

Von großer Wichtigkeit erweist sich unter anderem die Methode nicht nur vom Vortragenden, Experten oder Lehrbeauftragten zu lernen, sondern auch von seinen Kollegen und Mitstudenten. Mouton und Blake verweisen hier in ihrem Werk darauf, dass „ein Student einem anderen Kollegen gleichviel oder mehr beibringen kann als ein Professor, der die ausbildnerische Leitung in seinen Händen hat“ (Gartner, Kohler und Riessmann, 1971 zitiert nach Mouton & Blake, 1978, S. 24).

Unbestritten ist wohl die Tatsache, dass Inhalt auf unterschiedlichste Weisen erlernt und erarbeitet werden kann und dass diese unterschiedlichen Wege mitunter auch zu unterschiedlichen Zielen führen. Das dies nicht ungewollt passiert, sondern durchaus ein erwünschtes Ergebnis darstellt, wird im Vergleich der wichtigsten Lerntheorien beschrieben (Lind, 2005, S. 38). Terhart geht sogar soweit, dass „Methode den Inhalt macht“ (1989, S. 45).

Ein Erfolgsrezept scheint die Methode der **Permanenten Mitarbeit/ Evaluierung** zu sein, in welcher der Lernprozess um Diskussion, Reflexion und Peer-Assesment

erweitert wird. (Sereinigg, 2006, Folie 29). Ein ähnlicher Zugang wird auch von Salmon in seinem 5-Stufen-Modell gewählt (Salmon, 2002, S. 27).

Den Kern dieser Arbeit stellt die situativ optimale Methodenwahl aufgrund mehrerer Einflussfaktoren wie der Teamgröße und -strukturierung unter Berücksichtigung der zu vermittelnden Inhalte dar und erläutert, unter welchen Gegebenheiten gewisse Team- und Gruppenkonstellationen möglicherweise besser funktionieren als andere. Die Untersuchung wird unter Verwendung von Moodle, einem course management system (CMS), ergänzt um Messengersysteme wie Skype oder MSN, durchgeführt.

Folgende Fragenstellungen werden in der Diplomarbeit näher beleuchtet:

- Nach welchen Regeln funktionieren Gruppenbildung und -dynamik sowie Rollenverhalten der einzelnen Mitglieder?
- Von welchen Faktoren ist die Gruppenleistung abhängig?
- Wie wird der Erfolg eines Lernprozesses in theoretischen Modellen beschrieben?
- Welche unterschiedlichen Methoden kann ich beim Prozess der Wissensvermittlung identifizieren?
- Welche Methoden eignen sich für welche Problemstellungen und Aufgaben warum am besten?
- Gibt es Methoden, die in Bezug auf die Ausgangslage (Einzel- vs. Gruppenarbeit) besser funktionieren als andere? Warum?
- Wie kann ich dieses „Besser funktionieren“ messen und evaluieren?
- Kann man Einsatzszenarien von Lernmethoden unter Berücksichtigung der Ausgangslage (Einzel- vs. Gruppenarbeit, gestellte Aufgabe) erarbeiten?
- Lässt sich aus möglichen Einsatzszenarien ein Methodenpool von Lehrmethoden erstellen?
- Gibt es einen Unterschied in der Art der Wissensvermittlung zwischen Faktenlernen und Methodenlernen?
- Wie kann Zufriedenheit mit dem Lernprozess bei Lehrenden/Studierenden in meiner Case-Study erhoben werden?

