

Call for Papers für das 5. Jahrbuch der Sektion Organisationspädagogik mit dem Schwerpunktthema „Organisation und Innovation“

Sehr geehrte Kolleg:innen,

heute erhalten Sie den Call for Papers zum nächsten Jahrbuch der Sektion. Wir laden Sie herzlich ein, Beiträge für das 5. Jahrbuch Organisationspädagogik einzureichen. Aufgrund der Konzeption des Jahrbuchs mit zwei Teilen, einem „Allgemeinen Teil und einem Schwerpunkteil“, können eingereicht werden:

– Beiträge zu allgemeinen und aktuellen organisationspädagogischen Themen und Problemstellungen, die theoretisch-systematische oder historische Erkenntnisperspektiven auf organisationspädagogische Fragestellungen entwickeln bzw. Ergebnisse aktueller empirischer Forschung zu organisationspädagogischen Gegenständen reflektieren,

sowie

– Beiträge zum Schwerpunktthema „Organisation und Innovation“, das auch das Thema der diesjährigen Jahrtagung der Sektion Organisationspädagogik an der JKU in Linz war.

Herausgeber:innen des 5. Jahrbuchs Organisationspädagogik sind Stephan Huber, Claudia Fahrenwald und Andreas Schröer.

Alle eingereichten Beiträge durchlaufen ein blind-peer-review-Verfahren. Der Umfang eines Beitrags liegt bei maximal 32.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen und Literatur).

Das Jahrbuch erscheint in der Reihe „Organisation und Pädagogik“ bei Springer VS.

Ihren Beitrag schicken Sie bitte unter Beachtung der Manuskripthinweise per E-Mail an: Orgpaed@EduLead.net

Die Frist für die Einreichung der Beiträge wurde verlängert bis zum 30.09.2023.

Alle relevanten Informationen finden Sie auch unter www.EduLead.net/Orgpaed2023/Jahrbuch

Wir freuen uns auf Ihre Mitwirkung und Ihre eingehenden Beiträge!

Die Herausgeber:innen

Stephan Huber, Claudia Fahrenwald und Andreas Schröer

Zum Schwerpunktthema „Organisation und Innovation“

Der Begriff der Innovation adressiert die Dimension des Neuen. Innovation grenzt sich von Vorhandenem ab. Innovation setzt Generierung, Übersetzung und Anwendung neuen Wissens und damit Handlungspraktiken des Wissensmanagements voraus. Voraussetzungen für Innovation sind Kreativität auf individueller Ebene und Offenheit im organisationalen Kontext. In Organisationen ist Innovation daher untrennbar mit organisationalem Lernen verknüpft. Innovationen in Organisationen sind nicht zuletzt (organisations-)pädagogische Prozesse.

Innovationen können sich in Organisationen auf die Erneuerung von Aufgaben, Inhalten oder Programmen, von Personen oder Prozessen der Organisation selbst beziehen. Sowohl die Ebene des Gesellschaftssystems (Makroebene), die Ebene der Organisation (Mesoebene) oder die Ebene des Individuums oder der sozialen Interaktion (Mikroebene) können dabei relevant sein. Als organisationale Lernprozesse können Innovationen das Ergebnis sowohl (1) gezielter und geplanter als auch (2) emergenter Prozesse sein.

Zudem kann zwischen unterschiedlichen Innovationsgraden, insbesondere disruptiven und erhaltenden oder inkrementellen und radikalen Innovationen unterschieden werden. Ungeplante und emergente Innovationsprozesse werden u.a. im Zusammenhang mit der evolutionären Entwicklung von Organisationen oder als Ergebnis von Anpassungen an krisenhafte Umwelten untersucht. Dies hat sich anhand der pandemischen Situation der vergangenen Jahre gezeigt, von der nicht zuletzt der Bildungsbereich in besonderer Weise betroffen war.

