

Pädagogische Hochschule goes Pedagogical University

Konzeption eines bottom-up-Ansatzes mit strategischer Ausrichtung

Pilotprojekt zur Zusammenführung
von Aus-, Fort- und Weiterbildung in
pädagogischen Berufen

Kral Paul, im Mai 2011

Universität für Pädagogische Berufe in der Region ÖSTERREICH

**Bildungs-
Cluster**

**Universität für
pädagogische Berufe**

*Europäischer
Hochschulraum*

Region

Österreich

**Kultur-
Cluster**

**Wirtschafts-
Cluster**

als systemischer
Ansatz

Pädagogische Universität

- + Pädagogische Hochschulen
- + Kindergartenpädagogik
- + Erwachsenenbildung
- + HR-Management

Ziele für das Projekt „Pädagogische Hochschule goes University“

Ziele für das Projekt

Drei Elemente einer Vision werden in Ziele gefasst, welche für das Pilotprojekt gelten (kurzfristig), für einen internen Roll-Out in den Ministerien (mittelfristig) und einen österreichweiten Roll-Out (langfristig).

Inhalte der drei Projektschritte

Für die drei Projektstufen werden mögliche Inhalte, Vorgehensweisen und Methoden skizziert, immer im Hinblick auf die jetzigen Bedürfnisse der beiden Bundesministerien BMUKK, BMWF.

Vorgehensweise des Pilotprojekts

Das Pilotprojekt kann sofort gestartet werden. Dazu führe ich realistisch umsetzbare Vorgehensweisen und Voraussetzungen an.

Ziele für das Projekt „Pädagogische Hochschule goes University“

Struktur

Wir wollen einheitliche und nachvollziehbare Strukturen und Methoden für einen Informations- und Wissensaustausch aufbauen,

damit Leistungen, Aufgabenfelder, politische Entscheidungen überall, jederzeit und von jeder Anspruchsgruppe nachvollziehbar werden.

1.1 2.1 3.1

Kultur

Wir wollen die eingebundenen Mitarbeiter/innen zu fundierten Wissensträgern machen,

um die sektionsübergreifenden Abteilung aus BMUKK und BMWF aus der Position der Datenverwaltung hin zu einer Transformationsorganisation zu entwickeln.

1.2 2.2 3.2

Infrastruktur

Wir wollen eine Infrastruktur aufbauen, die es ermöglicht, dass alle Anspruchsgruppen über eine Plattform kommunizieren,

damit Information kein knappes Gut ist, sondern die Basis einer erfolgreichen Arbeit.

1.3 2.3 3.3

Abgeleitete Ziele für das Projekt „Pädagogische Hochschule goes University“

Struktur

Kultur

Infrastruktur

1. Pilotprojekt

- 1.1 Aufbau einer gesamtheitlichen Datenstruktur
- 1.2 Schulung von Schlüsselpersonen
- 1.3 Organisation des Wissensaustausches/ Recherche

Ebene:	lokal
Umsetzungsort:	BMUKK, BMWF UNI, PH, EB
Zeitraumen:	9 Monate

2. Interner Roll-Out

- 2.1 Etablierung der gesamtheitlichen Datenstruktur
- 2.2 Etablierung einer Wissenskultur in der Transformation
- 2.3 Organisation der Transformation im Pilot

Ebene:	lokal
Umsetzungsort:	BMUKK, BMWF UNI, PH, EB
Zeitraumen:	9 Monate

3. Externer Roll-Out

- 3.1 Nachvollziehbarkeit von dezentralen Leistungen
- 3.2 Wissenskultur mit konkreten Prozessen
- 3.3 Plattform für alle Anspruchsgruppen

Ebene:	regional
Umsetzungsort:	BMUKK, BMWF UNI, PH, EB
Zeitraumen:	9 Monate

Pilotprojekt

1.1 Aufbau einer gesamtheitlichen Datenstruktur

Um Wissen für andere nachvollziehbar zu machen, muss zuerst geklärt werden, wer wem in welcher Form welche Daten liefert / liefern muss.

- Instrumente:*
- *Inventarisierung von vorhandenen Methoden*
 - *Ist- und Soll-Analyse der Strukturen*
 - *Wissenslandkarte*

1.2 Schulung von Schlüsselpersonen

Eine Änderung der bestehenden Kultur braucht Verantwortliche und Kulturträger, welche die neuen Ideen leben und ihnen ein Gesicht verleihen.

