

**Macroebene:
Forschendes Lernen als
hochschulstrategischer Ansatzpunkt**



JOHANNES WILDT

HANNOVER
NOVEMBER 2013

Structure



- 1. A Short Look on Bologna**
- 2. The Shift from Teaching to Learning**
- 3. Teachers Role**
- 4. Constructive Alignment**
- 5. Strategies of Innovation**

Bologna I

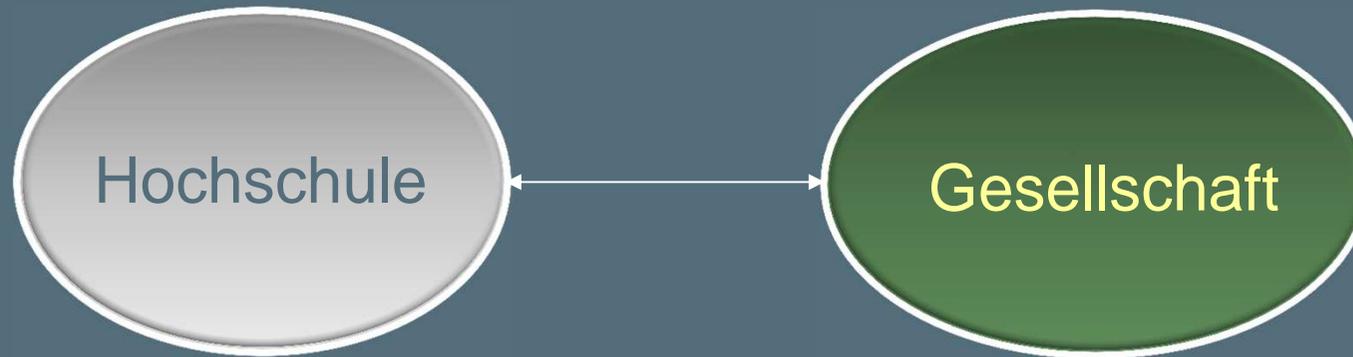


http://de.wikisource.org/wiki/Datei:Laurentius_de_Voltolina_001.jpg

**„Es ist ferner eine Eigentümlichkeit
der höheren wissenschaftlichen Anstalten,
dass sie Wissenschaft immer als ein
noch nicht ganz aufgelöstes Problem behandeln
und daher immer *im Forschen bleiben*, da Schule es nur
mit Fertigem und abgemachten Kenntnissen zu tun hat
und lernt. Das Verhältnis zwischen Lehrer und Schüler
wird daher durchaus ein anderes als vorher.
*Beide sind für die Wissenschaft da;***

Wilhelm von Humboldt „Über die innere und äußere Organisation der höheren
wissenschaftlichen Anstalten in Berlin“ (hrsg. K. Püllen, 1964, S. 30f) (H.d.d.V.)

Learning Outcomes



Akademisches Lernen

=
?
≠

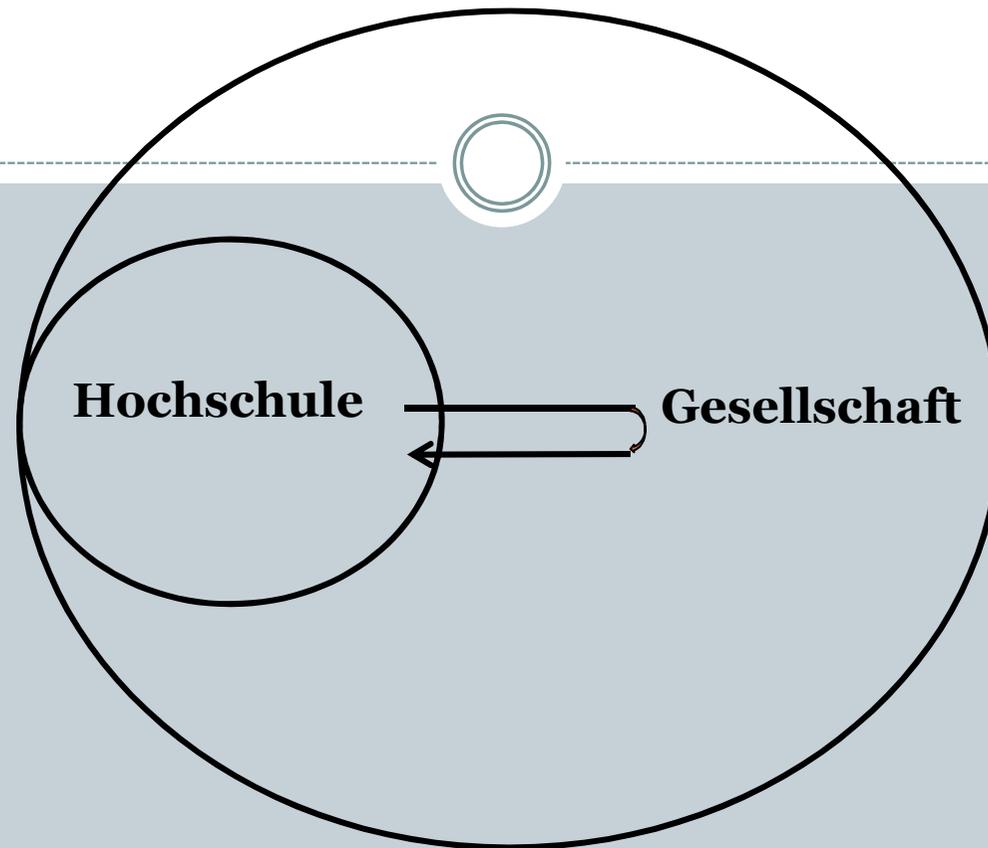
Employability & Citizenship

adaptive
adaptable
transformative

{ fachübergreifende
fachbezogene
Kompetenzen }

Lernergebnisse

Strategisches Management



Es verändert die Beziehungen zwischen Institution und Umwelt.

