

# Lehre als Feld organisationalen Lernens

Netzwerktheoretische Überlegungen und empirische Fundierung  
Dr. Miriam Barnat

# Agenda

---

- ▶ Vorbemerkung
- ▶ Organisationales Lernen an der TUHH
  - ▶ Prozess
  - ▶ Struktur
  - ▶ Soziale Praxis
- ▶ Bestandsaufnahme
- ▶ Zukünftige Entwicklungspfade

# Vorbemerkung

---

- ▶ Position
- ▶ Nutzen der Theorie:

# Kontext: TU Hamburg-Harburg:

---

- ▶ Kleine Universität (ca. 6000 Studierende)
- ▶ Ingenieurs- und Wirtschaftswissenschaften
- ▶ Forschungsfokussiert gegründet



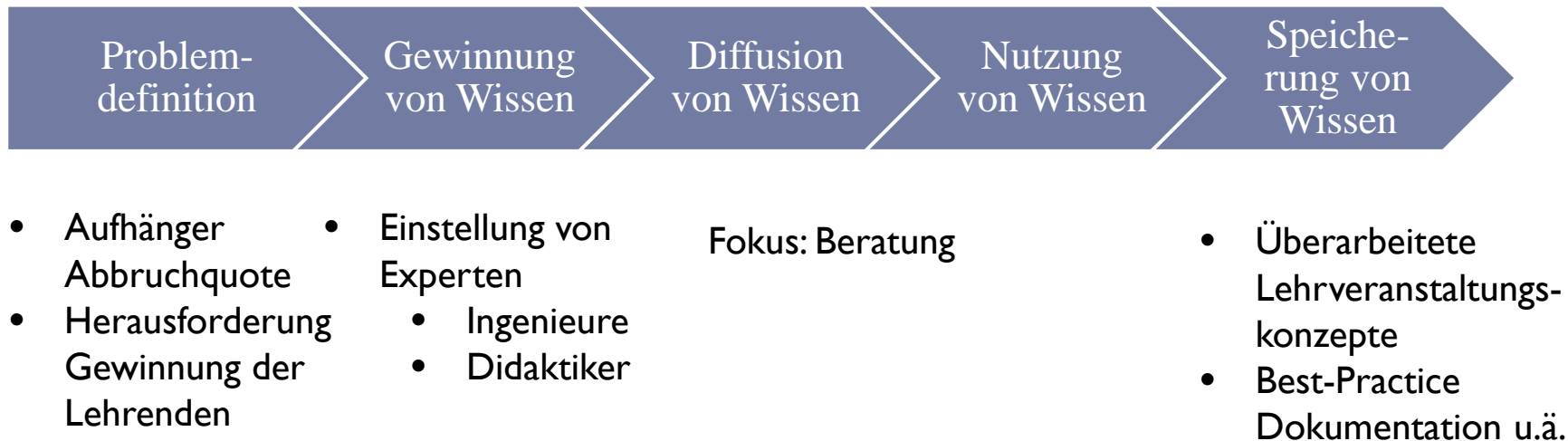
# Organisationales Lernen

---

- ▶ **3 Perspektiven**
  - ▶ Prozess – Makro-Zusammenführung
  - ▶ Struktur – Netzwerk: Bedingung für individuelles Lernen
  - ▶ Soziale Praxis – Mikro-Ebene