Darstellung der Methodik

Phase 1 – Literaturrecherche und Expertenbefragungen

- Um wissenschaftlich fundiertes Arbeiten zu gewährleisten, erfolgt zuerst der Literaturrecherche um den state-of-the-art im Feld der Lehr- und Lernmethoden zu eruieren. Verwendet werden Primärliteratur aus der Methodenforschung und bereits durchgeführte Studien zu ähnlichen Themen sowie Sekundärliteratur in Form von Büchern, Diplomarbeiten, Datenbanken, Fachliteratur, weiteren Publikationen und dem Internet.
- Als Expertin auf dem Bereich Pädagogik und Didaktik wird **Fr. Dr. Elisabeth Fattinger**, Lektorin an der Karl-Franzens-Universität Graz und der FH JOANNEUM GmbH Bad Gleichenberg im Bereich Pädagogik und Didaktik zu Rate gezogen. Ihre fachlichen Inputs sollen die methodisch-didaktische Korrektheit aller Untersuchungen und Ergebnisse sichern.
- Als Pioniere im Feld der Umsetzung neuer Lehrmethoden mit Moodle im Umfeld Schule, Universität und Firmen werden **Hr. Max Woodtli**, Master of Arts in Online and Distance Education, Medienpädagoge und „Vater“ des Modells des Kompetenzrasters am Kaufmännischen Bildungszentrum in Zug in der Schweiz und **Hr. Dr. Peter Meier-Lüscher**, Wirtschaftspädagoge und Projektinitiator für Blended Learning an der KV Zürich Business School aus der Schweiz kontaktiert.

Phase 2 – Implementierung der Interventionen

- Um die Ergebnisse des theoretischen Teils praktisch umzusetzen und die Auswirkungen beschreiben zu können, wird eine/werden mehrere Feldstudien durchgeführt. Diese werden (voraussichtlich) in Zusammenarbeit mit
 - a) **Hr. Peter Sereinigg**, Unternehmensberater, internationaler Moodle.org-Beauftragter für Peer Assessment, ePortfoliostrategien und prozessbegleitendem Lernen, Lehrbeauftragter an der FH JOANNEUM GmbH und der Alpen Adria Universität Klagenfurt
 - b) **Hr. Max Woodtli** (siehe oben)

- c) **Hr. Dr. Norbert Adelwöhrer**, Institut für Ernährung und Stoffwechselerkrankungen Laßnitzhöhe und Gynäkologe, im Bereich Ernährung und
- d) **Hr. Mag. Dietmar Wallner**, Sportwissenschaftler an der FH-JOANNEUM GmbH, im Bereich Fitness und Bewegung und Trainingsplanung

durchgeführt werden.⁴ Rücksicht soll unter anderem auf den Vergleich „virtuelles versus reales Teamwork“ genommen werden. Diesbezüglich wird nach Ähnlichkeiten, Gemeinsamkeiten, Unterschieden und Übertragbarem gesucht.

ad a) Seit drei Jahren betreut Hr. Sereinigg die Gegenstände „Projektmanagement“, „Informationsmanagement“ und „Forschungs- und Projektarbeit“. In allen Bereichen setzen die Studenten der FH JOANNEUM GmbH, Studiengang Gesundheitsmanagement im Tourismus prozessbegleitendes Lernen auch aktiv um. Die Fragestellung der Untersuchung lautet nun:

- Welche Methoden werden eingesetzt?
- Wie zufrieden sind Lehrbeauftragter und Studenten mit den Lehrmethoden?
- Wie kann der Prozess der Wissensvermittlung weiter optimiert werden (Reflexionsprozesse, unterschiedliche Methodentypen für unterschiedliche Aufgabenstellungen, ...)?
- Wie können virtuelle Gruppen auch über Kulturgrenzen und Zeitzonen hinweg gebildet, betreut, motiviert und beurteilt werden.

ad b) Hr. Max Woodtli ist Initiator des „Kompetenzrastermodells“ am Kaufmännischen Bildungszentrum in Zug in der Schweiz. Angedacht ist diesbezüglich ein Vergleich einer Intervention am Studiengang Gesundheitsmanagement im Tourismus in Bad Gleichenberg und am Kaufmännischen Bildungszentrum in Zug.

- Um dem wissenschaftlichen Anspruch der Wiederholbarkeit gerecht zu werden, soll ein und dieselbe Intervention (angepasst

⁴ Änderungen nach Sichtung der Möglichkeiten und Rücksprache mit den Experten denkbar

an die Rahmenbedingungen vor Ort) unter der Nutzung von Moodle an beiden Ausbildungsorten durchgeführt und nach vorgegebenen Kriterien evaluiert und verglichen werden.