Perspektiven auf Lehre und Studium



administrativ

juristisch

ökonomisch

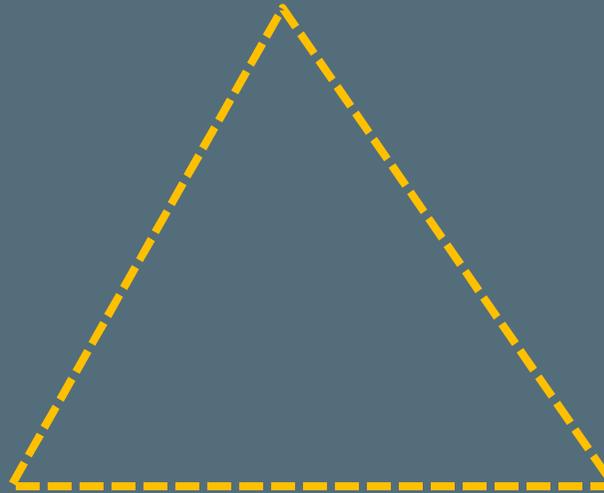
hochschuldidaktisch

**Lehre
und
Studium**

Ordnungselemente



Kultur



Struktur

Organisation

Qualitätszirkel



Follow Up: Weiterbildung und Beratung

Plan

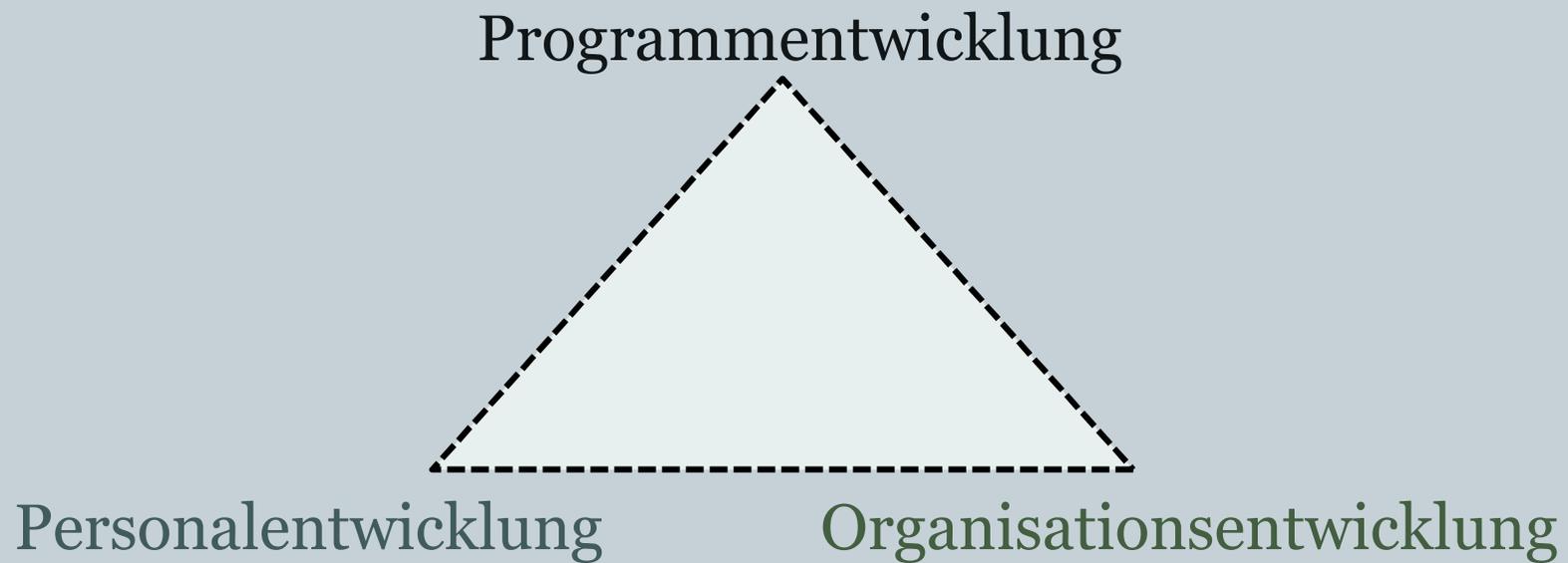
Coaching **Act**

Do *Kooperation*

Check

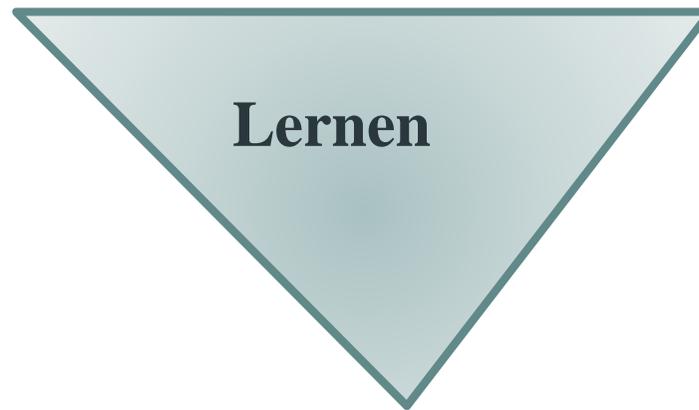
Evaluation und Begleitforschung

Hochschuldidaktik bewegt sich im Zusammenhang von:



Hochschuldidaktik als Theorie der Hochschulbildung

Wissenschaft
Forschendes Lernen

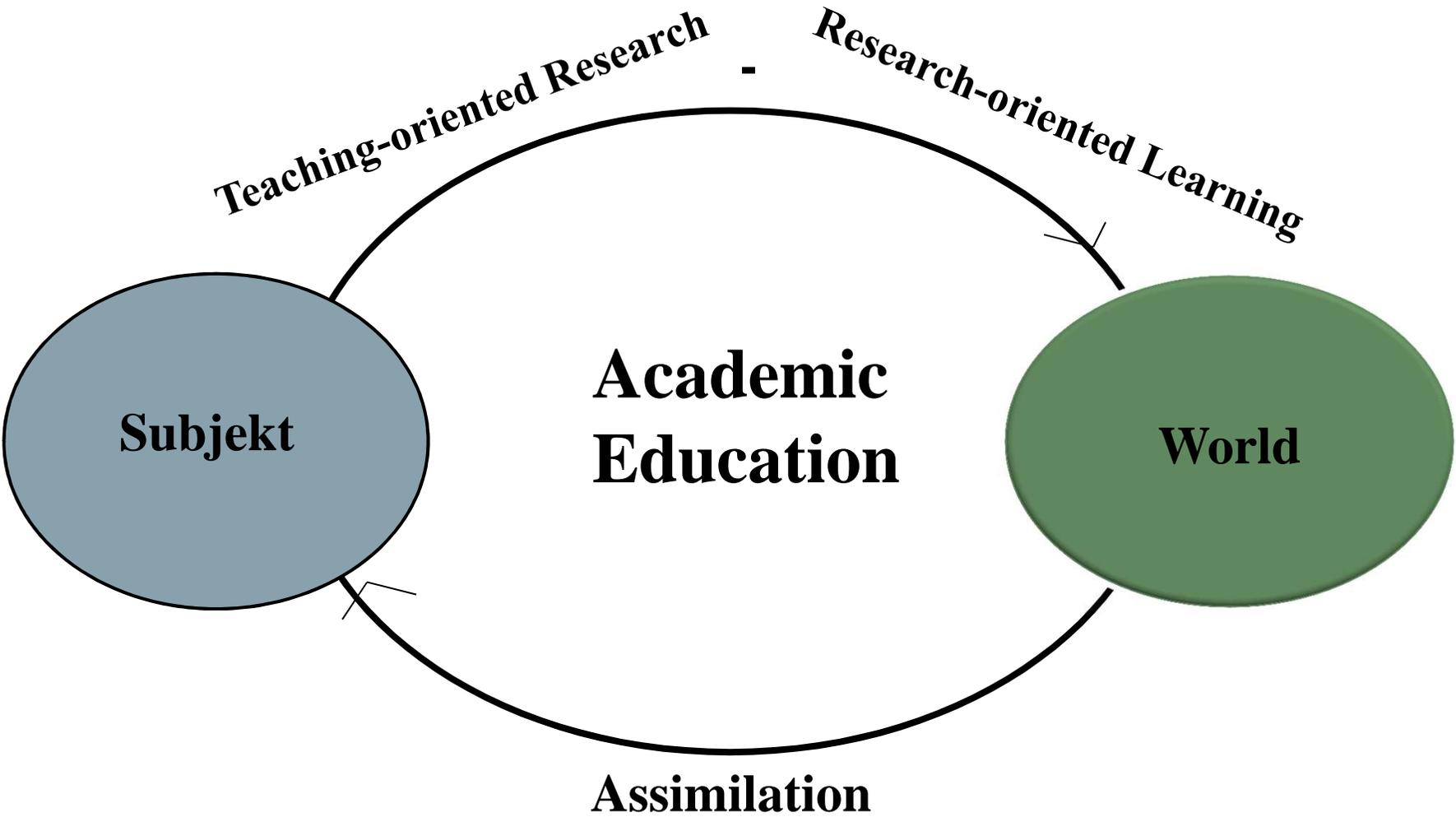


Praxis
Praktisches Lernen

Person
Reflexives Lernen



New-Humanistic Theory of Education



Strategisches Management: Kernfragen der Strategieentwicklung



1. Wo soll die Strategie entstehen und hinzielen?
2. Wie soll die Strategie sein bzw. entwickelt werden?
3. Welcher Zeithorizont wird geplant?
4. Welche Ressourcen stehen für die Initiative zur Verfügung?
5. Wie wird geplant?

Strategisches Management: Kernfragen der Strategieentwicklung



1. Wo soll die Strategie entstehen und hinzielen?
 - zentral – dezentral
 - top-down – bottom-up – multiple nucleus ...
 - Zielvereinbarung vs. Zielsetzung
2. Wie soll die Strategie sein bzw. entwickelt werden?
 - elitär vs. breit
 - heterogen vs. homogen (Perspektivenmix)
 - mono- vs. interdisziplinär (Kompetenz-/Methodenmix)
3. Welcher Zeithorizont wird geplant?
4. Welche Ressourcen stehen für die Initiative zur Verfügung?
5. Wie wird geplant?
 - Planungsgranularität: fein vs. grob
 - Flexibilität: hoch vs. niedrig
 - Entscheidungsformen: patriarchalisch vs. demokratisch
 - Transparenz: hoch vs. gering

Strategisches Management: Prinzipien der Innovationsgestaltung



1. Organisationale Energie und Kreativität aufnehmen – dabei Stärken verstärken!
2. Individuelle und institutionelle Ziele ausbalancieren!
3. (Realistische) Innovationsziele vereinbaren, dokumentieren und transparent kommunizieren!
4. Ein Gefühl der Dringlichkeit schaffen!
5. Verantwortlichkeiten („Ownership“) für Implementierung verankern!
6. Ressourcen (Zeit, Mittel, Kompetenzen) zielangemessen absichern!
7. Widerstände wahrnehmen!
8. Reflexion und Evaluation im Prozess sichern!

Horizontale und vertikale Differenzierung

6. Institution

Universität, Fachhochschule, Kunsthochschule...