# Organisationales Lernen - Prozess

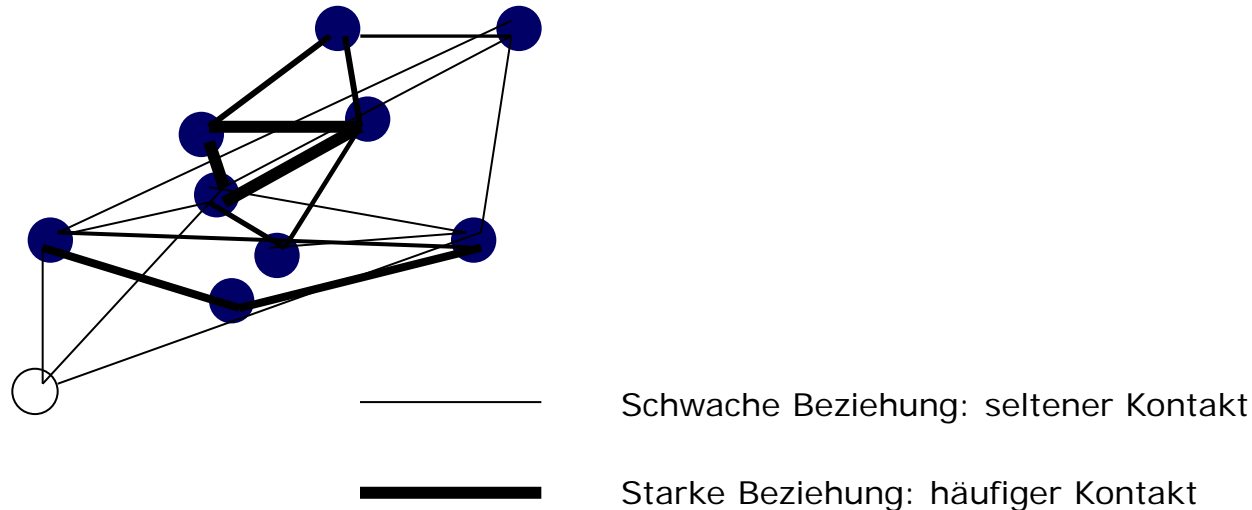
---



Kerlen (2003)

# Organisationales Lernen - Struktur

---



- Schwache Beziehungen: Vorteil Informationsüberschuss (Granovetter 1973)
- Starke Beziehungen: Vertrauen, Beeinflussung des Handelns und der Einstellungen
- Eng verbundenes Netzwerk: Tendenz zur Selbstbestätigung (Burt 2005)
- Neue starke Beziehungen: Potenzial der Einstellungs- und Handlungsveränderung.

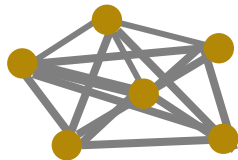
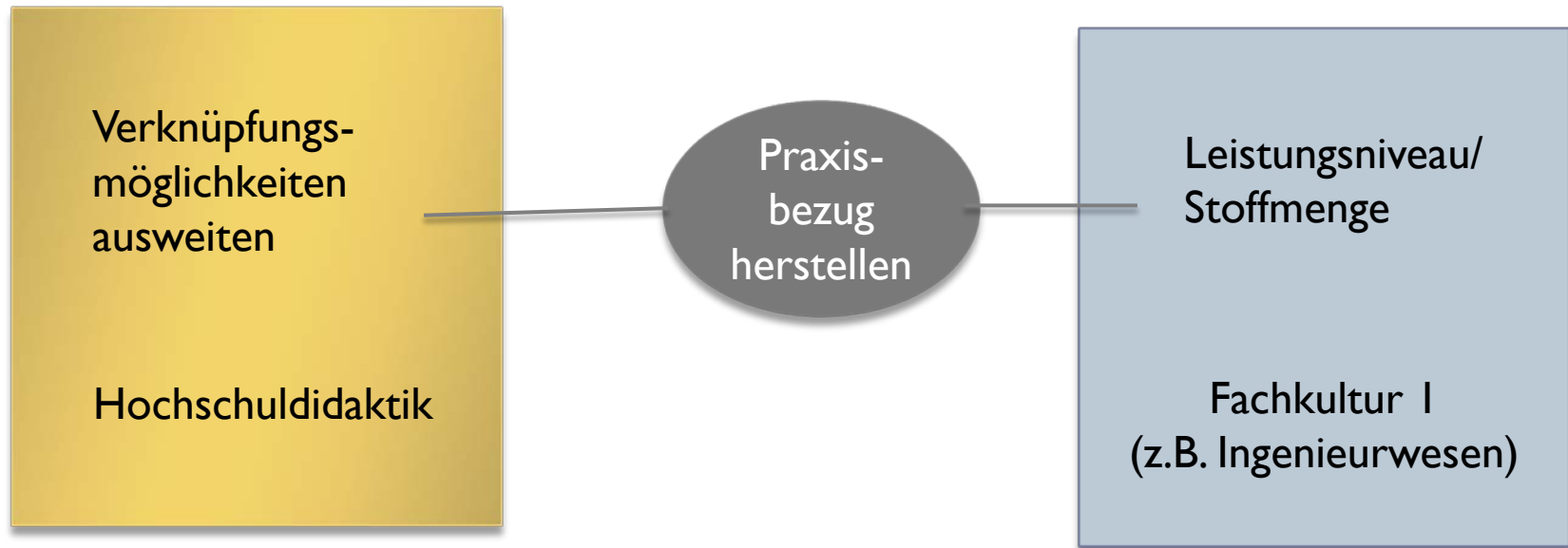
# Organisationales Lernen - Struktur