- Solche Kriterien könnten lauten:
 - Umfeld
 - Zufriedenheit Lehrende/Studierende mittels Fragebogen (Prozess und Ergebnis)
 - Nutzung von Moodle anhand von Verweilzeit in der Plattform

ad c) Im 5. Semester musste der JG 03 im Rahmen der Vorlesung „Fitness und Ernährung“ in Teams à drei Personen eine wissenschaftliche Arbeit zu einem vorgegebenen Thema erstellen. Um diese häufig auftretende Methode der Leistungserbringung zu evaluieren soll im Rahmen der Arbeit nun folgende Parameter untersucht werden:

- Wie wurde diese Methode vom Lehrbeauftragten/von den Studierenden wahrgenommen (Unzufriedenheit/ Zufriedenheit)?
- Welche Methode hätte eine Alternative dargestellt? (Experten-gespräch mit Fr. Dr. Fattinger)
- Implementierung dieses anderen Zuganges im WS 06/07 beim JG 04 und Evaluierung
- Vergleich der Ergebnisse JG 03 und JG 04 unter Berücksichtigung möglicher Verzerrungsfaktoren
- Einbindung eines externen Lehrbeauftragten in diesen Lernprozess, um die Lernmoderation so auch ortsunabhängig gestalten zu können

ad d) Trainingsplanerstellung und –methodik sind Fachgebiete von Hr. Mag. Wallner. Da die Studierenden diese Fertigkeiten nach Abschluss ihres Studiums beherrschen sollten, wird eine Implementierung dieses Könnens in Form von „Studenten beraten Studenten“ angedacht. Möglich wäre eine Umsetzung in Form von Trainingsbegleitung unterstützt mit virtuellem Coaching von den höhersemestrigen für die niedrigersemestrigen Studierenden.

Phase 3 – Auswertung der Ergebnisse und Erfolgsmessung

- Die Ergebnisse der Intervention(en) werden nach Kriterien, die noch erarbeitet werden, ausgewertet und evaluiert.
- Zusätzlich werden Interviews in regelmäßigen Abständen mit den betroffenen Studierenden durchgeführt um die Motivation, Begeisterung, Sinnhaftigkeit, das Commitment, etc über den Verlauf der Zeit festhalten zu können. Diese werden nach der Erstellung von oben genannten Personen überprüft und an einer kleinen Gruppe von nicht betroffenen Studierenden auf Vollständigkeit, Verständnis und Plausibilität getestet.

Die Messung des Erfolges stellt bei Interventionen, die nicht unter Laborbedingungen durchgeführt werden können, durchaus ein Problem dar. Gemessen soll nicht nur das Outcome in Zufriedenheit werden, sondern auch der Prozess bzw. die Methode, welcher/welche zu diesem Ergebnis führte. Die genauen Beurteilungskriterien und die Methode der Durchführung hierfür werden noch mit oben genannten Personen teils entwickelt und besprochen. Da die Messung und Evaluation einer Intervention aber einen bedeutenden Faktor für die Aussagekraft und Validität einer Arbeit darstellt, soll hierauf besonderer Wert gelegt werden.

