

Antrag auf Einrichtung einer AG, Kommission oder Sektion „Organisationspädagogik“ in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE)

**Erarbeitet auf dem Treffen der Antragsteller/innen
am 9. und 10.10.06 am Institut für Pädagogik der FAU Erlangen-Nürnberg**

1. Ausgangslage

Organisationen sind ein bedeutender Faktor des sozialen Lebens in modernen Gesellschaften. Durch Organisationen werden Anforderungen an das menschliche Handeln ebenso gestellt, wie Organisationen nach Maßgabe humaner Kriterien gestaltet werden können.

In den komplexen Vorgängen moderner Gesellschaften rücken Organisationen oft in den Status von Akteuren. Organisationen werden damit zu Adressaten von Reformen und zu Akteuren von Entwicklungs- und Lernprozessen.

Globalisierung, Virtualisierung und demographischer Wandel bringen eine Fülle von Veränderungen mit sich, auf die sich die Gesellschaft des 21. Jahrhunderts einstellen muss. Dies gilt auch und gerade für ihre Organisationen, seien es Schulen, Kindertagesstätten, Heime, Kliniken oder Betriebe. Organisationen (wie Individuen) müssen sich heute international ausrichten, interkulturell verorten und ggf. eine transkulturelle Identität gewinnen. Sie müssen lernen, als Teil einer mediatisierten Welt zu agieren und mit der Mediatisierung der Erfahrung, etwa in Simulationen und Intranet-Plattformen, kreativ umzugehen. Sie müssen dem Zusammenspiel der Generationen und Lebensformen, etwa im Hinblick auf Work-life-Balance und Wissenstransfer, neue Möglichkeiten eröffnen. Bedeutsam ist zudem die Beschleunigung der Neuerungen. Insbesondere im Bereich der berufsspezifischen Kompetenzen ist die Halbwertszeit des Wissens rapide gesunken, zugleich sind die Anforderungen an die Flexibilität und Lernbereitschaft der Mitarbeiterschaft enorm gestiegen.

All diese Entwicklungen erfordern nicht nur individuelles lebenslanges Lernen, sondern auch überindividuelle, kollektive, organisationale Lernprozesse, sie erfordern die von den Organisationen zu betreibende Weiterentwicklung ihrer selbst. Diese Weiterentwicklung antwortet nicht nur (bildungs-)technologisch auf die genannten gesellschaftlichen Entwicklungen, sondern verantwortet sie mit; organisationales Lernen impliziert also stets auch eine organisationsethische Entscheidung.

Die Unterstützung solcher Lern- und Entwicklungsprozesse ist eine pädagogische Aufgabe. Das erziehungswissenschaftliche Wissen hinsichtlich organisationaler Lernprozesse und Möglichkeiten ihrer Unterstützung ist bislang allerdings vergleichsweise gering.

Notwendig ist deshalb ein Zuwachs an pädagogischem resp. erziehungswissenschaftlichem Wissen über Organisationen als Lernfelder, über organisationales Lernen und über Möglichkeiten der Unterstützung organisationalen Lernens.

2. Entwicklung professioneller Arbeitsfelder und Diskussionsstand der Disziplin

Dass die Organisationspädagogik sich sowohl als Arbeitsfeld pädagogischer Profession als auch als eigener Diskurs in der Erziehungswissenschaft zunehmend etabliert, lässt sich an einer Reihe von Beispielen zeigen:

So sind mittlerweile viele Absolvent/inn/en pädagogischer Studiengänge im Bereich der Organisationsberatung und -entwicklung und der Qualitätssicherung tätig, und zwar keineswegs nur in klassischen pädagogischen Feldern wie Schulen oder sozialpädagogischen Einrichtungen, sondern auch in Wirtschaftsunternehmen, Verbänden u.a.m. Sie finden nicht nur in der Fort- und Weiterbildung, sondern zunehmend auch im Bereich des Personalwesens, insbesondere der Personalentwicklung, aber auch im Qualitäts- und Wissensmanagement, neue Betätigungsfelder.

