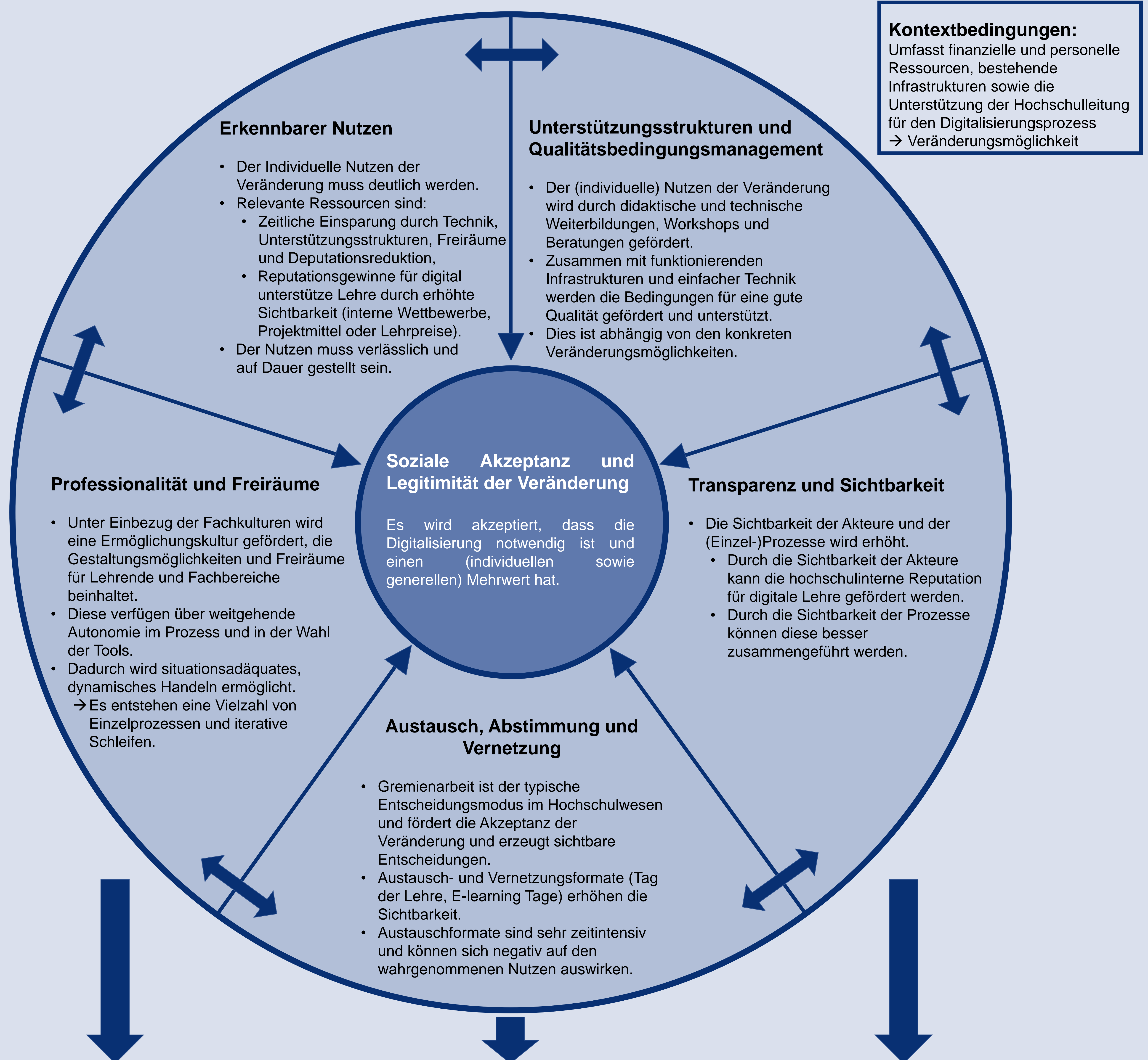




# Kollektive Veränderungsbereitschaft als Erfolgsfaktor bei der Digitalen Transformation der Hochschullehre

Das Konzept berücksichtigt die organisationalen Strukturen im deutschen Hochschulwesen (siehe Mintzberg 1979; Weick 1976). Der zentrale Modus zur Herstellung der kollektiven Veränderungsbereitschaft ist die soziale Akzeptanz.

Jede der sechs Handlungsvariablen hat Auswirkungen auf die anderen Variablen.



## Dynamik und Synchronisation

Die verschiedenen dynamischen Prozessschleifen die sich aus den geschaffenen Freiräumen und Gestaltungsmöglichkeiten ergeben müssen synchronisiert und zu einer übergreifenden Entwicklung zusammengeführt werden.

Denkbare Synchronisationsmodi:

- Brennglas (Einzelprozesse vergrößern sich und umfassen mehrere Bereiche),
- Blume (verschiedene Einzelprozesse laufen auf ein Zentrum zu),
- Baum (Best-Practice erzeugen neue, wesensgleiche Prozesse).

→ Ziel ist es ein situatives Gleichgewicht zwischen Dynamik und Freiräumen und Synchronisation der hochschulweiten Entwicklung schaffen.

### Literatur:

Graf-Schlattmann, Marcel; Meister, Dorothee M.; Oevel, Gudrun; Wilde, Melanie (2018): Arbeitspapier Nr. 1. Hochschulstrategie als Prozess. Zum allgemeinen und hochschulspezifischen Begriff der Strategie. Abrufbar auf: Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.1293797>.  
Graf-Schlattmann, Marcel; Meister, Dorothee M.; Oevel, Gudrun; Wilde, Melanie (2019): Digitaler Wandel als strategischer Transformationsprozess – Zum allgemeinen und hochschulspezifischen Verständnis der Digitalisierung. Abrufbar auf: Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.2589943>.  
Mintzberg, Henry (1979): The Structuring of Organization. A Synthesis of Research. Upper Saddle River: Prentice-Hall.  
Weick, Karl E. (1976): Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. In: Administrative Science Quarterly 21, S. 1-19. Sage: Cornell

GEFÖRDERT VOM