---

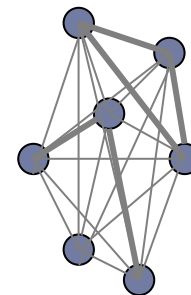
- ▶ Praxis ist immer relativ zum Netzwerkkontext: Lehre wird durch Fachcommunity und die Kollegen bestimmt (z.B. Trowler 2008)



# Organisationales Lernen - Struktur



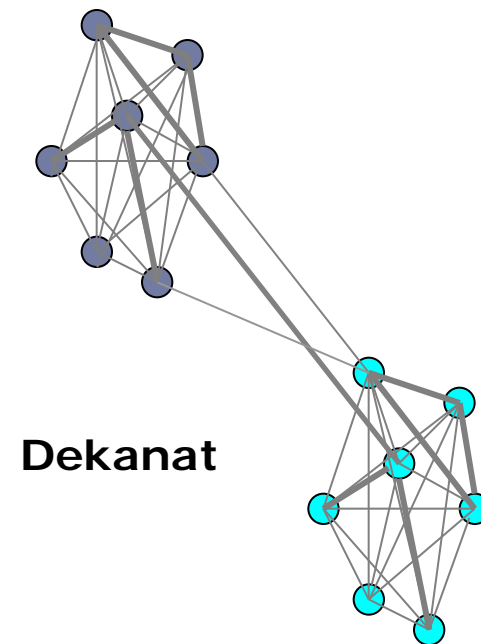
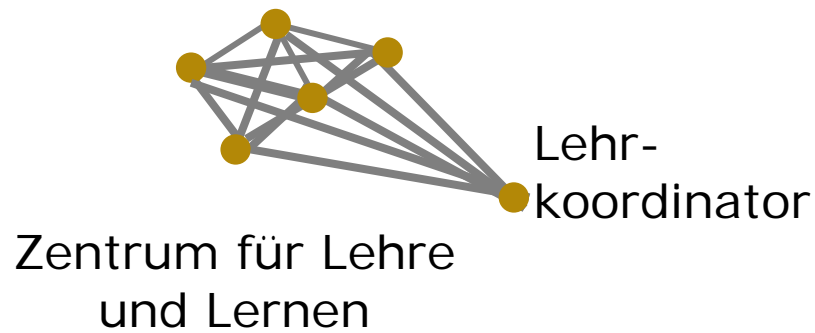
Zentrum für Lehre  
und Lernen