Diesem neuen Bedarf entspricht die seit einigen Jahren zu konstatierende Entwicklung neuer, spezifisch organisationspädagogisch ausgerichteter Studiengänge an pädagogischen resp. erziehungswissenschaftlichen Instituten von Universitäten und Fachhochschulen (an einigen Instituten explizit unter dem Titel „Organisationspädagogik“, an anderen unter der Bezeichnung „Organisationsentwicklung“, „Organisationsberatung“, „organization studies“ o.ä.).

So begrüßenswert wissenschaftliche Interdisziplinarität ist, erweist sich dabei als Nachteil, dass die Organisation als Phänomen im pädagogischen Diskurs, insbesondere in der reformpädagogischen Tradition, lange Zeit wenig Aufmerksamkeit oder gar Ablehnung erfuhr. Schon Bernfeld sprach von der „Institutionenblindheit der Pädagogik“ und Ewald Terhart, der in einem Aufsatz 1986 wieder den Finger auf diese Wunde legte, wies darauf hin, dass sich die theoretische Konfrontation zwischen Organisation und Individuum in der Pädagogik sogar eher zugespitzt hat. Bis heute ist der pädagogische Diskurs um Organisation immer noch auf Bezugstheorien aus Soziologie, Psychologie und Ökonomie angewiesen.

Dennoch hat sich inzwischen ein eigenständiger organisationsbezogener Diskurs in der Erziehungswissenschaft etabliert. Publikationsreihen wie „Bildung und Organisation“ (hrsg. v. H. Geißler), „System und Organisation“ (hrsg. v. E. König) oder „Organisation und Pädagogik“ (hrsg. v. M. Göhlich) zeigen ihn ebenso an wie entsprechend zugeschnittene Zeitschriften (z.B. Journal für Schulentwicklung) und Themenhefte (z.B. ZfP 6/2002; DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 2003/1) und weitere Publikationen. Bestimmt wird dieser Diskurs von Fragen nach dem bildenden Gehalt organisationalen Lernens, nach dem Verhältnis individuellen, kollektiven und organisationalen Lernens, nach Ressourcen und Hindernissen sowie nach Formen der Unterstützung solcher Lernprozesse. Schritt für Schritt entwickelt sich im Kontext dieses Diskurses eine entsprechende erziehungswissenschaftliche Forschung – eine erziehungswissenschaftliche Organisationsforschung.

In der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft hat dieser Diskurs – im Unterschied zu entsprechenden Gesellschaften der Nachbardisziplinen (Deutsche Gesellschaft für Psychologie: „Fachgruppe Organisationspsychologie“, Fachgruppen sind in der DGP-Struktur, was Sektionen in der Struktur der DGfE sind; Deutsche Gesellschaft für Soziologie: „Arbeitsgruppe Organisationssoziologie“, außerhalb der Sektionen angesiedelt, d.h. direkt dem Vorstand unterstellt) – bislang keinen eigenen Ort. Dies mag u.a. daraus resultieren, dass der organisationspädagogische Diskurs quer zu den etablierten Feldern unserer Disziplin bzw. bislang bestehenden Sektionen liegt.

Wie die Liste der Unterzeichner dieses Antrags zeigt, beteiligen sich sowohl Kolleg/inn/en der Allgemeinen Pädagogik als auch solche der Schulpädagogik, sowohl Kolleg/inn/en der

Sozialpädagogik und der Erwachsenenbildung als auch solche der Berufs- und Wirtschaftspädagogik aktiv am organisationspädagogischen Diskurs und wünschen, dass er in der DGfE als unserer wissenschaftlichen Fachgesellschaft einen eigenen institutionellen Ort erhält.

Wir beantragen deshalb die Einrichtung einer Arbeitsgemeinschaft, Kommission oder Sektion „Organisationspädagogik“ in der DGfE.