5. Studiengänge

Bachelor/Master
Diplom, Magister

4. Module

Pflicht-/Wahlpflicht-
Wahlmodule/Schwerpunkte

3. Lehrveranstaltungen

Lehrkonzepte

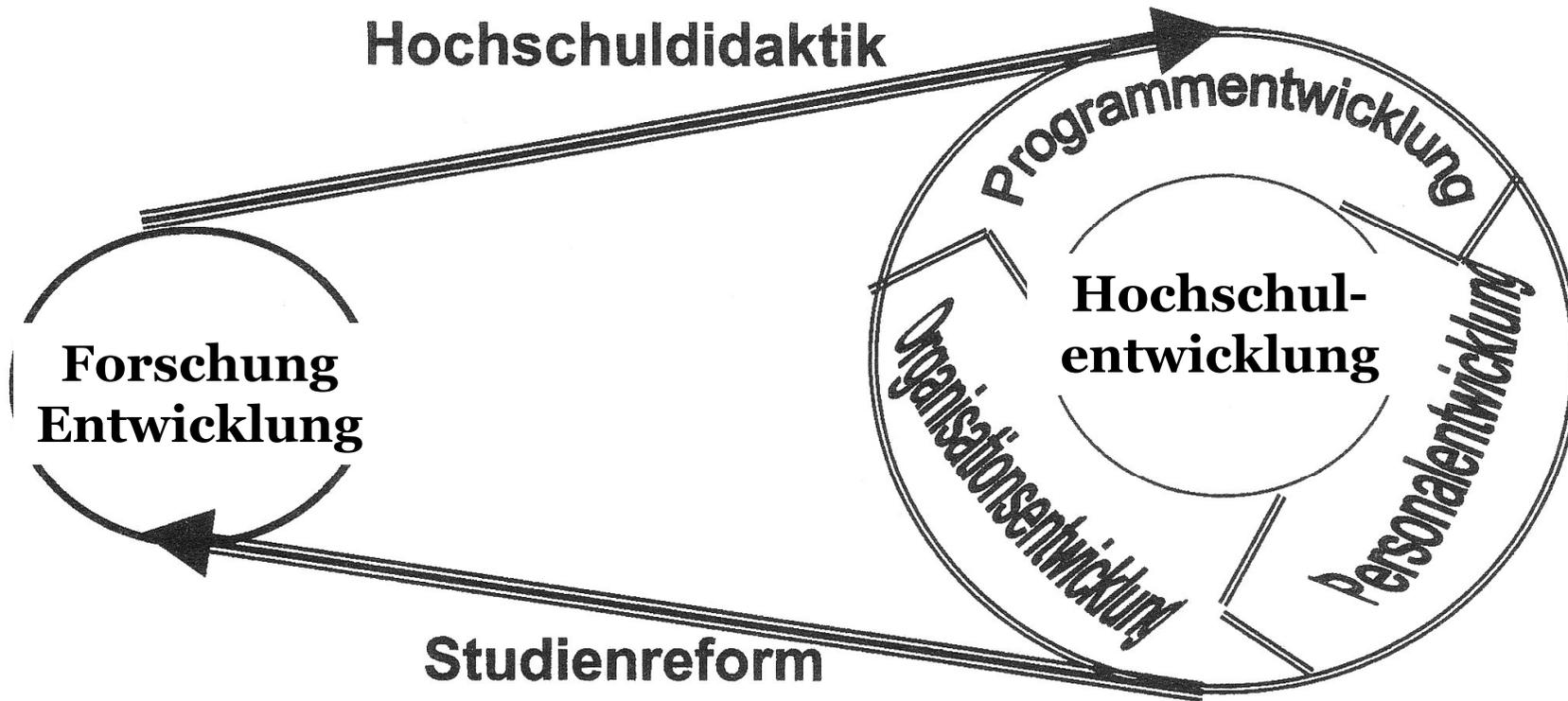
2. Lernsituationen

Methoden, Teamarbeit...

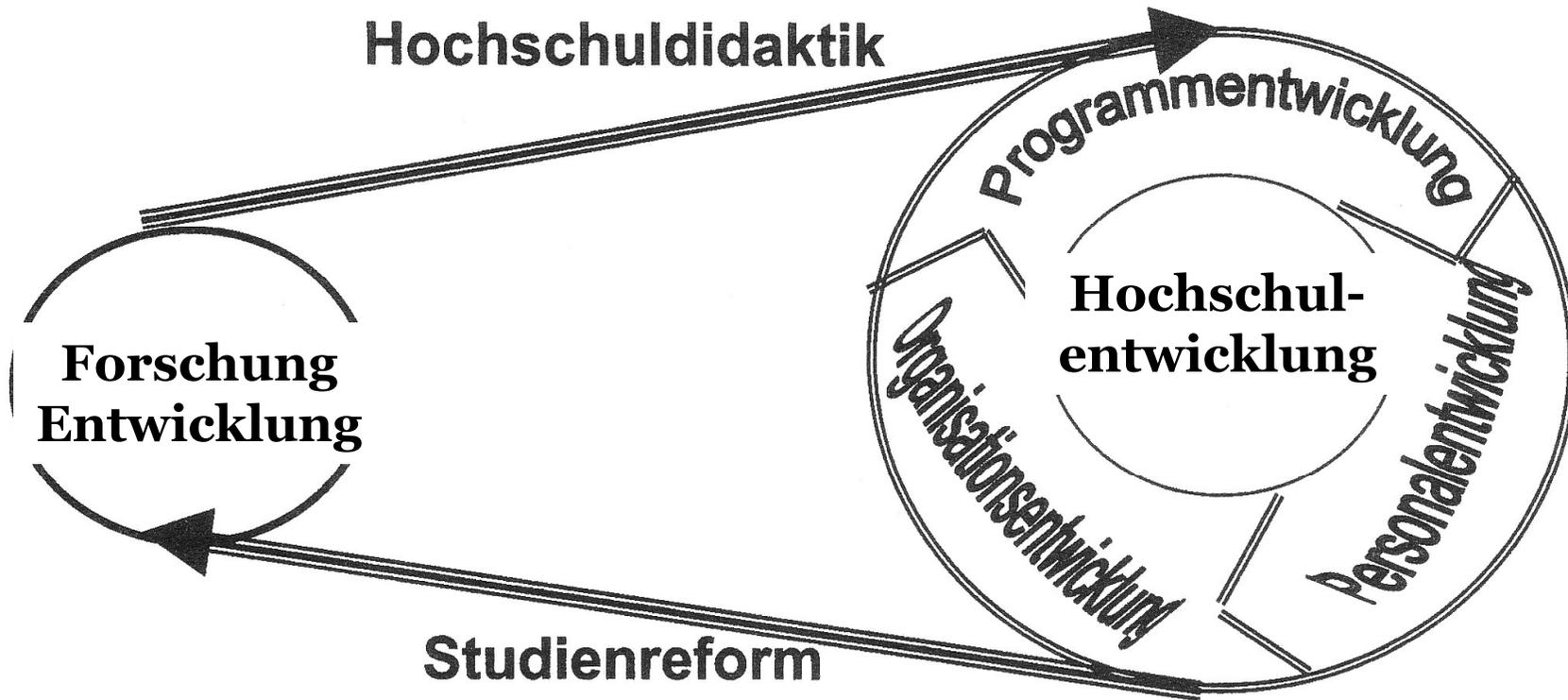
1. Episoden

Interaktionssteuerung

Hochschuldidaktik ist Teil von Curriculum-, Personal- und Organisationsentwicklung



Hochschuldidaktik ist Teil von Curriculum-, Personal- und Organisationsentwicklung



