



Contribution ID: 31

Type: Beitrag für Impulsforum

Von der Hochschuldidaktik zur Organisationsentwicklung – HochschuldidaktikerInnen als WissenschaftsmanagerInnen

Wednesday, February 28, 2018 5:15 PM (1 hour)

Die Rolle der Hochschuldidaktik innerhalb der Organisationsentwicklung von Hochschulen muss keineswegs nur auf die Rolle von Inputgeber*innen auf der Ebene einzelner Lehrender beschränkt sein. Vielmehr sind sie als Bestandteil des Third Space in der Lage, Veränderungsprozesse durch die Anwendung hochschuldidaktischer Modelle und Methoden strukturiert zu planen, zielgerichtet durchzuführen und erfolgreich abzuschließen. Die Hochschuldidaktik generiert einen Mehrwert für die Hochschulen, indem sie nicht nur die Lehre weiterentwickeln, sondern zudem in der Lage ist, übergreifende Veränderungsprozesse in den Hochschulen erfolgreich zu begleiten. Sie werden somit zu Organisationsentwicklern.

Leitfragen für die Diskussion ergeben sich u.a. aus den Forschungsfragen:

- Welche hochschuldidaktischen Elemente können in der Organisationsentwicklung nutzbar sein?
- Welche strategischen Prozesse gibt es (aus der Erfahrung der Teilnehmer*innen am Impulsforum) an Hochschulen, in denen die Hochschuldidaktik die Rolle der Organisationsentwicklung übernehmen kann?

Abstract (für alle Formate) – Bitte vergessen Sie nicht das Format unter "Presentation type" am Ende dieser Seite anzugeben.

These

Die AutorInnen stellen die These auf, dass die Rolle der Hochschuldidaktik innerhalb der Organisationsentwicklung von Hochschulen keineswegs nur auf die Rolle von InputgeberInnen auf der Ebene einzelner Lehrender beschränkt sein muss. Vielmehr sind sie in der Lage, Veränderungsprozesse durch die Anwendung der Hochschuldidaktik strukturiert zu planen, zielgerichtet durchzuführen und erfolgreich abzuschließen. Somit werden hochschuldidaktische Kompetenzen zu Managementkompetenzen. Die Hochschuldidaktik generiert einen Mehrwert für die Hochschulen, indem sie nicht nur die Lehre weiterentwickeln, sondern zudem in der Lage ist, übergreifende Veränderungsprozesse in den Hochschulen erfolgreich zu begleiten.

Nach Jenert/Brahm interveniert die Hochschuldidaktik innerhalb der Hochschulen auf der Kompetenz-, der Curriculums oder der Strategie- bzw. Ressourcenebene (Jenert/Brahm 2010: 125). Die HochschuldidaktikerInnen adressieren in ihren Rollen als BeraterInnen, Coaches oder TrainerInnen hochschuldidaktische Ideen und Inhalte primär an die Lehrenden aller Statusgruppen. Während sie dabei aus betriebswirtschaftlicher Perspektive als Personal- und ProzessentwicklerInnen agieren, fallen strategische und Ressourcenfragestellungen in den Bereich der Organisationsentwicklung. Unter Organisationsentwicklung soll hier ein integrierter, ganzheitlicher Ansatz des Veränderungsmanagements verstanden werden, der auch unter dynamischen und komplexen Rahmenbedingungen den Organisationswandel planmäßig gestalten vermag (Wagner 2014: 12).

Fallbeispiel: Neuformulierung eines Leitbilds für die Lehre als hochschuldidaktisches Experiment

Im Rahmen der Neuformulierung des Leitbildes Lehre an der TU Clausthal wurde das Zentrum für Hochschuldidaktik (ZHD) gebeten, den Prozess zu konzipieren, zu moderieren und das neue Leitbild als Ergebnis im Rahmen eines Multistakeholderprozesses unter Beteiligung aller Statusgruppen zu formulieren. Dabei wurde besonderen Wert auf ein Ergebnis gelegt, das der TU Clausthal einen Mehrwert und Alleinstellungsmerkmale bietet (Warnecke 2010). Die AutorInnen entschieden sich bewusst für die Anwendung hochschuldidaktischer

Prinzipien und Methoden zur Prozessgestaltung, um aufzuzeigen, dass die Organisationsentwicklung von Prozessschritten geprägt ist, die denen in Lehr-Lern-Prozessen ähnlich sind. Die im Prozess stattgefundenen Workshops wurden unter Zuhilfenahme der Konzepte des Constructive Alignments und der Themenzentrierten Interaktion (Schumacher 2011: 25ff.) entwickelt und umgesetzt.