- Instrumente:*
- *Gelbe Seiten von Wissensträgern*
 - *Organisationshandbuch*
 - *Schulungs- und Anreizsystem für Wissensmanagement*

Pilotprojekt

1.3 Organisation des Wissensaustausches/ Recherche

Damit das Projektmanagement kein Konzept bleibt, sondern zu einer alltäglichen Hilfestellung wird, muss eine lebbare Infrastruktur geschaffen werden, über die alles Wissen läuft.

- Instrumente:*
- *Dokumentations- und Ablagesystem*
 - *Recherche, national, international*
 - *Best-Practice-Analysen*
 - *Reorganisation des Intranets*
 - *Migrationsplan bestehenden auf neue Systeme*

Interner Roll-Out

2.1 Etablierung der gesamtheitlichen Datenstruktur

Die Systematik der Datenstruktur der beiden Bundesministerien BMUKK, BMWF muss mit jener der anderen – PH, UNI - abgeglichen werden. Dabei sollen die Erfahrungen des Pilots etabliert werden.

Instrumente:

- *lessons learned*
- *Ist- und Soll-Analyse der Methoden und Strukturen*
- *Wissenslandkarte und Gelbe Seiten*

2.2 Etablierung einer Wissenskultur in der Transformation

Die Kerngruppe trägt Idee und Errungenschaften des Projekt-managements nach außen. Ziel ist, dass der neue Weg als sinnvolle Innovation und nicht als theoretisches Konzept verstanden wird.

Instrumente:

- *Organisationshandbuch*
- *Wissensmanagementtools*
- *Interne Promotion, Schulung* (z.B. Prozesse-, Projektmanagement)

Interner Roll-Out

2.3 Organisation der Transformation im Pilot

Je mehr Anspruchsgruppen involviert sind, desto eher wird nicht nur bestehendes Wissen ausgetauscht, sondern Neues gebildet. Die neuen Systeme (Studienpläne, ECTS, Datenbanken, Ablagen, IT u.a.) werden zum Alltag.

- Instrumente:*
- *Migrationspläne bestehender auf neue Systeme*
 - *Berechtigungs- und Redaktionskonzept*
 - *Interne Promotion*

Externer Roll-Out

3.1 Nachvollziehbarkeit von dezentralen Leistungen

Die Strukturen und Methoden des Transformationsprozesses können jetzt externalisiert werden, um alle Anspruchsgruppen (BMUKK, BMWF, PH, UNI, EB, Behördenvertreter, politische Gruppierungen, Interessenverbände, Kirchen, Forschung u.a.) zu involvieren.

Instrumente:

- *Konzept der Anspruchsgruppen*
- *Schnittstellen-Definition und ggf. Anpassungen*

3.2 Wissenskultur mit konkreten Prozessen

Wissensmanagement ist ein erkennbarer Bestandteil der Hochschule für pädagogische Berufe 2010, Zeichen eines Changemanagement-prozesses. Diese Haltung wird nach außen kommuniziert.

Instrumente:

- *Schulungskonzept für externe Anspruchsgruppen*
- *Externe Promotion*

Externer Roll-Out

3.3 Plattform für alle Anspruchsgruppen

Die Bewertung der Infrastruktur ist ein letzter Schritt, bevor auch externe Anspruchsgruppen auf die Plattform zugreifen können.

Politische Entscheidungen werden vorbereitet.

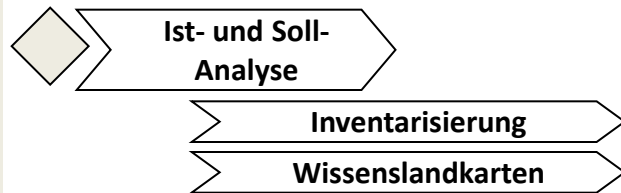
Grundlagenpapiere für zukünftige Koalitionsvereinbarungen.

Erste Erfahrungsberichte aus den Pilotprojekten werden veröffentlicht.