Alle verschiedenen Ebenen, Grade und Arten können durch pädagogische Prozesse der Lernunterstützung gefördert werden. Das Repertoire gezielter und geplanter Prozesse reicht hier von Formen der Organisationsentwicklung wie z.B. des ‚Change Management‘ über Konzepte ‚Lernender Organisation‘ bis hin zu Ansätzen des ‚Innovationsmanagements‘. Die kontinuierliche Entwicklung von technischen, sozialen oder ökonomischen Innovationen gilt als zentrale Aufgabe von Organisationen unter Wettbewerbsbedingungen, u.a. um ihr ökonomisches Überleben zu sichern.

Die Fruchtbarmachung von Innovationsprozessen in Organisationen ist dabei auf Planung, Kontrolle und Emergenz als Form und Effekt organisationaler Verfasstheit verwiesen: Organisationale Strukturen sind auf die Sicherung von Ergebnisqualität, auf Routinen, die Verlässlichkeit von Prozessen und die Erwartbarkeit von Ergebnissen ausgelegt. Innovationen aber verlangen nach Unterbrechung von Routinen, beinhalten unerwartete Ergebnisse, bedürfen der Risikobereitschaft und einer gewissen Fehlertoleranz. Ihrem Charakter nach sind sie deviant i.S. der Abweichung von üblichen Prozessen der Organisation. Nicht zuletzt diese Spannung macht die Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Innovation aus organisationspädagogischer Perspektive so interessant.

Anschlussfähig ist hier beispielsweise ein organisationspädagogisches Interesse an Formen der Emergenz sowie der geplanten Unterstützung von Innovationen in, von und zwischen

Organisationen. In Ergänzung zur Untersuchung emergenter Hervorbringung von Innovationen gilt das Interesse geplanten Formen organisationaler Unterstützung von Innovationsentwicklung. Hierzu gehören organisationale Prozesse des Innovationsmanagements, die Einrichtung besonderer Strukturen, Praktiken der Innovationsentwicklung oder auch die organisationale Verbreitung von Handlungsmethoden zur Innovationsförderung. Als Formen geplanter organisationaler Unterstützung zur Innovationsentwicklung sind diese zwar in der Privatwirtschaft zwischenzeitlich weit verbreitet, im Bildungs- und Sozialbereich jedoch noch in einer frühen Entwicklungs- und Verbreitungsphase. Die Planung entsprechender Unterstützungsmaßnahmen kann dabei zum einen top down durch politische Veränderungen veranlasst sein. Zum anderen können Visionen für die Zukunft der Bildung mit entsprechenden innovativen Projekten und Initiativen durch verschiedene Akteur:innen aus Bildungspolitik, -praxis und Wissenschaft bottom up auf den Weg gebracht werden.

Innovationsprozesse in Organisationen sind mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert, die den Prozess entweder verlangsamen oder sogar zum Erliegen bringen können. Dazu gehören einerseits Widerstände und Trägheit der Organisation oder deren Mitglieder, andererseits externe Faktoren wie beispielsweise soziokulturelle Normen und Werte. Daher sollen neben den Aspekten der Emergenz und Förderung im Weiteren auch Hindernisse, Blockaden und Widerstände bis hin zum Scheitern von Innovationsprozessen adressiert werden. Im Hinblick auf Rolle, Funktion(en) und Bedeutung von Organisationen als zentralen Trägern des kulturellen und gesellschaftlichen Wandels gilt es, diese Denk- und Handlungsperspektiven kritisch zu diskutieren, empirisch zu belegen und konzeptionell weiterzuentwickeln.

Innovationen lassen sich in Organisationen deshalb in vielfältiger Weise analysieren und diskutieren: Anknüpfungspunkt können Gegenstand und Beschaffenheit von Innovationen sein, die Rahmenbedingungen der Organisation sowie deren Wechselspiel.

