

Freiheiten und Zwänge der Lehre

Überlegungen zur Lern- und Lehrkulturen an Universitäten

Stefan Kühl

stefan.kuehl@uni-bielefeld.de

stefankuehl@metaplan.com

1. Die fleißige Produktion von Lehrinnovationen und die Schwierigkeiten derer Stabilisierung

2. Gründe für das Setzen auf die Lehr- und Lernkultur - Die Schwierigkeiten des organisationalen Zugriffs auf das Lehren und Lernen

- Problem des Zugriffs auf das lehrende Personal an Hochschulen
- Technologiedefizit der Erziehung
- Lerninteraktion als Black Box

3. Was sind Lehr- und Lernkulturen? Die nicht entschiedenen Entscheidungsprämissen

- Prinzipiell entscheidbaren, aber nicht entschiedene versus unentscheidbare Entscheidungsprämissen
- Regelkonforme versus regelabweichende nicht entschiedene Entscheidungsprämissen

4. Die Hoffnung der Kulturveränderung über Leitbildprozesse „guter Lehre“

- Zur Machart von Leitbildern für und an Hochschulen
- Das Kaskadenmodell der Implementierung

5. Der Ansatz zur Veränderung von Lehr- und Lernkulturen – die Formalstruktur

Zum Nachlesen

- ***Zur Frage der Organisationskultur***

Stefan Kühl (2018): Organisationskultur beeinflussen (Springer VS) 9,90 Euro.

Kleines Büchlein in der Reihe ManagementKompakt bei Springer VS – die anderen bisher erschienenen sind zu Organisationen gestalten, Leitbilder beeinflussen, Projekte managen, Märkte explorieren und Laterales Führen

- ***Grundlegend zu Organisationen***

Stefan Kühl (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung (Springer VS) 11,80 Euro

- ***Eine Analyse der Lehr- und Lernkulturen unter Bedingungen von Bologna***

Stefan Kühl (2012): Der Sudoku-Effekt. Hochschulen im Teufelskreis der Bürokratie. (transcript) 19,90 Euro

- ***Kostenlose Downloads aller Artikel zur Organisationskultur und zur Soziologie der Lehre in Hochschulen***

