

Charlotte Axelsson, Barbara Getto

Kulturen des Wandels

Transformation der Hochschulbildung im Digitalen

Welche Art von Hochschulkultur benötigen wir für den digitalen Wandel? Wo sind die Gestaltungsräume, in denen diese Kultur ausgehandelt werden kann? Dieses Thesenpapier bietet verschiedene Perspektiven auf die Thematik. Wir wollen damit Denkanstöße geben und Fragen aufwerfen, die als Ausgangspunkt für die Diskussion mit den Akteuren anderer Hochschulen gelten können.

Kultur kann im weitesten Sinne als Orientierungshilfe für das Zusammenleben und -wirken im gemeinschaftlichen Kontext ausgelegt werden. Als solche umfasst sie Tradition ebenso wie Innovation, bezeichnet Herkunft ebenso wie die Gegenwart und das Neue.¹ Kultur ruft immer zur aktiven Beteiligung und Aneignung auf.² Nur im Dialog über Gemeinsamkeiten und Gegensätze, auch durch Konflikte und das Akzeptieren unterschiedlicher Herangehensweisen, schafft sie einen Nährboden für die freie Entfaltung des Menschen. Verfolgt man diesen Gedanken und projiziert ihn auf die Frage *nach der Rolle von Kulturen im digitalen Wandel an Hochschulen*, lässt sich (vereinfacht) die

1 Raschèr & Senn, 2012.

2 Balzer, 2022.

These aufstellen, dass eine Organisation eine Kultur für den digitalen Wandel anbieten sollte, um sie kontrovers zu diskutieren!

Warum braucht es eine Kultur für den digitalen Wandel?

Der Begriff ‚digital‘ leitet sich vom lateinischen *digitus* (Finger) ab und bedeutet demnach „mit dem Finger“. Dieser Übersetzung wohnt ein besonderer Charme inne, denn sie sagt etwas aus, was in mancher Diskussion verloren geht: Durch den Menschen, konkret durch dessen physische Kraft, formt sich das Digitale und gestaltet eine neue Art der Kommunikationstechnik – und die ist ebenso abstrakt und vielschichtig wie die Kultur. Aus diesem Grund reden Philosophen und Sozialtheoretiker gerne von einer neuen Ordnung, die uns die Digitaltechnik bringe. In diesem Zusammenhang ist oft von *Digitalität* die Rede. Digitalität bedeutet Kulturprozesse, die wir nicht mehr mit dem Finger berühren können und die aus der Interaktion heraus entstehen.

Eine Kultur der Digitalität nach Stalder meint grundsätzlich eine Orientierungshilfe in einer zunehmend vernetzten, diversen und dichten Informationsgesellschaft.³ Diese neue Kommunikationsstruktur nutzt Digitales und Nichtdigitales in unterschiedlichen Realitäten. Sie ist ein diverses System, das interdisziplinär, multi-perspektivisch und transversal agiert. Sie handelt durchdacht, mit einem kritischen Ansatz, der das Voneinander-Lernen erwartet, das Fehler-Machen fordert und Innovation zulässt.⁴ Damit einher geht die Forderung, eine gemeinsame Hochschulkultur für die Anforderungen des Wandels in gemeinsam ausgehandelte, digital geprägte Zukünfte zu diskutieren und zuzulassen.

3 Stalder, 2016.

4 Axelsson & Kocher, 2022.

Ist die Entwicklung einer gemeinsamen, von allen Fachrichtungen der Hochschule getragenen Kultur utopisch?

Hochschulen werden als besondere, als unvollständige Organisationen betrachtet.⁵ (Abb. 1) Sie sind lose gekoppelte Systeme,⁶ deren Bereiche weitgehend autark agieren. So haben auch die Mitglieder bzw. Fachrichtungen meist nur eine geringe Identifikation mit ihrer Hochschule. Akteure an Hochschulen bewegen sich vielmehr in einem Geflecht aus komplexen, teilweise widersprüchlichen Bezügen und Beziehungen. Busse bringt die Paradoxie der Situation auf den Punkt: Hochschulen sind nur der Ort, an dem Lehrpersonen ihre professionelle Identität leben und die eigene Expertise einlösen.⁷ Sie sind darauf angewiesen, dass ihre Mitglieder außerhalb vernetzt sind und (von ihren Communities) Renommee erhalten, das wiederum auf die Hochschulen zurückfällt.