The Shift from Teaching to Learning

**„... from the sage on the stage
to the guide at the side ...“**

**„... from learning by viewing
to learning by doing ...“**

Differenzen in der Lehrauffassung

Lehrende und
Inhalt zentriert

Studierende und
Lernen zentriert

I

II

III

IV

V

Informationen
als ‚Stoff‘
vortragen

Strukturierte
Vermittlung
von Wissen

Lehrenden-
Studierenden
Interaktion

Vertrauen
und
Verstehen

Ko-
Konstruktion
von Wissen

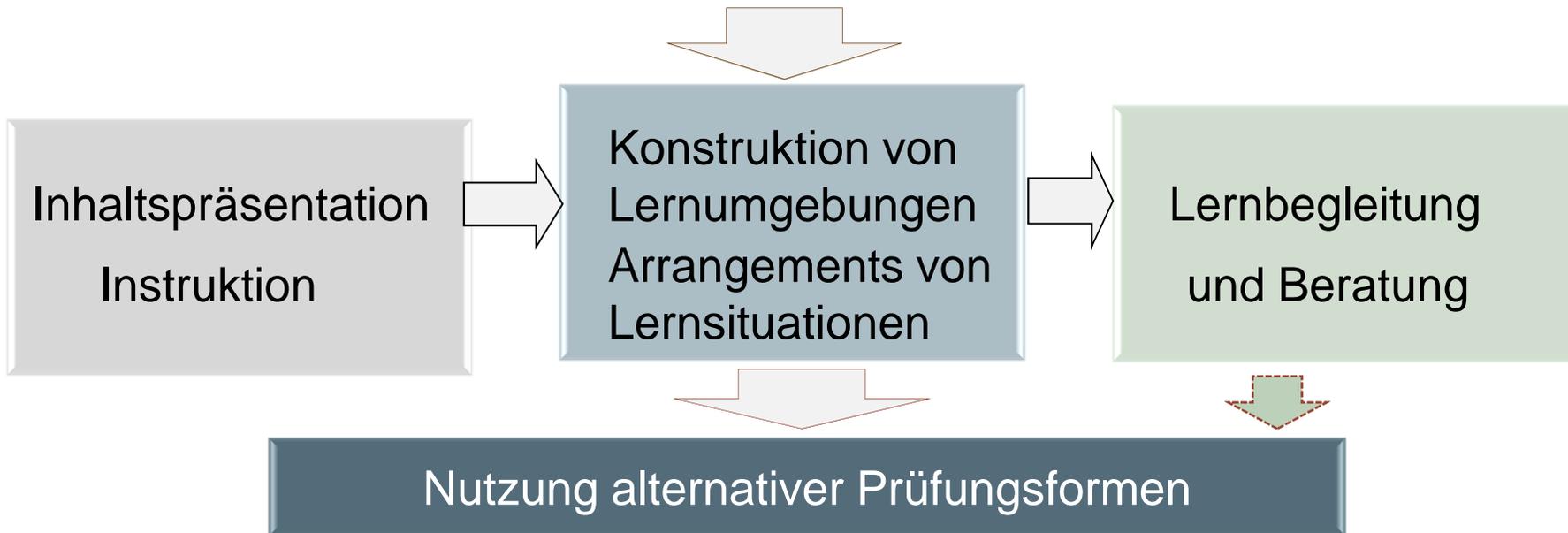
Kunde

Klient

Partner

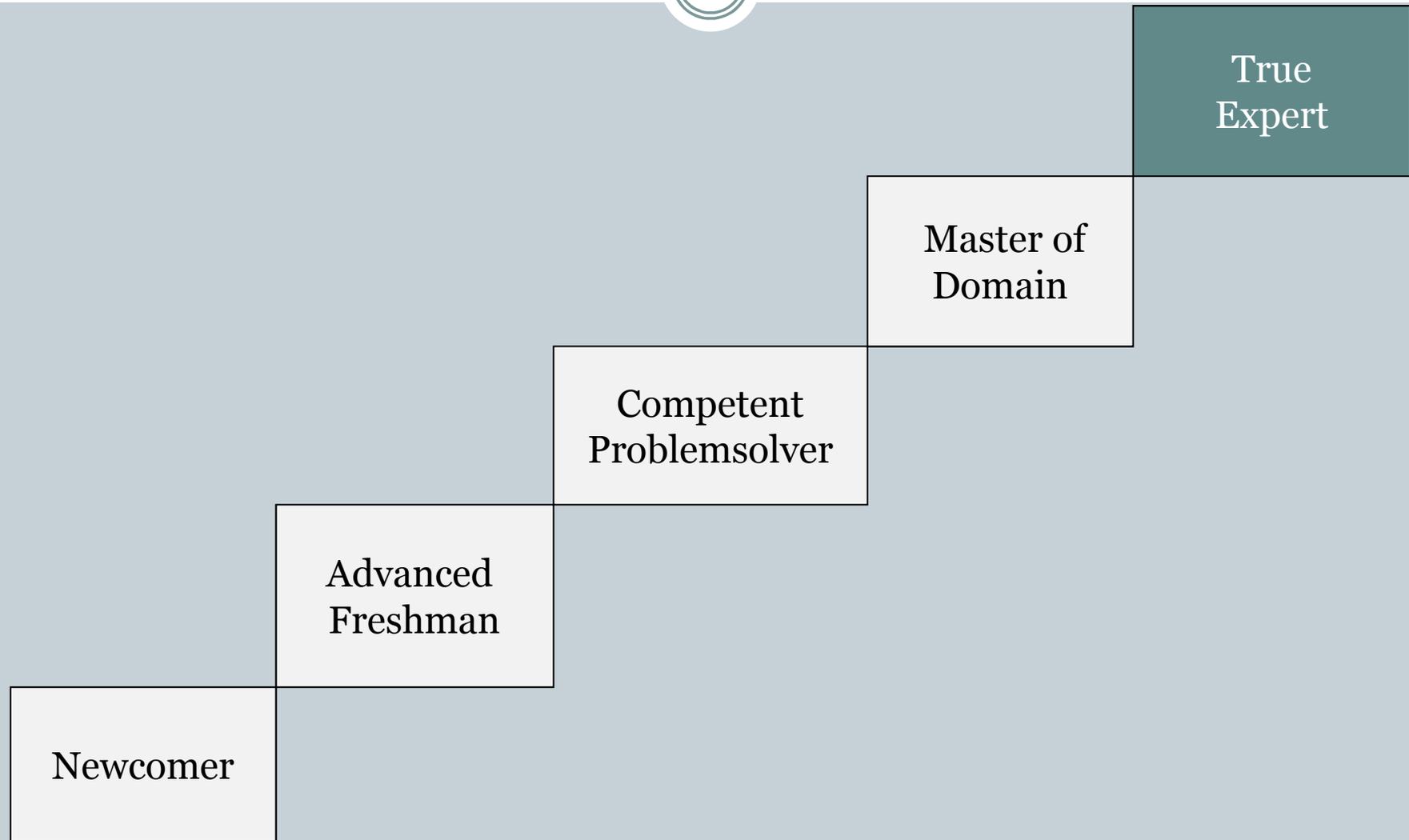
Vom Wandel der Lehrendenrolle (lehren – beraten – prüfen - innovieren)

Gestaltung von Curricula

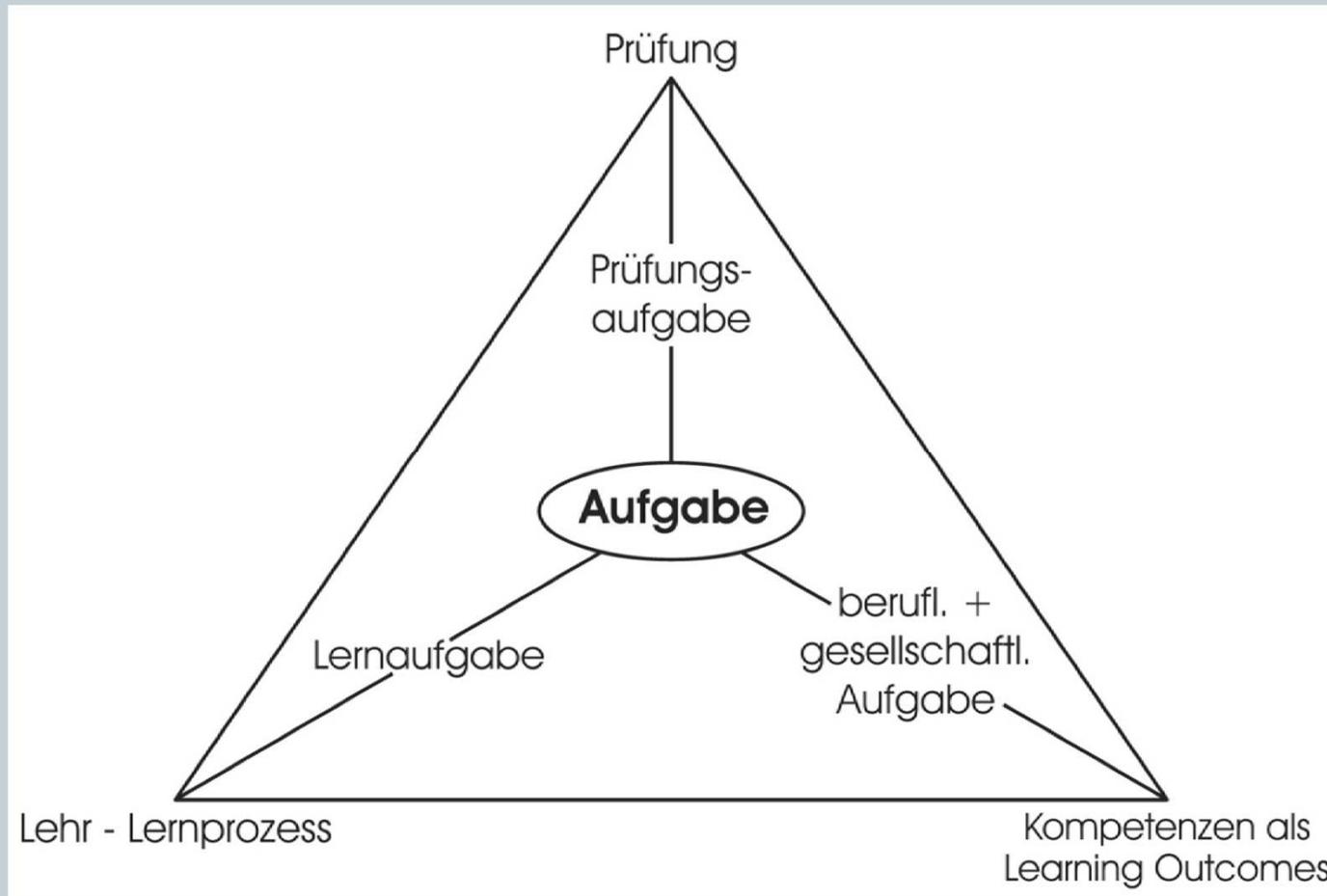


**Zur Veränderung von Anforderungen an die Studierenden als
Ko-Konstrukteuren von Wissen (nicht als Kunden oder Klienten)**

Steps from Novice to Expert (Dreyfus/Dreyfus)



Constructive Alignment



Wildt (2006) i. A. a. Biggs/Tang (2007)