<http://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/kuehl/>

Unter dem Stichwort Publikationen

- ***Regelmäßige Hinweise auf neue Texte – Verbindung über***

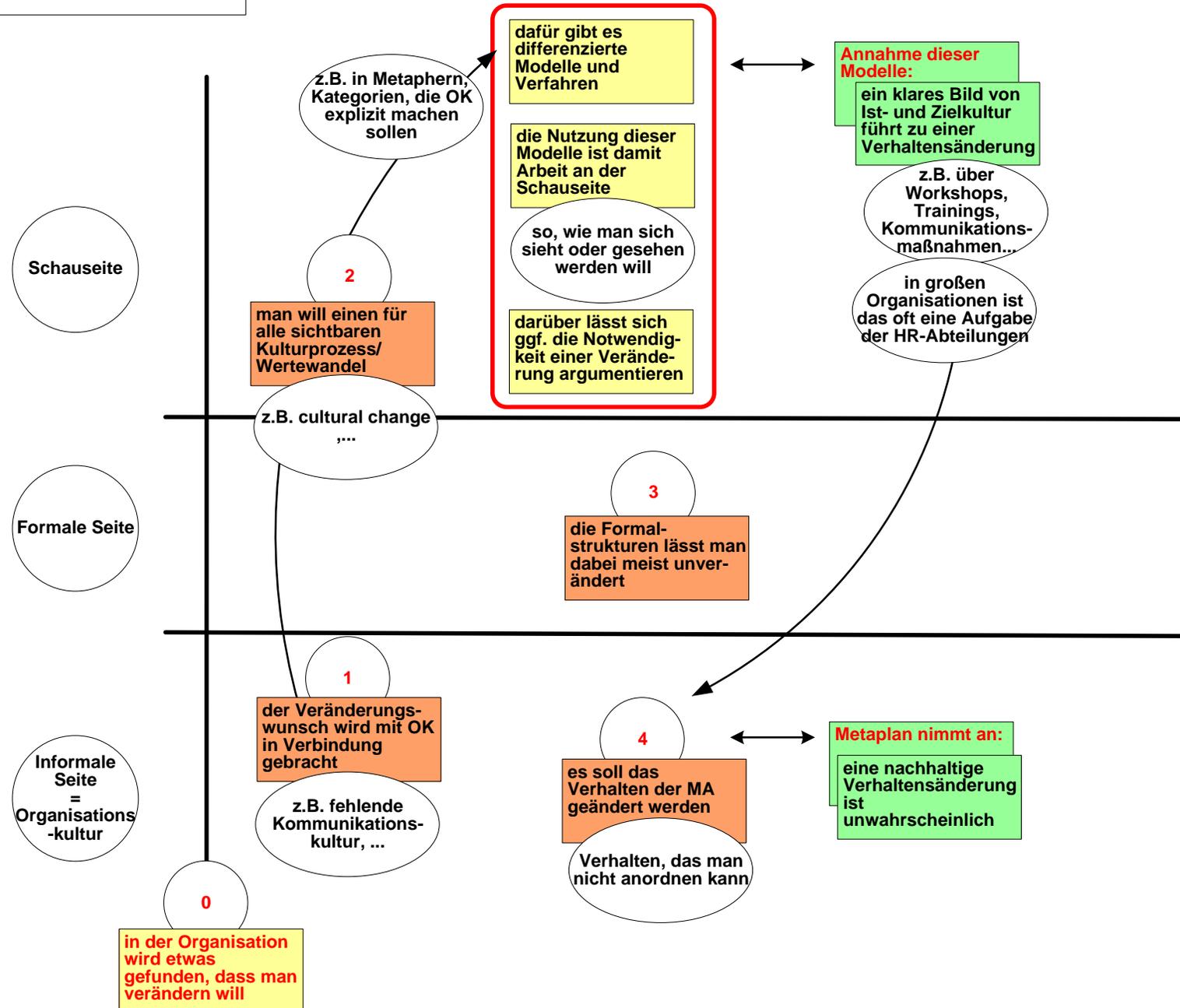