Im Schwerpunkt des 5. Jahrbuchs soll das Verhältnis Organisation und Innovation aus organisationspädagogischer Perspektive anhand folgender Schwerpunkte diskutiert werden:

Vorläufige Struktur des Schwerpunktthemas des Jahrbuchs:

Verhältnis von Organisation und Innovation. Hier werden grundlegende pädagogische und interdisziplinäre Beiträge gesammelt, die sich mit der Konzeptualisierung von Organisation und Innovation aus organisationspädagogischer und weiterer subdisziplinärer bzw. interdisziplinärer Perspektive auseinandersetzen. Dabei stehen auch Soziale Innovationen im Fokus, da ihnen in pädagogischen Organisationen und Organisationen der Hilfe eine besondere Bedeutung zukommt. Möglich sind hier theoretische, empirische und historische Zugänge zum Thema.

Organisationales Lernen und Innovation. Eine für die Organisationspädagogik besonders relevante Relation ist die zwischen organisationalem Lernen und Innovation. Klassischerweise lassen sich Innovationen dabei stärker als Ergebnis oder als Prozess verstehen, was Konsequenzen für die Verhältnisbestimmung zu organisationalem Lernen impliziert.

Organisation und Intervention. Interventionen in Hinblick auf zu entwickelnde Innovation in und von Organisationen kann durch externe und interne Akteure angeregt und begleitet werden. Interventionen werden häufig durch projektförmige Strukturen und Prozesse initiiert, implementiert und institutionalisiert und oft flankiert durch Beratungs- und Begleitungsprozesse. Dabei verfolgen Interventionen unterschiedlichen Ansätze, Ziele, Themen, Methoden und richten sich an verschiedene Zielgruppen. Interventionen können durch das System oder das Umfeld gesetzt oder rein organisationsintern gesteuert und umgesetzt werden. Diese unterschiedlichen Ausprägungen bieten vielfältigen Anlass für organisationspädagogische Interventionsforschung.

Organisation und Innovation unter besonderer Berücksichtigung von Erfolg und Scheitern. Im Fokus stehen hier aktuelle methodologische Strategien und Zugänge von empirischen und vergleichenden Untersuchungen zum Verhältnis von Organisation und Innovation. Dabei soll besonders empirischen Arbeiten Raum gegeben werden, die sich mit Erfolg und Scheitern von Innovationsprozessen in Organisationen beschäftigen. Der Umgang mit und die Bewältigung von Krise(n) kann hierbei einen Schwerpunkt bilden.

Innovation (in) der pädagogischen Organisationsforschung. Hier besteht die Möglichkeit, Innovationen sowie Strategien des Innovierens im Forschungsbereich pädagogischer Organisationsforschung zu präsentieren. Dabei interessiert beispielsweise, welche Forschungsdesign für die Untersuchung von Erfolg und Scheitern von Innovationen oder den Einfluss von Emergenz und Planung auf Innovationsprozesse entwickelt werden. Darüber hinaus interessieren hier Forschungsdesigns und -ergebnisse, die sich mit der Besonderheit von Innovationsprozessen in pädagogischen Organisationen beschäftigen. Hierbei kann das Konzept Sozialer Innovationen zur Klärung dieser Besonderheiten beitragen.

Organisation und Innovation im Spannungsfeld des Forschungs-Praxis-Transfers. Die Entwicklung von Innovation, ebenso wie der wissenschaftliche Diskurs zu (sozialen) Innovationen sind eng mit Fragen des Forschungs-Praxis-Transfers verknüpft. Damit gehen gesteigerte Erwartungen des Transfers wissenschaftlichen Wissens in die organisationale Innovationspraxis einher. Andererseits suchen Organisationen Kontakt zu Forscher:innen, um sich von ihnen bei aktuellen Fragestellungen oder handlungsmethodischen Zugängen wissenschaftlich begleiten zu lassen. Zu diskutieren sind hier Fragen der wechselseitigen Anschlussfähigkeit ebenso wie Fragen des strategischen Handelns und Leitungshandelns in Organisationen.