Implementation forschenden Lernens

▪ Studierenden/Prozess zentriert

- Von Studierenden initiiert
- Besonders befähigte Studierende
- Curriculum-basiert
- Kooperativ ausgerichtet
- Multi- oder Interdisziplinär
- Akademisches Publikum
- Studienabschluss
- Semesterübergreifend



• Outcome/Produkt zentriert

- Von Fakultät initiiert
- Alle Studierenden
- Extra-curricular
- Individuell
- Disziplin – basiert
- Professionelles Publikum
- 1. Studienjahr
- Zeitlich eingegrenzt

Implementation „Forschenden Lernens“



Studierenden/Prozess zentriert
Von Studierenden initiiert
Besonders befähigte Studierende
Curriculum-basiert
Kooperativ ausgerichtet
Multi- oder Interdisziplinär
Akademisches Publikum
Studienabschluss
Semesterübergreifend

Outcome/Produkt zentriert
Von Fakultät initiiert
Alle Studierenden
Extra-curricular
Individuell
Disziplin - basiert
Professionelles Publikum
1. Studienjahr
Zeitlich eingegrenzt

Nach Beckham /Hensel /2007

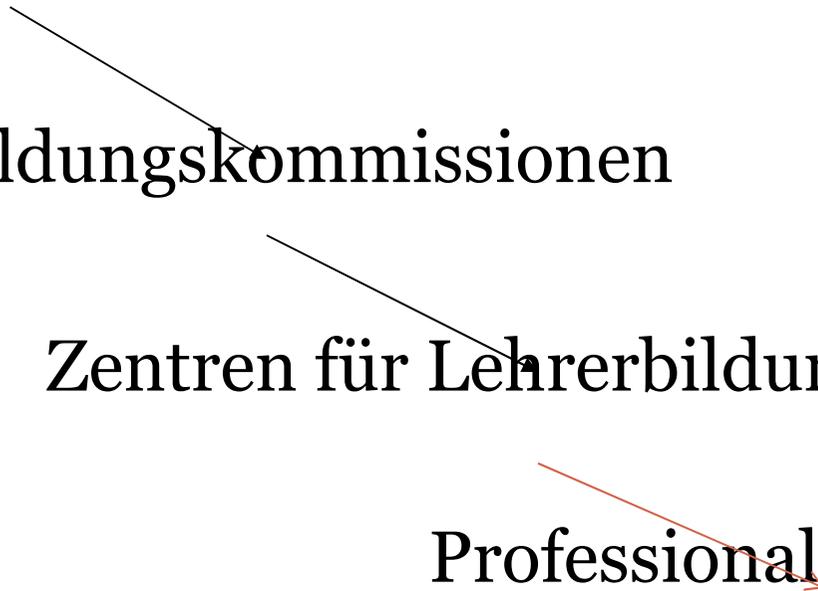
Organisationsstrukturen

Fakultäten

Lehrerbildungskommissionen

Zentren für Lehrerbildung

Professional Schools



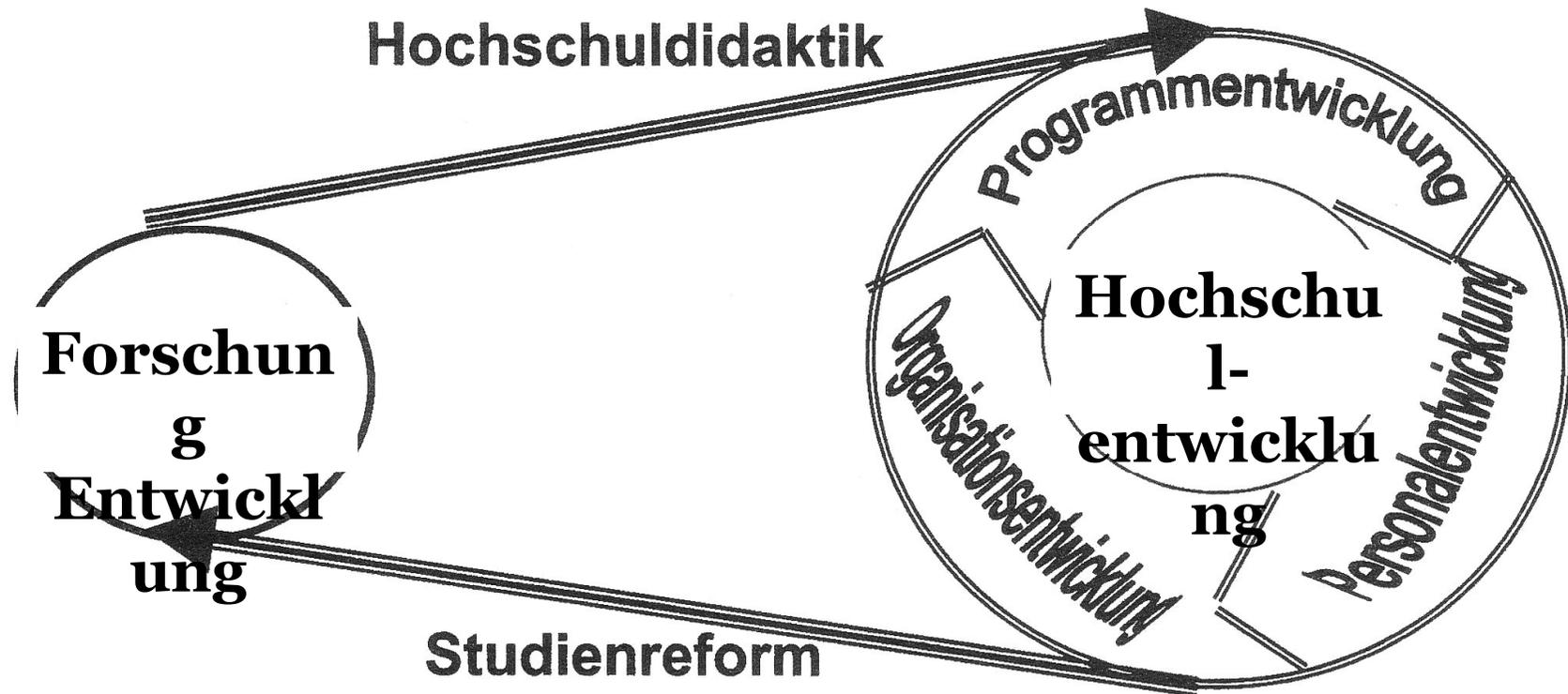
Zur Entwicklung des Werkstattgedankens

Werkstätten
für
forschendes
Lernen

Forschungs
werkstätten

Lernwerkstätten

Hochschuldidaktik ist Teil von Curriculum-, Personal- und Organisationsentwicklung





Was erklärt wurde!



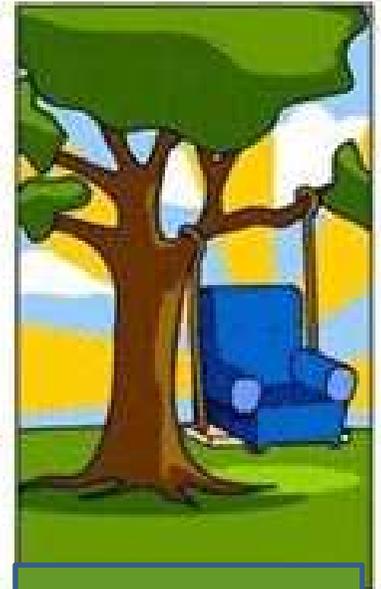
Verstandenes!



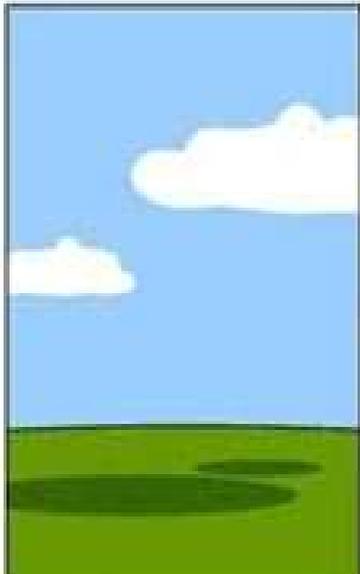
Der Entwurf!



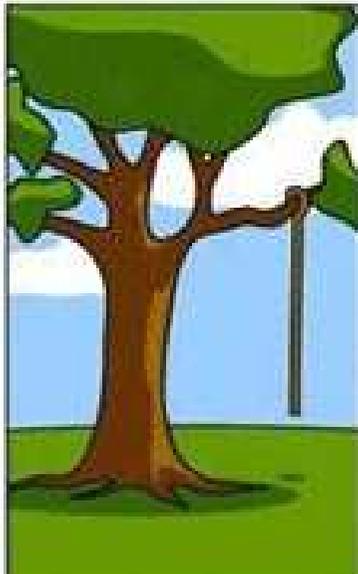
Das Programm!



Vorschlag des Beraters!