Literatur

- bildung.at. (2002). *Evaluation von Lernplattformen: Verfahren, Ergebnisse und Empfehlungen (Version 1.3)*. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Download vom 25. Juni 2006 von http://www.bildung.at/statisch/bmbwk/lernplattformen_evaluation_und_ergebnisse_1_bis_3.pdf
- Brandl, W. (o.D.). *Lernen als „konstruktiver“ Prozess: Trugbild oder Wirklichkeit?*. Download von der Webseite des Staatsinstitutes für die Ausbildung von Fachlehrern von <http://www.stif2.mhm.de/konstr1.htm>
- Frey-Eiling, A., & Frey K. (o.D.). *Das Gruppenpuzzle*. Download vom 16.2.2006 von <http://www.educeth.ch/didaktik/puzzle/.pdf>
- Frey, D. & Irle, M (Hg.). (2002). *Theorien der Sozialpsychologie. Gruppen-, Interaktions- und Lerntheorien*. Bd. 2. (2. vollst. überarb. und erw. Auflage). Bern: Hans Huber.
- Global.Learning. (2006). *Mobile Learning 2006 – Trends und Barrieren*. Download vom 16.2.2006 von http://www.global-learning.de/g-learn/cgi-bin/gl_userpage.cgi?StructuredContent=m0
- Grünberger, N. (2005). Individuelles und kollektives Lernen in Arbeitsgruppen. Eine inhaltsanalytische Untersuchung im Rahmen des Forschungsprojektes „Vienna E-Lecturing“ mittels qualitativer Interviews. (Diplomarbeit, Fakultät für Psychologie an der Universität Wien).
- Kerres, M., de Witt, C. (2002). *Quo vadis Mediendidaktik? Zur theoretischen Fundierung von Mediendidaktik*. Download vom 16.2.2006 von http://www.medienpaed.com/02-2/kerres_dewitt1.pdf
- Liebert, K. (1992). Pädagogik im Netzwerk computergestützter Lernsysteme. Über Stellenwert, Handlungs- und Einflussmöglichkeiten der Pädagogik im Netzwerk computergestützter Lernsysteme. (Dissertation, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg).
- Lind, K. (2005). Herausforderung lebenslanges Lernen. Entwicklung einer interaktiven und interdisziplinären eLearning Plattform zur Selbstevaluierung von MitarbeiterInnen im ärztlichen Praxenumfeld als Nahtstelle zwischen Angebot und Nachfrage. (Diplomarbeit, FH-JOANNEUM Bad Gleichenberg).
- Lind, K., Hardinger, M. & Scheer, M. (2006, 23. Juni). *Kooperative Lernmethoden - Teil 1: Kontinuierliche Mitarbeit und Evaluierung – Eine Methode der Leistungssteigerung und Leistungsfeststellung*. Workshop im Rahmen der internationalen Moodle-Konferenz 2006, Zürich
- Lipnack, J. & Stamps, J. (1998). *Virtuelle Teams. Projekte ohne Grenzen; Teambildung, virtuelle Orte, intelligentes arbeiten, Vertrauen in Teams*. Wien: Wirtschaftsverlag Ueberreuter.

- Lorenz, N. (2004). *Optimierung von Lernen und Lerntransfer durch Selbstorganisation. Praktische Lerngestaltanalysen und Gestaltungsempfehlungen*. Bd. 18. Landau: Empirische Pädagogik.
- Meyer, H. (1987). *Unterrichts-Methoden*. Bd. 2. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co. KG.
- Montessori, M. (1987). *Kinder sind anders*. (19. Auflage). München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG
- Mouton, J. & Blake, R. (Hg.). (1978). *Instrumentiertes Lernen in Gruppen. Verhaltenswissenschaftlicher Ansatz zu schülerorientierten Lehrmethoden*. (1. Aufl.) Würzburg: Vogel. (Kamprath-Reihe. Taschenbuch: Universal).
- Nolinske, T. (o.D.). *Essays on Teaching Excellence. Toward the Best in the Academy*. Download vom 16.2.2006 von der Webseite von The Professional & Organizational Development Network in Higher Education von <http://ase.tufts.edu/cae/tufts-secure/v11/v11n4.htm>
- Polcon. (o.D.). *Inhaltsverzeichnis der kreativen Methoden*. Download vom 16.2.2006 von <http://www.polcon.de/download/kreameth.htm>
- Polcon. (o.D.). *Moderationsmethoden. Lernziele und Methoden zur Erreichung der Lernziele*. Download vom 16.2.2006 von <http://www.polcon.de/download/modmeth.htm>
- Reich, K. (Hg.). (2003). *Team Teaching*. Download vom 16.2.2006 von <http://methodenpool.uni-koeln.de>
- Ritter, G. (2006). ePortfolio. Prozessbegleitendes Lernen mit ePortfoliostrategie als Methode für die Leistungssteigerung und –feststellung für Erwachsene. (Diplomarbeit, FH-JOANNEUM Bad Gleichenberg).
- Salmon, G. (2002). *E-tivities. der Schlüssel zu aktivem Online-Lernen*. Zürich: Orell Füssli Verlag AG
- Schneider, P. & Sabel, M. (1998). *Lernen und Arbeiten im Team: Handbuch „KoKoSS“ – kontinuierliche und kooperative Selbstqualifikation und Selbstorganisation*. Bd. 2. Bielefeld: Bertelsmann.
- Schneider, P. & Sabel, M. (1996). *Lernen und Arbeiten im Team: Ergebnisse und Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch „Kontinuierliche und kooperative Selbstqualifikation und Selbstorganisation“*. Bd. 3. (1. Auflage). Bielefeld: Bertelsmann.
- Sereinigg, P. (2006a, 24. Juni). *Peer-Strategien als Methode des prozessbegleitenden Lernens*. Workshop im Rahmen der internationalen Moodle-Konferenz 2006, Zürich
- Sereinigg, P. (2006b). *Projektmanagement und Kommunikation. Mit „Teams“ in komplexen, heterogenen Umgebungen kommunizieren eine virtuelle Herausforderung!* Vortrag im Rahmen von Projektmanagement Institut Austria. 2. Juni 2006. Graz