Institut

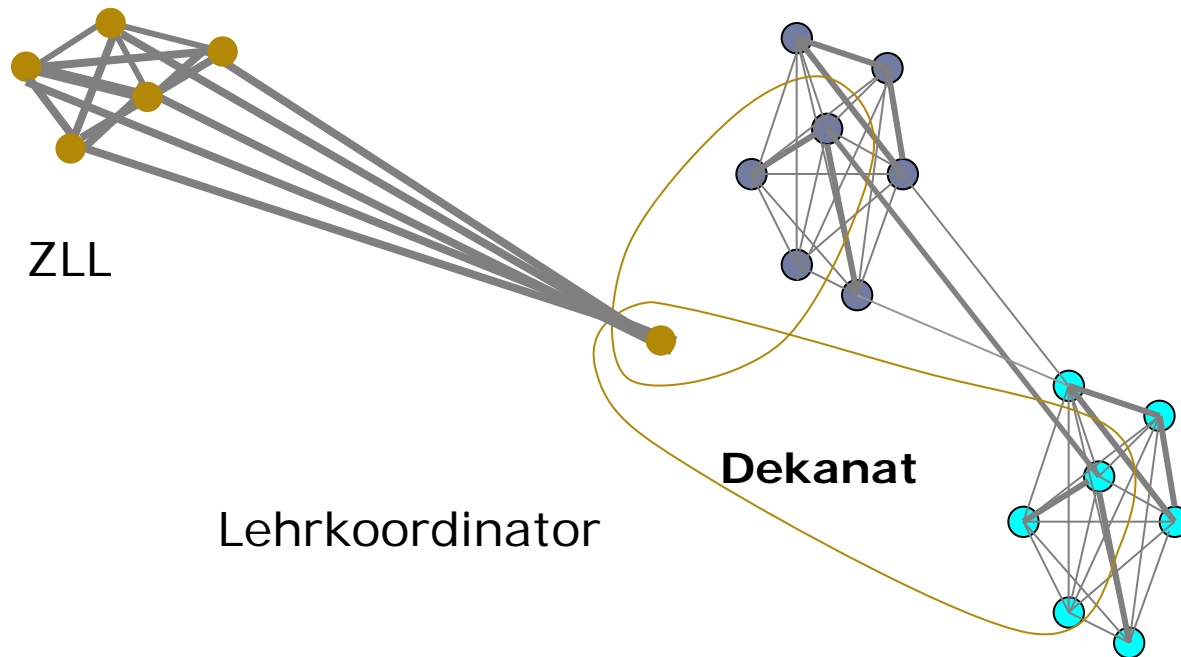
# Organisationales Lernen - Struktur

---



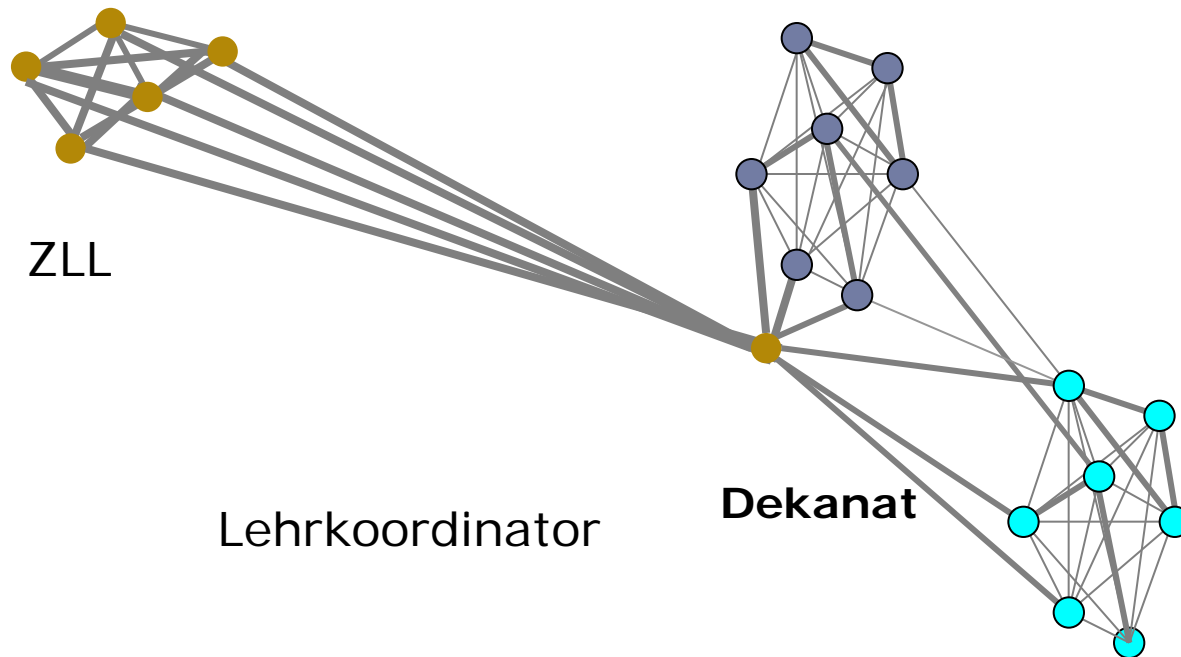
# Organisationales Lernen - Struktur

---



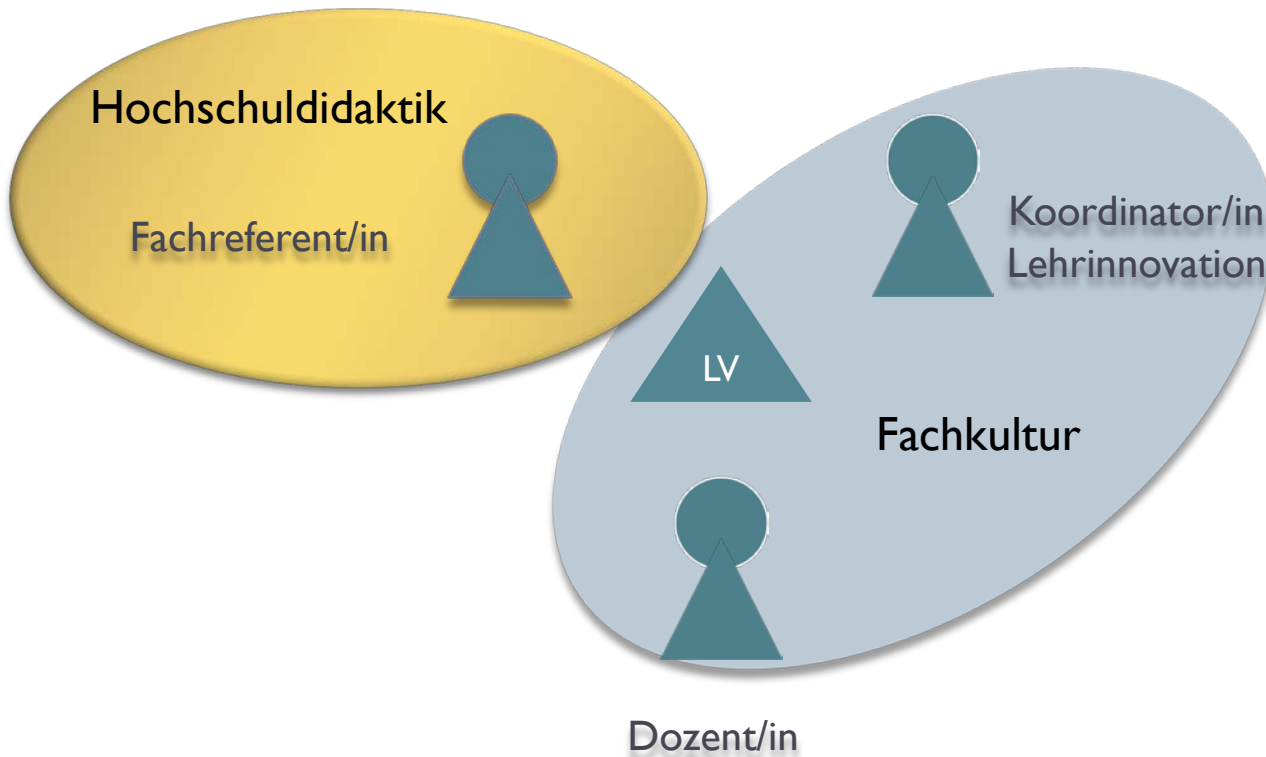
# Organisationales Lernen - Struktur

---



