

Inhaltsverzeichnis

1 Organisations- und Netzwerkberatung als Anwendungs- und Praxisfeld der Organisationspädagogik	1
1.1 Das Organisieren im Denken des Pädagogischen – Genese und Institutionalisierung der Organisationspädagogik	1
1.2 Pädagogische Organisations- und Netzwerkberatung – Zur Professionalisierung eines organisationspädagogischen Anwendungsfeldes	8
1.3 Organisationspädagogisches Wissen im Praxisfeld der Organisationsentwicklung und -beratung	13
1.3.1 Organisationsentwicklung und -beratung als Praxisfeld	13
1.3.2 Wissensbestände im Diskurs- und Praxisfeld der Organisationsberatung	14
1.3.2.1 Wissen der Organisationsberatung in ökonomisch-managerialer Rationalität	15
1.3.2.2 Wissen der Organisationsberatung in juridisch-konfliktbearbeitender Rationalität	16
1.3.2.3 Wissen der Organisationsberatung in psychologisch-therapeutischer Rationalität	17
1.3.2.4 Wissen der Organisationsberatung in systemischer Rationalität	18
1.3.2.5 Wissen der Organisationsberatung im Horizont pädagogischer Rationalität	19

1.3.3	Der privatwirtschaftliche Markt prozessorientierter Organisationsentwicklung und -beratung	20
1.3.4	Professionalisierung und Institutionalisierung organisationspädagogischen Wissens	22
1.3.4.1	Professionalisierung der Organisationsentwicklung und -beratung?	23
1.3.4.2	Quo Vadis Organisationspädagogik: Professionelles Mandat, Epistemic Communities oder Transprofessionalisierung?	23
1.4	Das ‚Eigentliche‘ organisationspädagogischer Organisations- und Netzwerkberatung – Zur Frage nach dem organisationspädagogischen Proprium	25
1.5	Zusammenfassung	28
2	Organisationspädagogische Professionalisierung und Beratung im Dispositiv ‚Diskursiver Gestaltung‘ – Eine theoretische Verortung	31
2.1	Verantwortung als Wegmarke einer organisationspädagogischen Professionalisierung	31
2.2	Verantwortung (in) der Organisationsberatung – Organisationspädagogisches Proprium im Plural theoretischer Perspektiven	34
2.2.1	Einleitung	34
2.2.2	Verantwortung (in) der Organisationsberatung: „Humanisierung“ durch „Bildung“ und „Lernen“	35
2.2.3	Verantwortung als „ungedeckter Informationswert einer Entscheidung“	37
2.2.4	Ethische (Beratungs-) Subjekte: Verantwortung zur Mehrung des Glücks	41
2.2.5	Artikulation in Polyphonien organisieren; Verantwortung als Diskurs-Praxis übersetzen	42
2.2.6	Erfahrung, Reflexivierung, Ästhetische Transformation – Ein organisationspädagogisches Proprium?	45
2.3	Von und durch Verantwortung zum Proprium organisationspädagogischer Organisations- und Netzwerkberatung	46

2.4	Macht als Phänomen in der Organisations- und Netzwerkberatung	49
2.5	Macht, Wissen und Diskurs – Foucaults Diskursmethodologie als Instrumentarium für Organisations- und Netzwerkberatung	53
2.6	Organisations- und Netzwerkberatung im Dispositiv „Diskursiver Gestaltung“ – Eine heterotopische Intervention	59
2.7	Zusammenfassung	65
3	Diskursanalytisch-organisationspädagogische Professionalisierung am Beispiel des Ausbildungsprogramms „Nachhaltige Zukünfte gestalten lernen“	69
3.1	Beratungslernen an den Grenzen von Wissenschaft und Praxis	70
3.1.1	Zur ‚Theorielosigkeit‘ und ‚Toolzentrierung‘ im Feld der Organisations- und Netzwerkberatung	70
3.1.2	Zur ‚Praxisabwesenheit‘ in universitärer Professionalisierung	84
3.1.3	Von der Theorie-Praxis-Verschränkung zu organisationspädagogischem Zukunfts- und Innovationslernen	88
3.2	Towards Regional Circular Economies. ‘Greening the University Canteen’ by Sustainability Innovation Labs	93
3.2.1	Why Care? Engaging and Experimenting in Sustainability Innovation Learning	93
3.2.1.1	The Innovation Lab ‘Sustainable University Canteen’ 2015: Learning from a First Prototypes’ Potentials and Limitations	96
3.2.1.2	The Innovation Lab Series ‘Sustainable University Canteen’ 2018–2019: Theorizing, Professionalizing, Still Experimenting	97
3.2.2	The Circular Economy as a New Paradigm for Sustainability	98
3.2.3	Connecting Innovation Labs, Circular Economy and Students’ Professionalization: A Discourse Methodological Framework	101