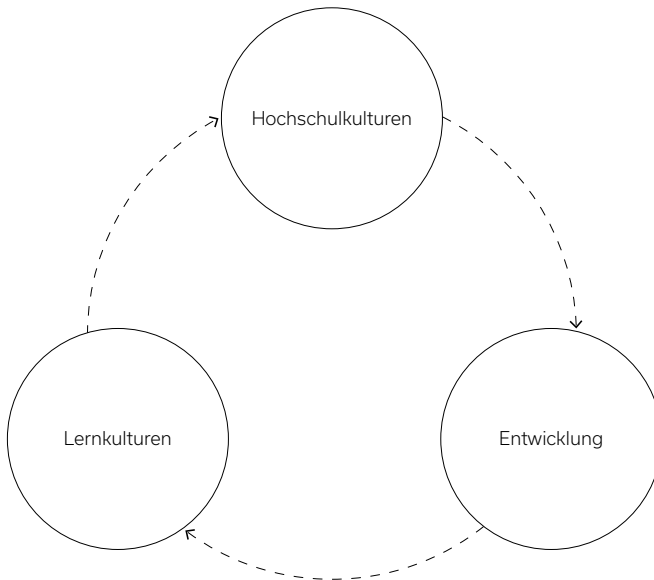


ABB. 1: Kreislauf und Lernkulturen, Hochschulkulturen und Entwicklung

5 Kehm, 2012.

6 Weick, 1976.

7 Busse, 2020.

Was bedeutet das für die Entwicklung einer gemeinsamen Kultur?

Im Hinblick auf die Divergenz zwischen Innen- und Außenorientierung einzelner Akteure und Bereiche an Hochschulen erscheint die Entwicklung eines Gemeinsamen als nahezu unlösbare Aufgabe. Die Einschätzung zu dieser Thematik ist essentiell, denn es stellt sich die Frage, ob sich eine Lehr- und Lernkultur, die die Potenziale digitaler Medien für ein „anderes Lernen“ aufgreift, überhaupt an einer Hochschule (im Ganzen) oder (nur) in einer Fakultät bzw. einem Studiengang entwickeln lässt.⁸ Insgesamt würde dies die Annahme voraussetzen, dass Hochschulmitglieder durch einen internen Kulturdiskurs nicht oder nur schwerlich in ihrem Handeln erreicht werden können. Letztlich bedarf es viel Überzeugungsarbeit und Kommunikation, sie dafür zu gewinnen, ihre Zeit und Energie in das „Gemeinsame“ der Organisation zu stecken.⁹

Der maßgebliche Impuls für Innovationen erreicht die Hochschule daher möglicherweise eher über das Fach und die Art, in der sich dort Erwartungen und Normen z.B. für die Anlage von Lehre in einer Disziplin entwickeln. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine Hochschule eher durch eine Reihe von fachspezifischen Lehr- und Lernkulturen geprägt ist als durch eine hochschulweite Kultur, auch wenn Elemente einer organisationalen Identität sich herausbilden.¹⁰

Dies bringt eine unkonventionelle Sichtweise von dem anfänglich skizzierten Kulturverständnis: Es wäre interessant, die Fachbereiche als Mikrokulturen zu begreifen, denn sie sind durch die ständige Fortentwicklung von Formen, Inhalten und des Zeitgeists in der Lage, sich vom Durchschnitt abzugrenzen und eigenständig und autonom zu agieren, mit einem Hauch Rebellion. Es lohnt sich aus dieser Perspektive, die folgenden Gestaltungsräume zu bearbeiten.