- Selbach, R. & Schneider, P. (1994). *Lernen und Arbeiten im Team: Praxisfibel kooperative Berufsausbildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Shafer, I. (2001). *Team Teaching: Education for the Future*. Download vom 16.2.2006 von der Webseite der University of Science and Arts of Oklahoma von <http://www.usao.edu/~facshaferi/teamteaching.htm>
- Sprey, M. (2003). *Zukunftsorientiertes Lernen mit der Szenario-Methode*. Bad Heilbrunn/OBB: Julius Klinkhardt.
- Stangl-Taller. (2006). *Kritisch-kommunikative Didaktik*. Download vom 16.2.2006 von <http://www.stangl-taller.at/arbeitsblaetter/wissenschaftspaedagogik/DidaktikKommunikative.shtml>
- Stahl, P. (2005, 17. Mai). *Gruppenorientiertes Lernen statt frontaler Vorlesungskultur. Hochschule Liechtenstein entlässt 146 Studienabsolventen in die Berufswelt* [elektronische Ausgabe]. S. 9. Download vom 23. Mai 2005 von <http://www.hochschule.li/de/dokumente/pdf/presseberichte/20050517-w-und-o-diplomfeier-2005.pdf>
- Tarcani, E. (2000). Three Approaches to Teaching the same Subject at Two Universities. ERIC Education Resources Information Center. Download vom 25. Juni 2006 von http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/0d/68/9c.pdf
- Terhart, E. (1989). *Lehr-Lern-Methoden. Eine Einführung in Probleme der methodischen Organisation von Lehren und Lernen*. Grundlagentexte Pädagogik. (4. ergänzte Auflage). Weinheim, München: Juventa Verlag
- Umfrage: Berater und Personalchefs., o. A. (2006). *Der FH-Standard*. S. F13.
- Wagner, G. (o.D.) *Methodik und Didaktik universitärer Lehre („teaching for all“)*. Zusammenfassung der Ergebnisse des Arbeitskreises II. Input: Univ. Prof. Dr. Volker Schönwiese, Uni Innsbruck. Download vom 10. Mai 2006 von <http://www.bmbwk.gv.at/medienpool/10774/ergebnisse.pdf>
- Wellhöfer, P. (2001). *Gruppendynamik und soziales Lernen: Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen*. (2. überarb. und erw. Auflage). Stuttgart: Lucius und Lucius.
- Zink, K. (Hg.). (1995). *Erfolgreiche Konzepte zur Gruppenarbeit – aus Erfahrung lernen*. Berlin: Luchterhand

Ressourcenliste

- Moodle inklusiver aller Module für die Case Studies
- Moodle als Kommunikationsplattform mit den DiplomarbeitbetreuerInnen
- digitales Diktiergerät mit USB – Schnittstelle zum PC für Interviews
- MS - Office (Word, Excel, Power Point)
- MS – Project, MS-VISIO, Mindmanager
- Messengersysteme wie Skype und MSN
- Onlineumfrageserver
- Weitere Werkzeuge werden im Laufe der Arbeit evaluiert

