

Marion Franke

Hochschule als lernende Organisation

*Zweidimensionaler Wandel am Beispiel
einer Universität*

Verlag Dr. Kovač

| | |
|-------------------|---|
| Lesehinweis | 8 |
| Vor-Sätze..... | 9 |

I. HOCHSCHULEN IN DEUTSCHLAND

| | |
|---|-----------|
| 1. Ein Überblick..... | 13 |
| 1.1 Funktionen der Hochschulen | 14 |
| 1.2 Aufgaben der Hochschulen..... | 15 |
| Exkurs - Ein kurzer historischer Abriss | 17 |
| 2. Gedanken zur permanenten Reformdiskussion und einer Veränderungsoffensive | 27 |
| 2.1 Hochschulkritik..... | 29 |
| 2.2 »Im Kern gesund?« versus »Im Kern verrottet!« | 31 |
| 2.3 Bildung versus Ausbildung | 35 |
| 2.4 Miniversitäten versus Massenuniversitäten..... | 36 |
| 2.5 Regulierung versus Deregulierung..... | 39 |
| 2.6 Die Profilierungsdiskussion | 44 |
| 3. Profilierung als Notwendigkeit für die Universität Hildesheim? | 46 |
| 3.1 Profilierung? - Profilierung!..... | 48 |
| 3.2 Einige Beiträge in der Profilierungsdiskussion..... | 49 |

II. DIE FRAUENHOCHSCHULE

| | |
|---|-----------|
| 1. Die Idee einer Frauenhochschule | 53 |
| 1.1 Warum eine Hochschule für Frauen? | 54 |
| 1.2 Die ersten Gedanken zu einer Frauenuniversität | 56 |
| 1.3 Positionen einzelner Wissenschaftlerinnen | 64 |
| 1.4 Die Niedersächsische Kommission | 70 |
| 1.5 Der Verein Internationale Frauenuniversität | 72 |
| Exkurs - Die Frauenhochschulen in den USA | 75 |
| 2. Was viele Konzepte und Ideen trotzdem gemeinsam haben | 77 |

III. ORGANISATIONALES LERNEN - LERNENDE ORGANISATIONEN

| | |
|--|-----|
| 1. Organisationen und Turbulenzen | 80 |
| 1.1 Möglichkeiten, auf Turbulenzen und Umweltdynamik zu reagieren..... | 81 |
| 1.2 Grenzen des Fortschritts..... | 82 |
| 1.3 Zukunftsplanung..... | 83 |
| 1.4 Wandel in und von Organisationen | 87 |
| 1.5 Wandel durch Organisationsentwicklung..... | 90 |
| 2. Organisationales Lernen | 92 |
| 2.1 Geschichte..... | 92 |
| 2.2 Definitionen Organisation und Lernen..... | 95 |
| 2.3 Theorien, Modelle und Wege des organisationalen Lernen..... | 99 |
| 2.4 Bedingungen für die organisationale Konstruktion von Wirklichkeit..... | 106 |
| 2.5 Auslöserin organisationaler Lernprozesse..... | 107 |
| 2.6 Verhinderin organisationaler Lernprozesse..... | 110 |
| 2.7 Abschließende Gedanken..... | 112 |
| 3. Universitäten als lernende Organisationen | 113 |
| 3.1 Universitäten als Wissensproduzentinnen..... | 114 |
| 3.2 Universitäten als Lernorte..... | 117 |
| 3.3 Vorschläge für die Universität Hildesheim..... | 120 |

IV. KONZEPT »ENT-WICK-LUNG«

| | |
|--|-----|
| 1. Alte und neue Ideen | 124 |
| 1.1 Organisations- und Kulturwandel - Change Program-Management-Process..... | 125 |
| 1.2 Die Grobstruktur der Veränderung..... | 126 |
| 1.3 Die Phasen der Transformation..... | 129 |
| 2. Modelation | 132 |
| 2.1 Das Strukturmodell..... | 133 |
| 2.2 Das Zeitmodell..... | 137 |
| 2.3 Das Raum-Modell..... | 140 |
| Nach-Sätze..... | 145 |
| Abürzungen – Allgemein..... | 147 |
| Abkürzungen - Zeitschriften..... | 147 |
| Anmerkungen..... | 148 |
| Abbildungsverzeichnis..... | 170 |
| Literaturliste..... | 171 |