Das vorliegende Thesenpapier und die folgenden Fragen wurden in einem LeLa-Forum im November 2022 mit 25 Hochschuldidaktik-Expert:innen von Zürcher Hochschulen diskutiert. Die Arbeit in den Gruppen hat gezeigt, dass die Frage nach der Spezifizierung des Kulturbegriffs im Hochschulkontext elementar für Veränderungsprozesse im Kontext des Digitalen an Hochschulen ist. Eine Ermöglichungskultur ist das Fundament, um

8 S.a. Getto et al., 2018.

9 Vgl. Busse, 2020.

10 Vgl. Getto & Kerres, 2023.

diesen Wandel aktiv als partizipativen Prozess zu gestalten. Das Papier versteht sich somit nicht als Abschluss, sondern als Ausgangspunkt für weitere Fragen und Diskursräume.

Gestaltungsräume für die Entwicklung von Hochschulbildung im Digitalen Wandel

- Was ist eine Hochschulkultur angesichts des digitalen Wandels in den Lehr-, Lern- und Forschungskulturen?
- Welche fachlichen oder organisatorischen Kulturfragen bilden den Diskursrahmen?
- Benötigt es eine Sicht von außen?
- Wie erleben wir die digitalen Lern- und Lehrkulturen an der Hochschule?
- Wo befinden sich Gestaltungsräume und virtuelle Räume für die Entwicklung und Reflexion neuer Ansätze einer Hochschulkultur?
- Welcher Entwicklungsspielraum eröffnet sich durch die verschiedenen Ansätze?
- Wie können wir mit diesem Diskurs stärker auf gesellschaftliche Veränderungen eingehen?

Literatur

26

AXELSSON, C. & KOCHER, M. (2022). Playful Times – Exploring World ... PHEW!
In A. M. Loffredo, R. Wenrich, C. Axelsson & W. Kröger (Hg.),
Changing Time – Shaping World. Changemaker in Arts & Education
(Media and Design Aesthetics, Bd. 16, S. 129–142).
Bielefeld: transcript.

BUSSE, S. (2020). Hybride Organisationen führen – das Beispiel Hochschule.
Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 27(3), 347–364.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s11613-020-00664-6>.

GETTO, B., HINTZE, P. & KERRES, M. (2018). (Wie) Kann Digitalisierung zur
Hochschulentwicklung beitragen? In dies. (Hg.), Digitalisierung und
Hochschulentwicklung. Proceedings zur 26. Tagung der Gesellschaft für
Medien in der Wissenschaft e.V. (Medien in der Wissenschaft, Bd. 74, S. 13–25).
Münster, New York: Waxmann.

GETTO, B. & KERRES, M. (2023). Mediendidaktik und ihr Beitrag zu
Hochschulentwicklung. In R. Rhein & J. Wildt (Hg.),
Hochschuldidaktik als Wissenschaft. Bielefeld: transcript, im Erscheinen.
DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.10079.74404>.

KEHM, B. M. (2012). Hochschulen als besondere und unvollständige
Organisationen? Neue Theorien zur ‚Organisation Hochschule‘.
In U. Wilkesmann & C. J. Schmid (Hg.), *Hochschule als Organisation* (S. 17–25).
Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-531-18770-9_1.

RASCHÈR, A. & SENN, M. (HG.). (2012). *Kulturrecht – Kulturmarkt*.
Zürich: Dike.

STALDER, F. (2016). *Kultur der Digitalität*.
Frankfurt am Main: Suhrkamp.

WEICK, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems.
Administrative Science Quarterly, 21(1), 1–19.
DOI: <https://doi.org/10.2307/2391875>.

Internetquellen

BALZER, J. (2022, 11. August). Was Sie wissen sollten, bevor Sie sich über kulturelle Aneignung aufregen. *Online Republik*.

27

Abgerufen am 5. September 2022 von <https://www.republik.ch/2022/08/11/was-sie-wissen-sollten-wenn-kulturelle-aneignung-sie-aufregt>.

Abbildungen

ABB. 1: Kreislauf von Lernkulturen, Hochschulkulturen und Entwicklung. Visualisierung der Autorinnen.