3.2.4	Towards Regional Co-creation and Strategy Development – Engaging the Regional Cycle of Sustainable Nutrition	104
3.2.5	Analyzing the Cycle of Multi-Stakeholder-Rationalities	105
3.2.6	Greening the University Canteen: Prototypes and Preliminary Results	109
3.2.7	Outlook: Analyzing Professionalization and Strategizing into the National Level	111
3.3	Zukunfts- und Gesellschaftsberatung im Modus des ‚Innovation-Learning‘	114
3.3.1	„Innovation Learning“ im Anschluss an ‚Service Learning‘	117
3.3.2	„Innovation Learning“ im Anschluss an ‚Problem Based Learning‘	118
3.3.3	„Innovation Learning“ im Anschluss an ‚Bildung für Nachhaltige Entwicklung‘	123
3.3.4	„Innovation Learning“ als Zukunfts- und Gestaltungsorientiertes Lernen in Innovationslaboren	128
3.4	Zusammenfassung	137
4	Beraterisches Werden als transformatorischer Bildungsprozess – Die Untersuchung organisationspädagogischer Professionalisierung im qualitativen Längsschnitt	141
4.1	Lernziele bestimmen? Kompetenzen erfassen? Prozesse imaginieren? Zur „Messung“ individueller und kollektiver Transformation im Kontext Organisationspädagogischer Professionalisierung	142
4.1.1	Einleitung	142
4.1.2	Professionalisierung als Innovations- und Transformationslernen zwischen Hochschule und Region	143
4.1.3	Taxonomisch messen? Kompetenzen erfassen? Prozesse imaginieren? Modellierungen der Transformation in Analyse- und Messmodellen	144
4.1.3.1	Lernzieltaxonomien: Konversionsprozesse im Modus linearer Transformation	145

4.1.3.2	Generalisiert handlungsorientierte Kompetenzmodellierung: Aufklärung im Modus zielbestimmter Transformation	146
4.1.3.3	Indikatorenbasierte Professionalisierung als Suchbewegung und zielgenerierende Transformation	147
4.1.3.4	Gestaltungskompetenz als Transformationsmodus „korrelativen Matchings“	148
4.1.3.5	Organisationsbildung für nachhaltige Entwicklung im Modus reflexiver Transformation	149
4.1.4	Reflexive Imagination im Prozess: Die längsschnittliche Erschließung individueller und kollektiver organisationspädagogischer Professionalisierung	150
4.2	Professionalisierung qualitativ erschließen – Eine erkenntnistheoretische Einbettung	152
4.2.1	Professionalisierung als prozessuale Krisengeschehen	153
4.2.1.1	Professionalisierung durch Krisenerfahrung	154
4.2.1.2	Professionalisierung als Prozessgeschehen	156
4.2.2	Professionalisierung als sprachliches Phänomen	158
4.2.3	Professionalisierung als Prozess symbolischer Ordnungsbildung	160
4.3	Das Erhebungsdesign	162
4.3.1	Das bildbasierte Erhebungsdesign	163
4.3.2	Das bildbasierte, narrative (Peer-) Interview	167
4.3.3	Die bildbasierte Gruppendiskussion	168
4.3.4	Das längsschnittliche Erhebungsdesign	170
4.4	Das metaphern- und diskursanalytische Analysedesign	171
4.4.1	Über die Analyse von Metaphern zur Rekonstruktion sozialer Prozesse	172
4.4.2	Metaphern- und Diskursanalyse als trianguliertes Analysedesign	177
4.4.3	Mit der Metaphern- und Diskursanalyse zur Erschließung transformatorischer Bildungsprozesse	180
4.4.3.1	Die bildbasierte Imagination in der Metaphern- und Diskursanalyse	182

4.4.3.2 Die Längsschnittlichkeit in der Metaphern- und Diskursanalyse	185
4.4.4 Zusammenfassung des Erhebungs- und Analysedesigns	190
4.5 Vom „wilden Fluss“ zum „Sieg“. Organisationspädagogische Professionalisierung als transformatorischer Bildungsprozess	192
4.5.1 Einleitung	192
4.5.2 Theorie-Praxis-Verschränkung als Konstitutiv organisationspädagogischer Professionalisierung – Das Programm ‚Nachhaltige Zukünfte gestalten lernen‘	193
4.5.3 Transformatorische Bildungsprozesse mittels bildbasierter Metaphern erschließen	195
4.5.4 Organisationspädagogische Professionalisierung zwischen ‚Herausforderung‘ und ‚Chance‘ – Der Fall ‚Murezzan‘	197
4.5.5 Vom „wilden Fluss“ zum „Sieg“: Im Krisenverlauf zur organisationspädagogischen Professionalisierung	203
4.5.6 „Gemeinsam an einem Strang ziehen“. Im Krisenverlauf zu einer organisationspädagogischen Beratungshaltung	206
4.6 Zusammenfassung	208
5 Desideratum und Ausblick	211
5.1 Desideratum	211
5.2 Ausblick	216
Literaturverzeichnis	219