- Twitter: https://twitter.com/Stefan_Kuehl

- Facebook: <https://www.facebook.com/Prof.Dr.Stefan.Kuehl>

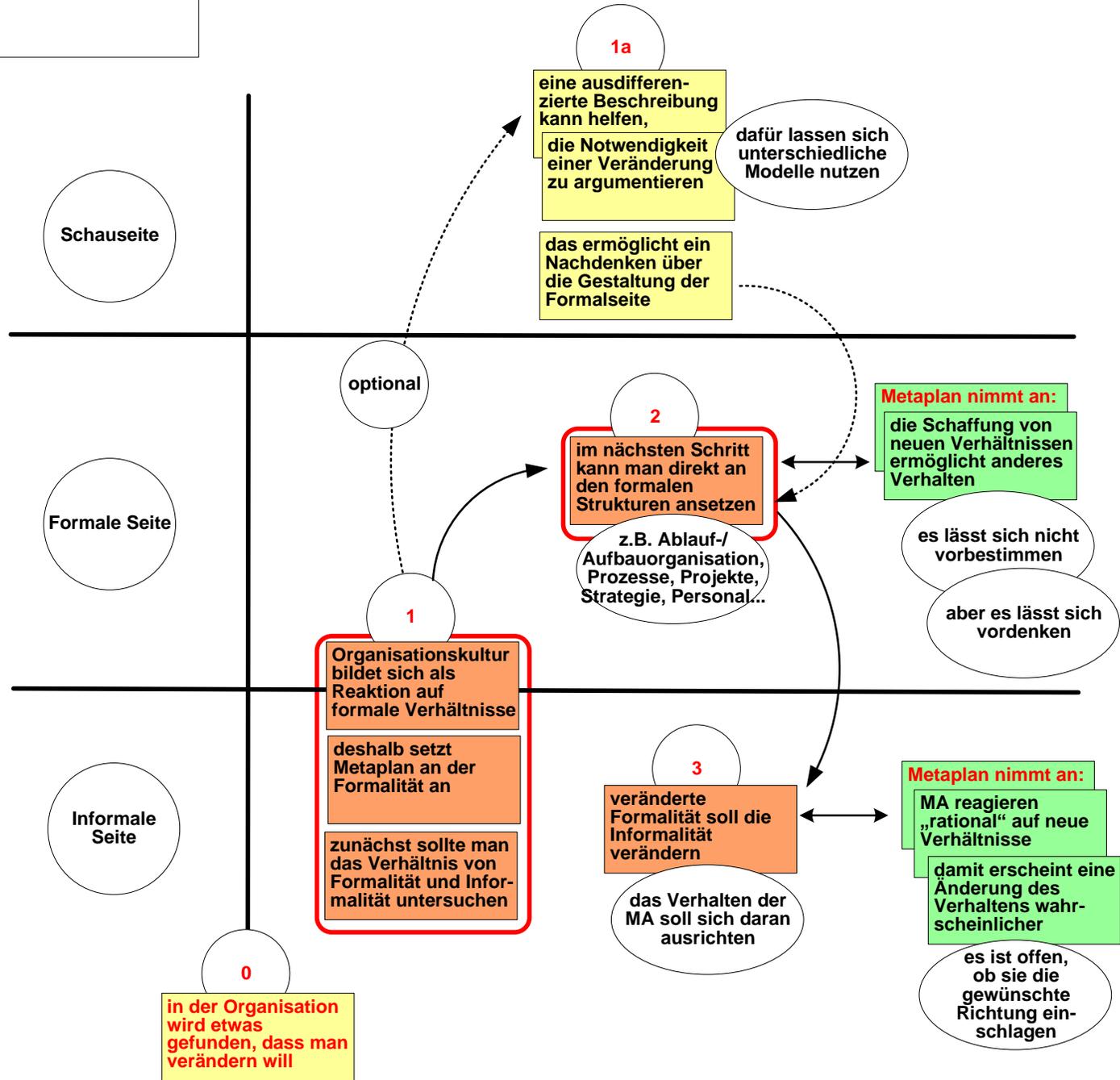
- Xing: https://www.xing.com/profile/Stefan_Kuehl

- LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/stefan-k%C3%BChl-7875213>

wenn ein Organisationskultur-Thema aufgerufen wird: wo wird häufig angesetzt?

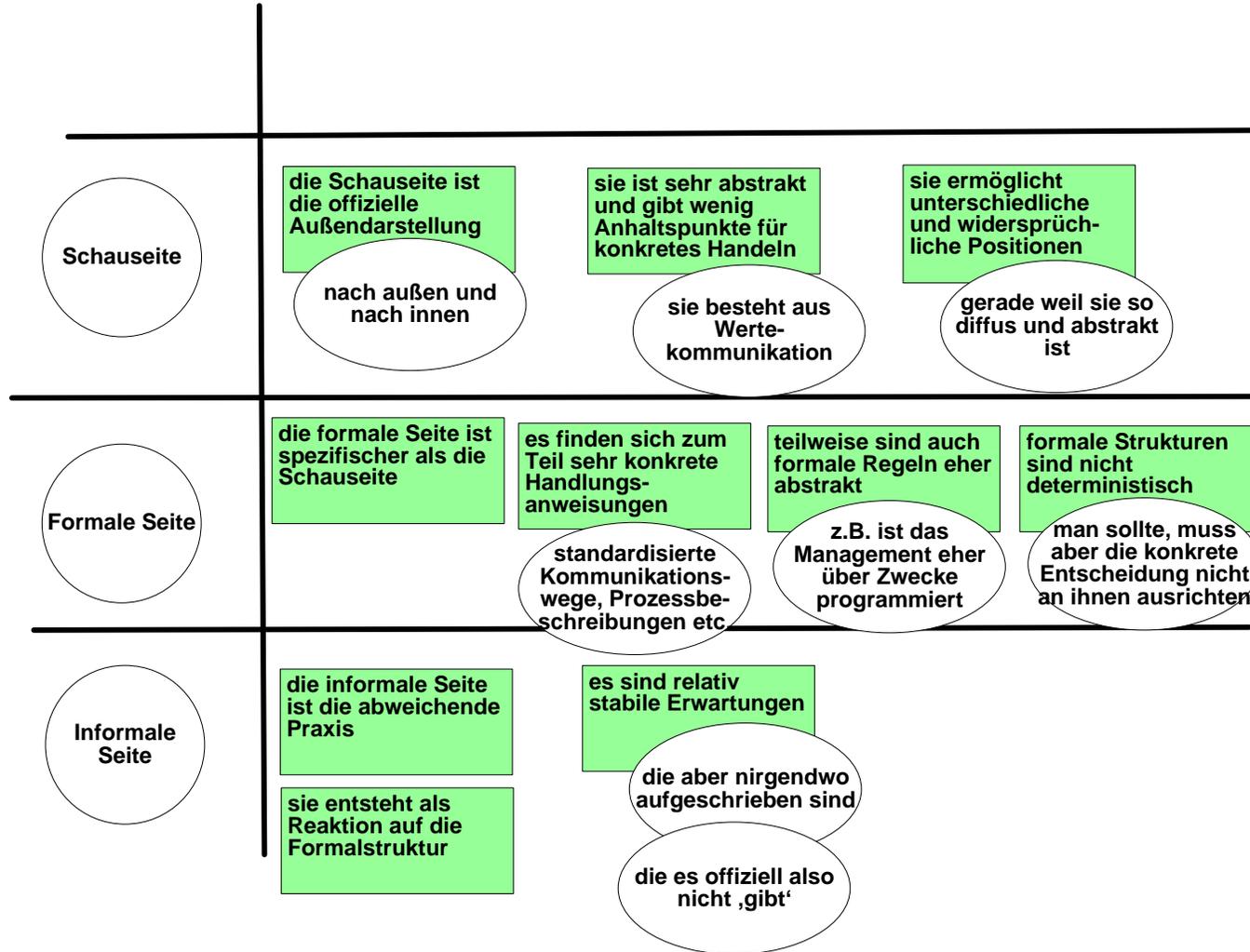


wenn ein Organisationskultur-Thema aufgerufen wird: wo setzt Metaplan an?



eine Organisation lässt sich von drei Seiten her beschreiben und verstehen

sie stehen in einem besonderen Verhältnis zueinander



die drei Seiten sind nur lose miteinander gekoppelt

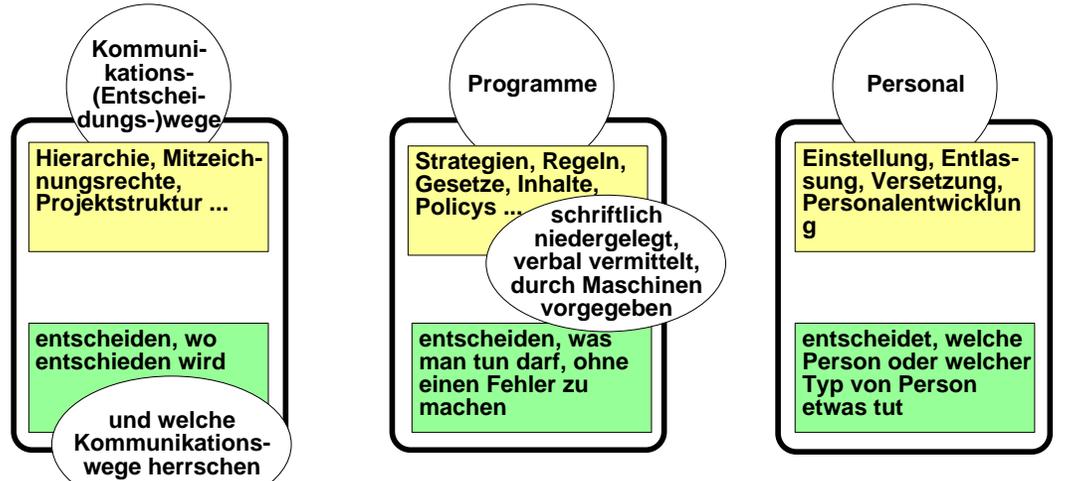
die Organisation kann so auf widersprüchliche Anforderungen reagieren

man hält sich notwendige Handlungsspielräume offen

z.B. gleichzeitig 'Transparenz' propagieren

und wichtige Dinge trotzdem im kleinen Kreis entscheiden

die 3 Dimensionen von Organisationsstrukturen (Entscheidungsprämissen)



manche Strukturen offenbaren sich
 formale Organisationsstruktur

entschiedene Entscheidungsprämissen

andere sind verborgen
 Organisationskultur – informale Organisationsstruktur

nicht entschiedene Entscheidungsprämissen

nicht entscheidbare Entscheidungsprämissen