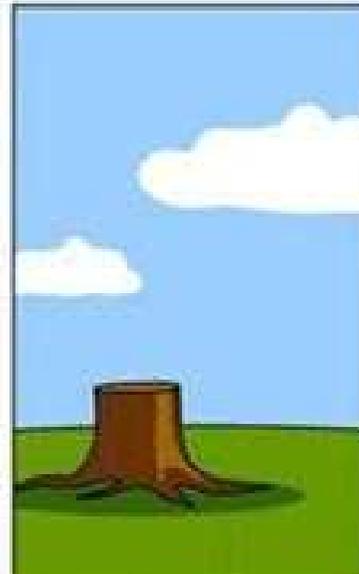
Der Bericht!



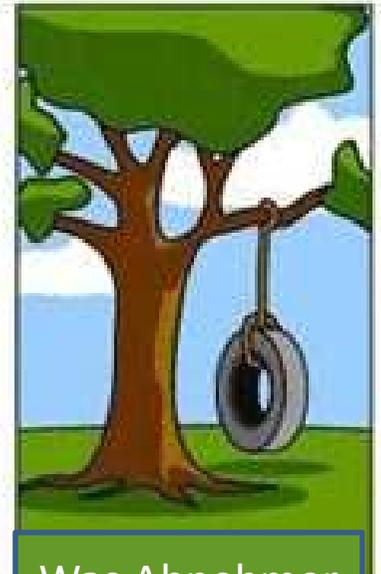
Die Installation!



Was berechnet wurde!

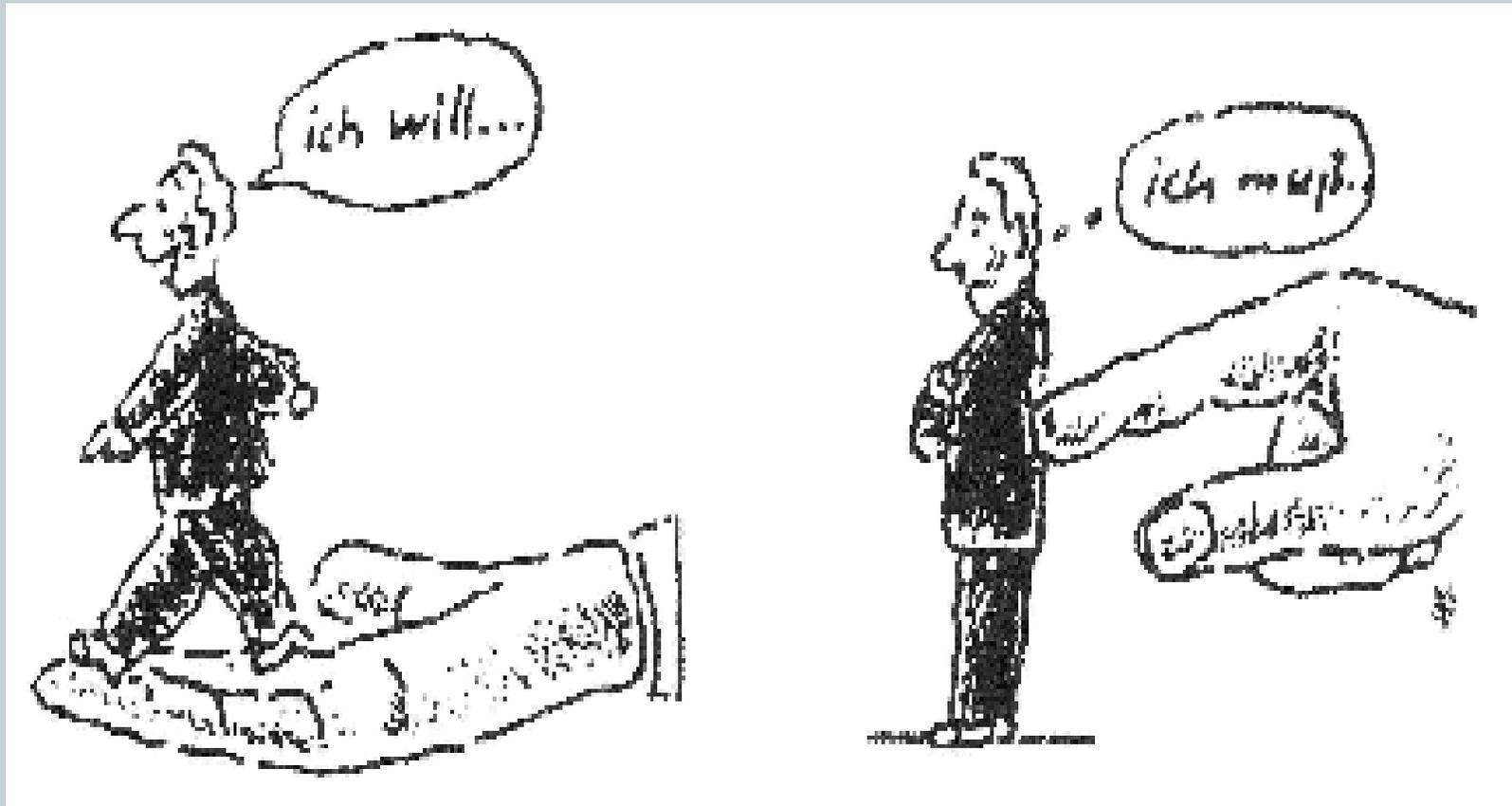


Ergebnis der Wartung!



Was Abnehmer wollte/braucht

Hochschulmitglieder sind beeinflussbar, aber nicht steuerbar...



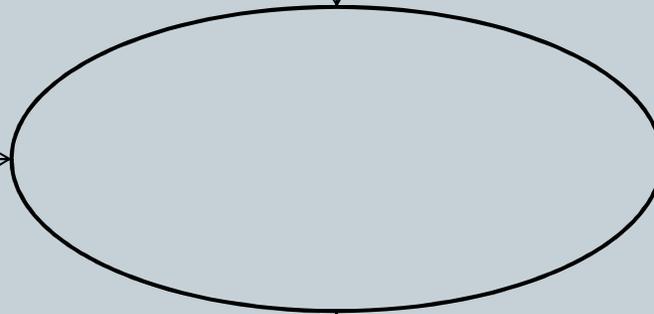
Resistance against Innovation of Teaching



Not Knowing.
Motives and Goals of Change



Not being able
Competence-Deficit



Not Oughting
Lack of support
and Resources

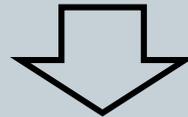


Not Willing
Afraid to loose
Dislikeing the goals of change

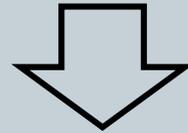
How to deal with resistancy?