# Organisationales Lernen als soziale Praxis

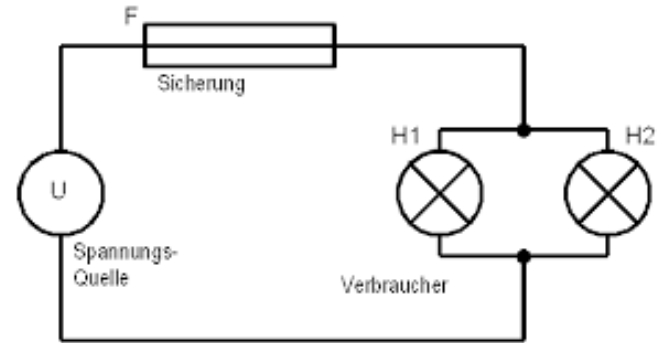
---



# Organisationales Lernen als soziale Praxis

---

## ▶ Fall 1: Praxisbeispielbearbeitung



## ▶ Fall 2: Prüfungsfragen



# Bestandsaufnahme

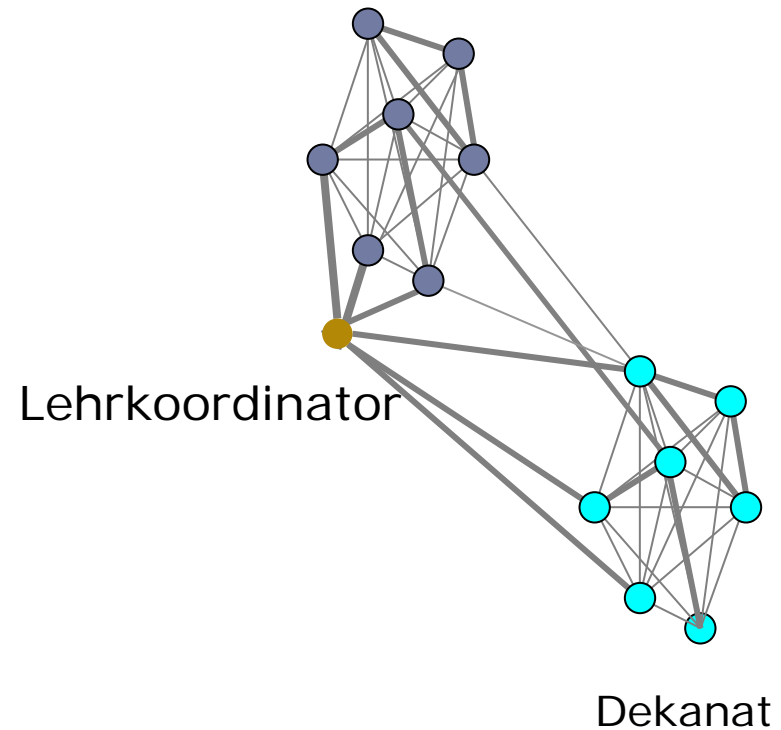
---

- ▶ **Relativ großer Erfolg:**
  - ▶ 100 Lehrveranstaltungen
  - ▶ Über 60 Prozent der Professoren haben mit dem ZLL zusammengearbeitet.

# Szenario 1

---

- Herausforderung:
  - Verwendung für andere als didaktische Zwecke
  - Innovation
  - Zerfall in Einzelcluster
- Chance:
  - Großes Vertrauen