Zeitplan:

Juli- September 2006:	Literaturrecherche Festsetzung der Studiendesigns für die Feldstudien, Absprache mit allen involvierten Lehrbeauftragten, Schaffung aller inhaltlichen und technischen Voraussetzungen
Oktober- Dezember 2006:	Literaturrecherche Durchführung bzw. Implementierung der Case Studies
Dezember - Februar 2007:	Evaluierung der Ergebnisse und Zusammenführung mit theoretischen Schlussfolgerungen
März 2007:	Fertigstellung der Rohfassung der Diplomarbeit

Signifikanz

Motiviertes Lernen in Gruppen über längere Zeiträume hinweg wird zu einer Überlebensstrategie modernen Bildungsmanagements bedingt durch Faktoren wie knappe Zeitressourcen und hohe Personalkosten. Umfeldbelastungen mindern die Leistungsfähigkeit und führen damit zu schlechteren Ergebnissen, da die Motivation sinkt. Es wird immer schwieriger, Personen in gute, langphasige und damit nachhaltigere Ausbildungszyklen zu integrieren, welche einem Ziel von Bildungsstrategien gerecht werden: „**Transformation von Wissen in Nutzen**“. (Lind, K. et al., 2006). Dienstleister, die es schaffen an Organisationen angepasste Lernmodelle nicht nur theoretisch zu entwickeln, sondern auch praktisch, erfolgreich und nachhaltig umzusetzen haben einen langfristigen Wettbewerbsvorteil (Sereinigg, P., 2006a).

Diese Diplomarbeit soll nachhaltiges Lernen des Individuums durch die situativ richtige Methodenwahl mit dem Fokus des Teams und der Virtualität am Beispiel FH JOANNEUM GmbH und ausgesuchten anderen Organisationen analysieren und erfolgreiche Methoden transformierbar beschreiben.

Der Markt für Schulungen in diesem Angebotssegment boomt derzeit – insbesondere für innovative und erfolgreiche Methoden für große Organisationsstrukturen, die die Aspekte „Gruppe“, „Nachhaltigkeit“ und „Blended Learning“ vereinen. (Sereinigg P, 2006a).

Insbesondere sollen damit angesprochen werden:

- Lernende in allen Altersschichten, unabhängig davon, ob gruppenorientiertes Lernen Teil der Lehrveranstaltung ist, oder durch Eigeninitiative zustande kommt.
- Lehrende, die ...
 - Gruppenarbeit vielfältig und effektiv gestalten wollen.
 - mit dem aufeinander abgestimmten Einsatz von (neuen) Lehrmethoden ihren Unterricht qualitativ aufwerten wollen.
- Es soll Lehrenden und Studierenden ermöglicht werden, auch in interkulturell gemischten Gruppen, über Zeitzonen hinweg, Lernerfahrungen zu bieten.
- Externe Lehrende und Projektpartner aus der Wirtschaft, die eine Möglichkeit suchen, aktiver am Lernprozess von Gruppen teilzunehmen, ohne vor Ort sein zu müssen.

- Anbieter von Kursen, Seminaren und Weiterbildungen, die ihren Teilnehmern eine möglichst nachhaltige Form des Wissens präsentieren wollen.
- Arbeitgeber, die nach anhaltenden Möglichkeiten der Wissensvermittlung und der Kopplung von Theorie und Praxis suchen.

Ziel ist die Darstellung unterschiedlicher pädagogisch-didaktischer Methoden, die in einem Methodenpool aufgelistet werden, mit den jeweiligen Gütekriterien und Erfahrungswerten warum sie unter welchen Voraussetzungen (Aufgabenstellung, Gruppenkonstellation, Rahmenbedingungen, ...) für die Erreichung welchen Zieles zu favorisieren sind.

Abkürzungsverzeichnis

GMT Gesundheitsmanagement im Tourismus

JG Jahrgang