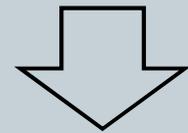
Perception



Acception



Understanding

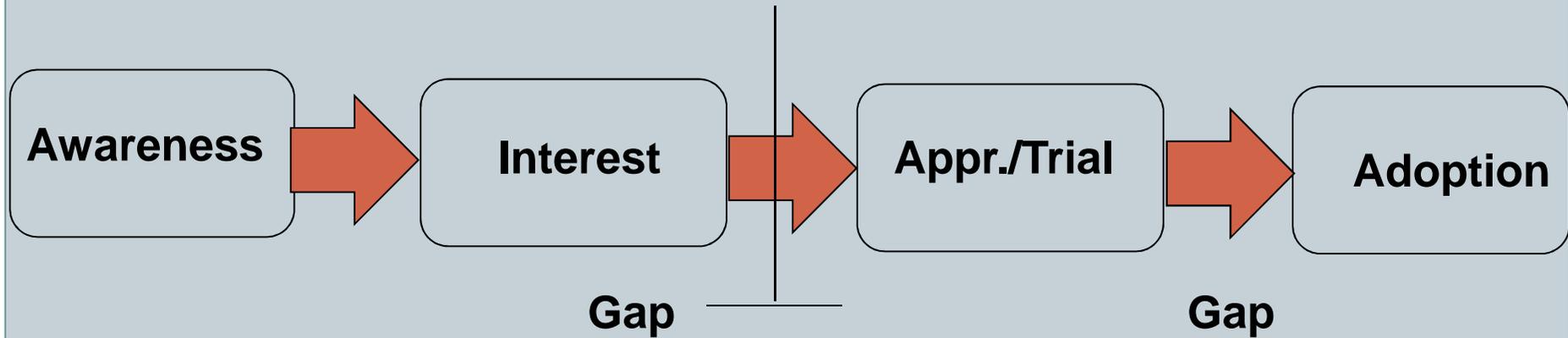


Action

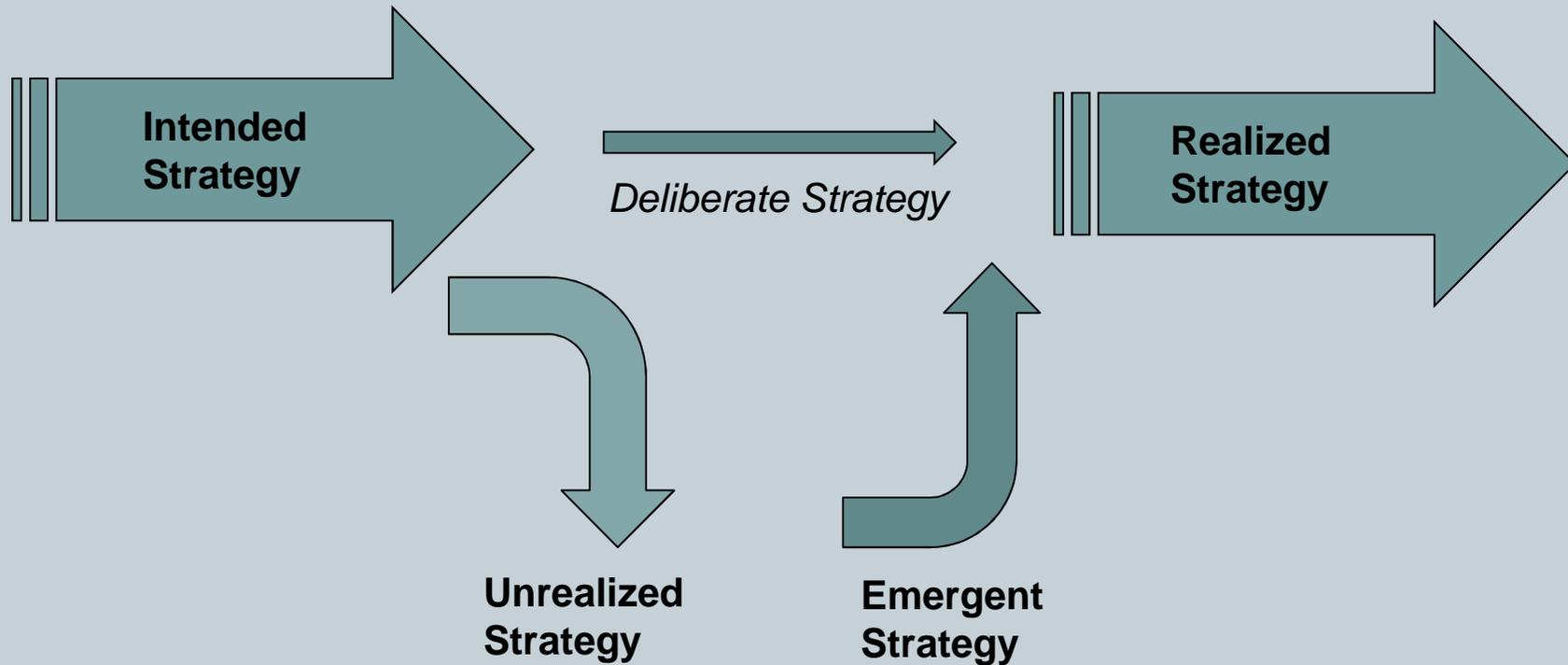
Implementierung von Innovationen: Umgang mit heterogenen Voraussetzungen



Knowing-Doing Gap



Strategie als hilfreiche Ungenauigkeit. Es kommt immer anders und anders als man denkt!



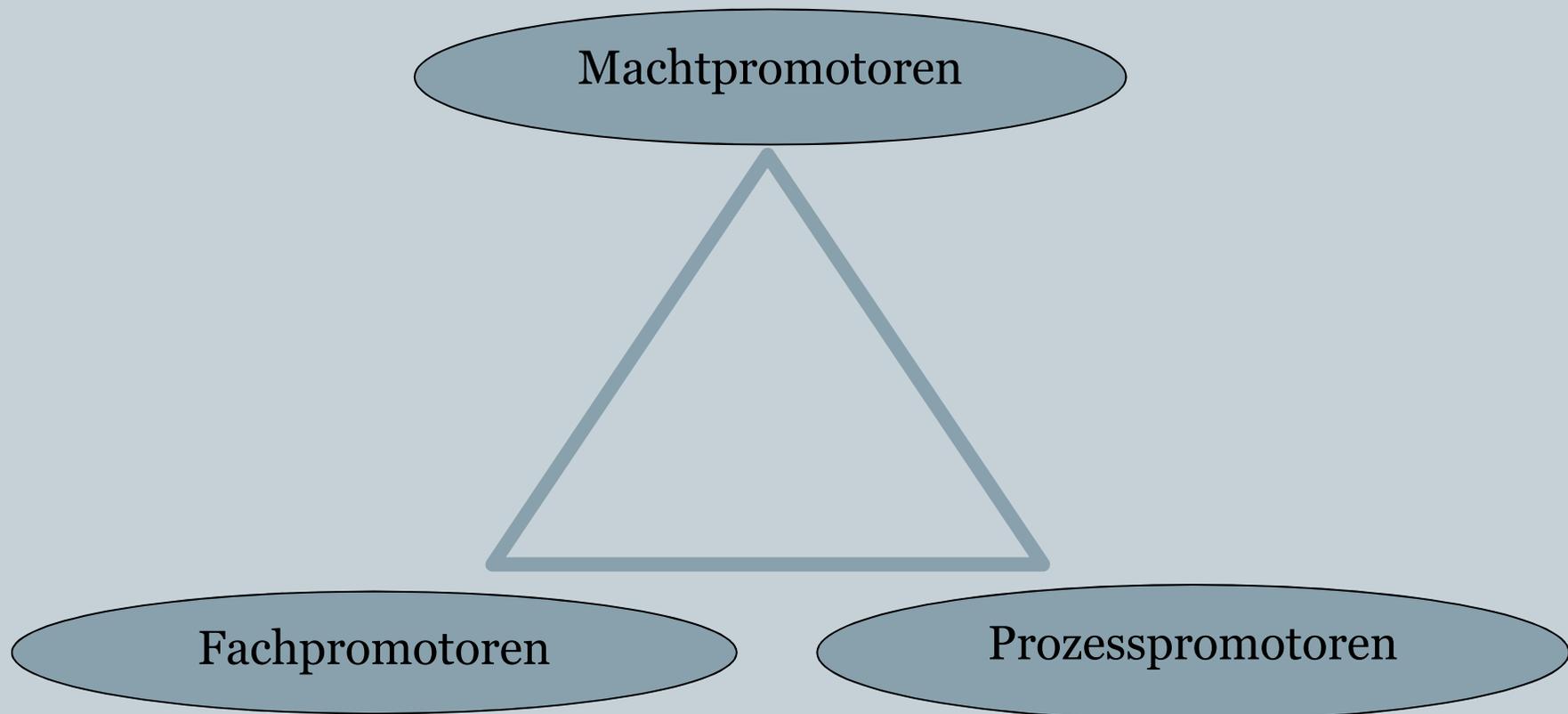
Implementierung von Lehrinnovationen: Effizientes Projektmanagement



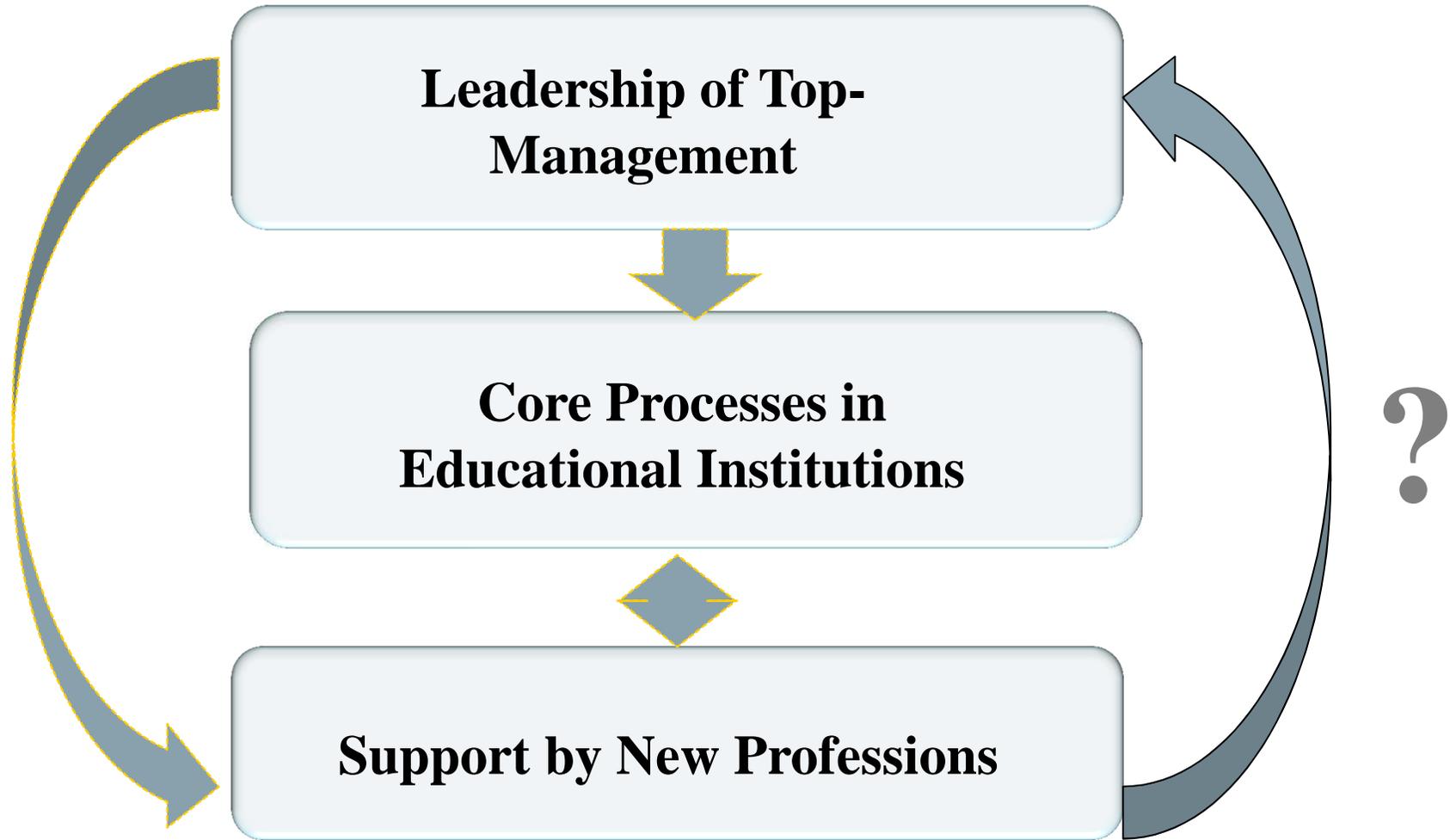
Prinzipien:

1. Schnelle Erfolge anstreben!
2. Leuchttürme als ‚good practices‘ ausstrahlen lassen!
3. Umsetzungsprozess als ‚lernendes System‘ organisieren!
4. Projekt durch proaktive Kommunikation begleiten!
5. Verlaufsmotivation sichern, Interesse wachhalten!
6. Erfolge sichtbar machen und ‚feiern‘! Auf Erfolgen aufbauen!
7. Beiträge von Beteiligten anerkennen und honorieren!
8. Verarbeiten von Rückschlägen planen!
9. Leadership-Rolle sichtbar halten!
10. Als Leitung glaubwürdig sein, als ‚ansteckende Vorbilder‘ dienen!
11. Ressourcen bedarfs- und anreizgerecht zuordnen!
12. Erfolgskritische Bereiche prioritär unterstützen!

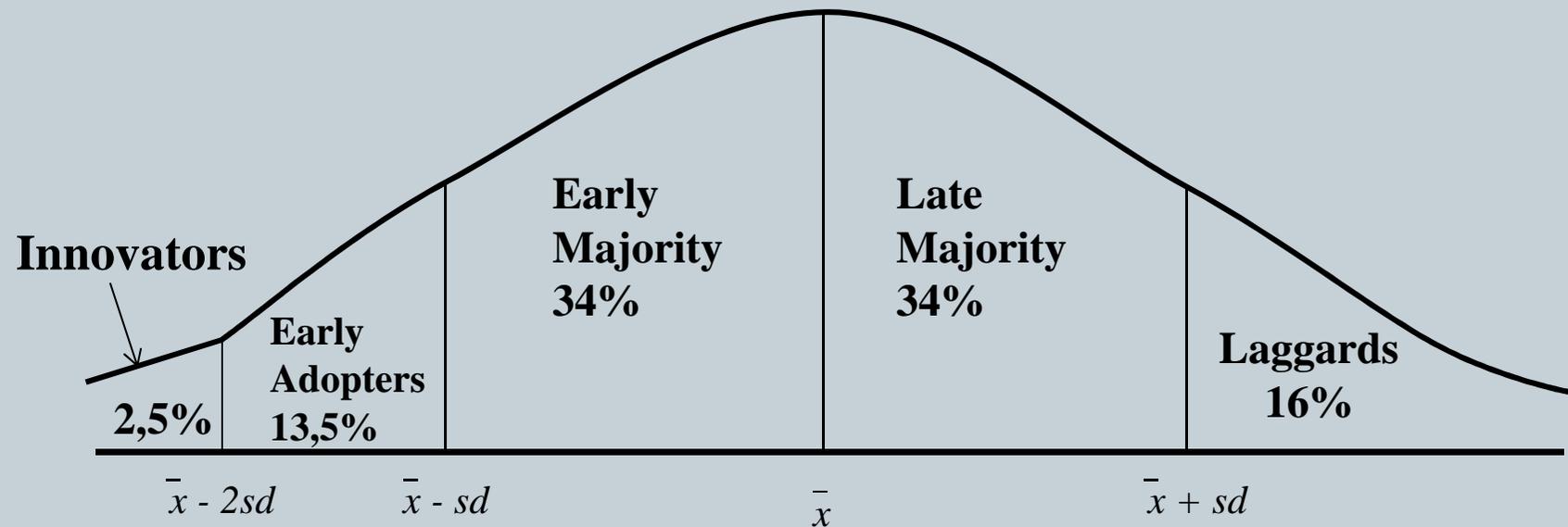
Akteure in Innovationsprozessen



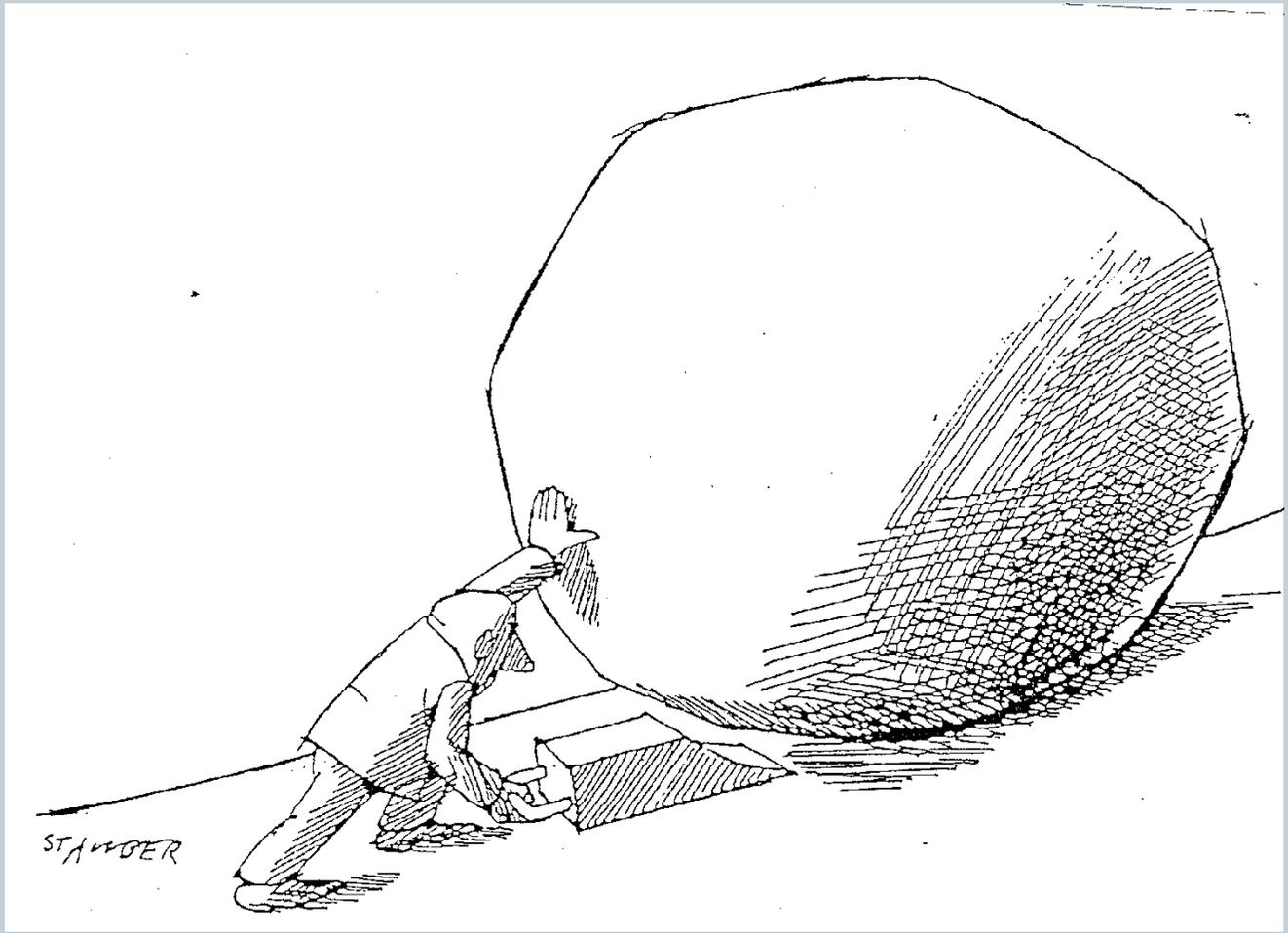
Level of Management



Innovationstypen in Veränderungsprozessen



Quelle: Rogers 2003, S. 281



Dank
für Interesse und Aufmerksamkeit!