3. Aufgaben einer AG (bzw. Kommission bzw. Sektion) „Organisationspädagogik“

Die erste Aufgabe der Arbeitsgemeinschaft resp. Sektion wird darin bestehen, aus den bereits existierenden Verbindungen ein größeres, regelmäßig tagendes, möglichst abgestimmt forschendes und gemeinsam publizierendes Netzwerk einschlägig arbeitender Erziehungswissenschaftler/innen zu schaffen. Inhaltlicher Kern sind zunächst Fragen nach der Spezifik organisationalen Lernens, nach dessen bildendem Gehalt, nach dem Verhältnis individuellen, kollektiven und organisationalen Lernens, sowie nach Ressourcen, Hindernissen und Formen der Unterstützung solcher Lernprozesse.

Im Weiteren geht es darum, über die Bündelung einschlägigen Wissens eine neue Qualität des fachlichen Diskurses zu erreichen und neue Forschungsfragen zu eröffnen. Erziehungswissenschaftliche Organisationsforschung – ob nun quantitativ, qualitativ oder pragmatisch designt, und egal ob auf Schule, Kita, Heim, Jugendverband, Erwachsenenbildungseinrichtung, Unternehmen, Klinik, Stadtverwaltung oder eine andere Organisation bezogen – soll hier eine eigene Plattform erhalten.

Die Arbeitsgemeinschaft (bzw. Sektion) soll auch Raum bieten, um das Verhältnis von Organisation und Pädagogik resp. Erziehungswissenschaft theoretisch näher zu bestimmen.

Dass die Arbeitsgemeinschaft (bzw. Sektion) zudem zur Positionierung der Erziehungswissenschaft im interdisziplinären Organisationstheorie- und Organisationsforschungsdiskurs beizutragen hat, liegt auf der Hand.

Schließlich soll die Arbeitsgemeinschaft (bzw. Sektion) Nachwuchswissenschaftler/inne/n eine Plattform bieten, ihre Forschungen auf diesem Gebiet vorzustellen.

4. Fragestellungen und Forschungsthemen der AG (bzw. Kommission bzw. Sektion)

Die folgende Liste ist als Auswahl an Fragestellungen und Forschungsthemen zu verstehen, denen die Arbeitsgemeinschaft (bzw. Sektion) auf ihren regelmäßigen Tagungen nachgehen wird:

- Organisationen als Lernfelder
- Organisation als kulturelle Praxis, Entwicklung von Organisationskultur
- Analyse und Evaluation organisationspädagogischer Interventionen
- Methoden erziehungswissenschaftlicher Organisationsforschung
- Verhältnis von erziehungswissenschaftlicher Organisationsforschung und -beratung
- Diversität und Organisation (incl. Gender- und Intercultural-Mainstreaming)
- Lernen in und von Netzwerken (bzw. communities of practice)
- Lernökologie von Organisationen

- Ethik organisationalen Lernens und organisationspädagogischen Handelns
- Lernpotentiale organisationaler Krisen
- Verhältnis von Organisation und Profession
- Organisationsentwicklung und Personalentwicklung
- Die Rolle von Organisationen im Zuge der Veränderung von Systemsteuerung
- Bildungsmanagement (von Schulen, sozialpädagogischen Einrichtungen, Betrieben und anderen Organisationen), insbesondere Weiterbildungsmanagement
- Wissensmanagement (u.a. generationaler Wissenstransfer in Organisationen)
- Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement organisationaler Lernprozesse

5. Vorarbeiten

Die beantragte DGfE-Arbeitsgemeinschaft (bzw. -Sektion) „Organisationspädagogik“ baut inhaltlich auf dem bereits vorhandenen organisationspädagogischen Diskurs auf:

Zu nennen sind hier zum einen die einschlägigen Forschungen und Publikationen der den vorliegenden Antrag unterstützenden Kolleg/inn/en, etwa – um zumindest einige wenige anzuführen – „Systemische Organisationsberatung“ (König/Volmer 1993), „Mikropolitik der Schulentwicklung“ (Altrichter/Posch 1996), „Perspektiven erwachsenenpädagogischer Organisationsforschung“ (Schäffter 1997), „Organisationsentwicklung und Frauenförderung“ (Weber 1998), „Das gesundheitsfördernde Krankenhaus. Zur Entwicklung einer lernenden Organisation“ (Wolff, Mitherausg. 1999), „Organisationspädagogik“ (Geißler 2000), „Organisationen im Erziehungssystem“ (Kuper, Aufsatz 2001), „Arbeit und Organisation“ (Harney, Aufsatz 2002), „Organisationspädagogik der Schule“ (Rosenbusch 2005, Aufsätze seit 1988), „Pädagogische Organisationsforschung“ (Göhlich, Aufsatz 2005), „Pädagogische Institutionen“ (Merkens 2006). Die – aus Platzgründen sehr begrenzte – Auflistung lässt erkennen, dass die Antragsteller wesentlich zum Aufbau des organisationspädagogischen Diskurses in den letzten zehn Jahren beigetragen haben.

Zum anderen haben die Antragsteller über individuelle Publikationen hinaus in den letzten Jahren bereits gemeinsam Tagungen und Workshops konzipiert und durchgeführt, so zum Beispiel die Tagung „Pädagogische Organisationsforschung“ im November 2004 (Beiträge publiziert in: Göhlich/Hopf/Sausele 2005), an der u.a. Harald Geißler, Eckard König, Hans-Günter Rolff, Ortfried Schäffter mitwirkten, und das Symposium „Beratung, Macht und organisationales Lernen“ im März 2006 auf dem DGfE-Kongress in Frankfurt (Publikation der Beiträge in Vorbereitung: Göhlich/König/Schwarzer 2006), an dem u.a. Herbert Altrichter und Heinz Rosenbusch mitwirkten.

An den Instituten und Lehrstühlen der Antragsteller sind zudem in den letzten Jahren eine Reihe von Habilitationen, Dissertationen, Diplom- und Magisterarbeiten zu organisationspädagogischen Fragen entstanden und in wachsender Zahl in Angriff genommen worden, deren Ergebnisse und Befunde dringend – nicht zuletzt durch die Nachwuchswissenschaftler/innen selbst – in den Diskurs der DGfE einzuspeisen sind und diesen weiter voranbringen können.

Als letzte Vorarbeit soll der gemeinsame Workshop der Antragsteller am 9. und 10. Oktober an der Universität Erlangen genannt werden, aus dem diese Antragsbegründung hervorgegangen ist. An diesem Workshop nahmen teil: Michael Göhlich, Caroline Hopf (beide Erlan-

gen), Eckard König (Paderborn), Harm Kuper (Berlin), Heinz Rosenbusch (Bamberg), Ines Sausele (Erlangen), Christine Schwarzer (Düsseldorf), Susanne Weber (Fulda), Stephan Wolff (Hildesheim). Angemeldet, aber kurzfristig verhindert waren: Herbert Altrichter (Linz), Harald Geißler (Hamburg), Hans Merkens (Berlin). Sie wurden per Mail in die Endkorrektur des Antragstextes einbezogen.

Antragssteller/innen (in alphabetischer Reihenfolge):

Herbert Altrichter (Linz)	Eckard König (Paderborn)	Ines Sausele (Erlangen)
Harald Geißler (Hamburg)	Harm Kuper (Berlin)	Wolfgang Schröer (Hildesheim)
Michael Göhlich (Erlangen)	Katja Luchte (Paderborn)	Christine Schwarzer (Düsseldorf)
Klaus Harney (Bochum)	Hans Merkens (Berlin)	Susanne Weber (Fulda)
Caroline Hopf (Erlangen)	Heinz Rosenbusch (Bamberg)	Stephan Wolff (Hildesheim)

Kontakt:

Prof. Dr. Michael Göhlich, Lehrstuhl für Pädagogik, Philosophische Fakultät I, Universität Erlangen, Bismarckstr. 1, 91054 Erlangen, 09131-8522337, priv. 0711-2843674, michael.goehlich@web.de