Ergebnis und Ausblick

Im Nachgang der Entwicklung des Leitbilds der Lehre wurde das ZHD gebeten, weitere Organisationsentwicklungsprozesse (u.a. der Entwicklung des Leitbilds Forschung) zu begleiten bzw. involvierte MitarbeiterInnen zu coachen. Ein Engagement der Hochschuldidaktik auch in strategischen Prozessen trägt aus Sicht der AutorInnen entscheidend zu deren nachhaltigen institutionellen Verankerung bei. Für Rieckmann ist die moderne Organisationsentwicklung ein „[...] interdisziplinäre[r] Mix aus Betriebswirtschaftslehre, Soziologie, Psychologie, Systemforschung und Alltagspraxis“ (Rieckmann 2005: 128). Die AutorInnen sind angesichts des rundherum positiven Ergebnisses der Ansicht, dass mindestens im Hochschulkontext diese Auflistung um die (Hochschul-) Didaktik erweitert werden muss.

Weitere Forschungsfragen

Aus den bisherigen Erfahrungen ergeben sich verschiedene Fragestellungen. So ist ein Brückenschlag zwischen in der Praxis etablierten betriebswirtschaftlichen Methoden der Organisationsentwicklung und der Hochschuldidaktik mit Blick auf Lernen in Gruppen notwendig, um der Hochschuldidaktik den Weg in die Organisationsentwicklung zu ebnet bzw. die vorhandenen betriebswirtschaftlichen Konzepte zusätzlich mit einem didaktischen Fundament zu festigen.

Leitfragen für die Diskussion im Impulsforum:

Leitfragen für die Diskussion ergeben sich u.a. aus den Forschungsfragen:

- Welche hochdidaktischen Elemente könnten in der Organisationsentwicklung nutzbar sein?
- Welche weiteren strategischen Prozesse gibt es (aus der Erfahrung der TeilnehmerInnen am Impulsforum) an Hochschulen, in denen die Hochschuldidaktik die Rolle der Organisationsentwicklung übernehmen kann?

Literaturangaben:

Jenert, Tobias/Brahm, Taiga (2010): „Blended Professionals“ als Akteure einer institutionsweiten Hochschulentwicklung, in: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 5. Jg., Nr. 4, S. 124-145.

Rieckmann, Heijo (2005): Managen und Führen am Rande des 3. Jahrtausends –Praktisches, Theoretisches, Bedenkliches. Frankfurt/Main.

Schumacher, Eva-Maria (2011): Schwierige Situationen in der Lehre. Opladen/ Farmington Hills.

Wagner, Ariane-Sissy (2014): Das Modell moderner Organisationsentwicklung. Wiesbaden.

Warnecke, Tilmann (2010): Leitbilder der Unis sind austauschbar, unter: <http://www.zeit.de/wissen/2010-08/leerstellen-in-der-lehre> (Stand 21.09.2017).

**3-5 Keywords (aus: Personalentwicklung,
 Studiengangentwicklung,
 Institutionalisierung,
 Strukturentwicklung, Organisations-
 entwicklung, Bildungs-
 politik, HD Praxis,
 Fachdidaktik/Fachkultur,
 HD Grundlagenforschung,
 Angewandte Forschung,
 Wertediskurs, Internationalisierung,
 Netzwerke, ggf. andere Schlüsselbegriffe)**

Organisationsentwicklung, HD Praxis, Institutionalisierung/Strukturentwicklung,

Authors: Mr SACKBROOK, Jürgen Lars (TU Clausthal); Mrs SEIFERT, Kathrin (TU Clausthal)

Presenters: Mr SACKBROOK, Jürgen Lars (TU Clausthal); Mrs SEIFERT, Kathrin (TU Clausthal)

Session Classification: Impulsforum 9