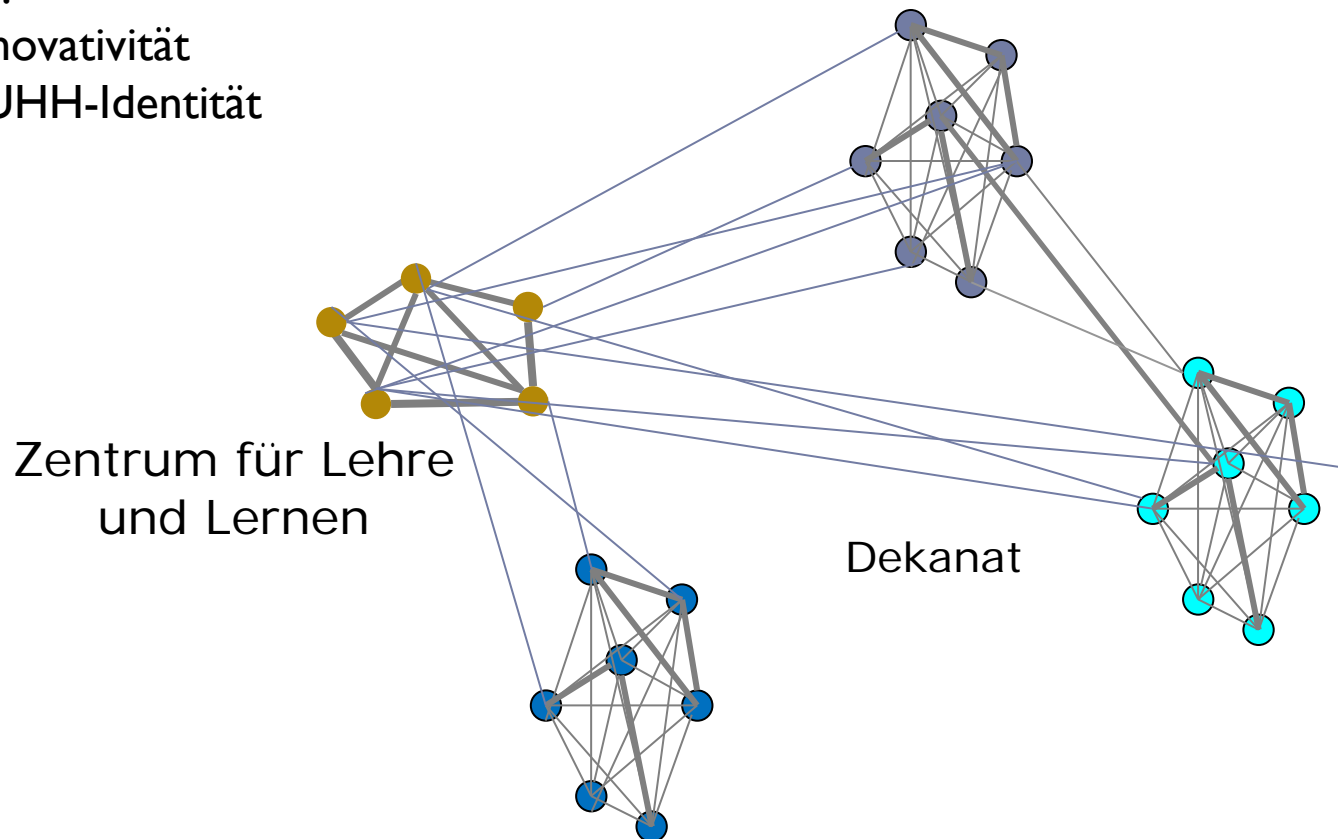




# Szenario 2

---

- Herausforderung:
  - Neue Beziehungen anbahnen
  - Vertrauen
- Chance:
  - Innovativität
  - TUHH-Identität



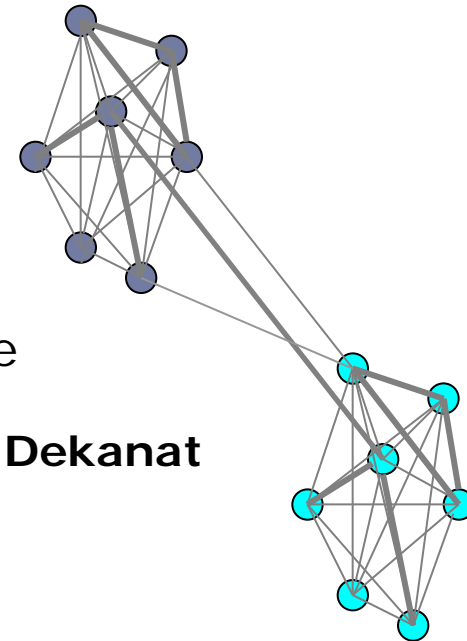
# Szenario 3

---

- Herausforderung:
  - Vertrauen
  - Ressourcen auf Seiten der Lehrenden
  - Übertragung auf konkreten Kontext
- Chance: Umstellung auf Kompetenzzuwachs

●  
Zentrum für Lehre  
und Lernen

**Dekanat**



# Kontakt

---

Dr. Miriam Barnat

BMBF-Nachwuchsgruppe StuFHe

Fakultät für Erziehungswissenschaft

Universität Hamburg

Telefon: 040 42838-8606

E-Mail: [miriam.barnat@uni-hamburg.de](mailto:miriam.barnat@uni-hamburg.de)

# Literatur

---

Burt, R. S. (2005). Brokerage and closure: An introduction to social capital. Oxford: Oxford University Press.

Granovetter, M. (1973): The strength of weak ties. American Journal of Sociology 78, S.1360-80.

Kerlen, C. (2003): Problemlos beraten? Die Problemdefinition als Startpunkt organisationalen Lernens. Berlin: Edition Sigma.

Trowler, P. (2008): Cultures and Change in Higher Education. Basingstoke: Palgrave.