- Instrumente:*
- *Kosten-Nutzen-Analyse*
 - *Anbindung der externen Anspruchsgruppen*

Vorgehensweise für den Pilot

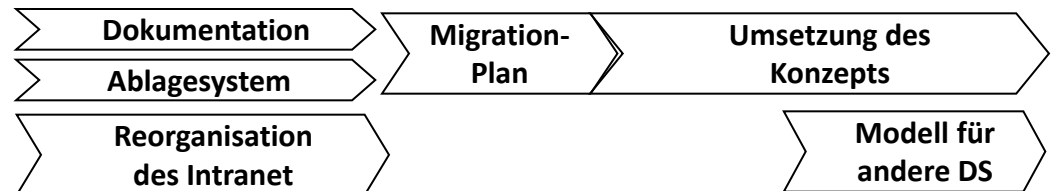
1.1 Aufbau einer gesamtheitlichen Datenstruktur



1.2 Schulung von Schlüsselpersonen



1.3 Organisation des Wissensaustausches/ Recherche



Monat 1

2

3

4

5

6

7

8

Monat 9

Gedankensammlung zum Pilot

1.1 Soll-Ist-Analyse

- Es ist unbedingt notwendig, eine Inventarisierung bereits bestehender Strukturen und Methoden innerhalb der beteiligten Organisationseinheiten durchzuführen
- Die Ernennung von Verantwortlichen für das Projekt ist Voraussetzung für einen langfristigen Erfolg
- Eine pragmatische Vorgehensweise für das Soll-Konzept: Mitarbeiter/innen zeichnen Situationen/ Bereiche/ Themen aus ihrem derzeitigen Aufgabenbereichen auf, in denen sie an die Grenzen der „Institution“ (Gesetzeslage, Qualifikation u.a.) kommen.

Gedankensammlung zum Pilot

1.2 Schulung von Schlüsselpersonen

- Know-learn&lead und KMA sind in der Lage, individuelle Schulungen für dieses Projekt anzubieten
- Geschulte Mitarbeiter/innen sollen zertifizierte Transformationsmanager/innen werden und daraus einen monetären (außerhalb der Dienstzeit) oder nicht-monetären Anreiz (innerhalb der Dienstzeit) erhalten.

Auf diese Art gewinnen wir die Promotor/innen für das Projekt.

Gedankensammlung zum Pilot

1.3 Organisation des Wissensaustausches

- Für die Reorganisation des Intranet und den Aufbau der Dokumentations- und Ablagesysteme ist es wichtig, die Personen zu involvieren, die seit längerem damit betraut sind.

Das Projekt wird somit nicht als Fremdkörper, sondern als Fortsetzung des Bestehenden betrachtet.

- Die Förderung von nicht-arbeitsimmanenten Projekten, wie z.B. ein gemeinsames Forum für Sport, für Kinderbetreuung, Rahmen für informellen Wissensaustausch, soziale Events u.a. ist empfehlenswert, da damit das Zusammenführen unterschiedlicher Organisationskulturen als strategisches Ziel gesehen wird.

Voraussetzungen

- **Verantwortlichkeiten**

Das Projekt muss seitens BMUKK, BMWF einer designierten Projektleitung unterstehen. Beim Roll-Out in andere Organisationen ist es von größter Wichtigkeit, jeweils geeignete Personen für die Aufgabenbereiche des Projekt- und Transformationsmanagements zu bestimmen.

- **Budget**

Für die Bestimmung des Umfangs der Inhalte und die Ausrichtung der Projektschritte ist es wichtig, den Budgetrahmen zu kennen. Das schafft auch für Mitarbeiter/innen in den Organisationseinheiten eine Verbindlichkeit, die als Rückendeckung wichtig ist.

Bekanntnis der Auftraggeber BMUUK, BMWF

- Jedes Projekt will Konsistenz.
- Transformationsmanagement lebt aber geradezu von der Haltung nicht nur der Mitarbeiter/innen, sondern auch ihrer Führung.
- Es braucht deshalb ein klares und eindeutiges Bekanntnis der BundesministerInnen zur Einführung einer „Universität für pädagogische Berufe“.
- Der im Pilotprojekt vorgeschlagene Weg schafft zunächst strukturelle, organisatorische, personale, ressourcen-, projekt-, controlling- und wissensmanagementorientierte Voraussetzung, auf denen curriculare, inhaltliche und organisationkulturelle Bereiche aufgesetzt werden können.
- Die Arbeit der Pilotgruppe erfolgt weisungsfrei innerhalb der schriftlich vereinbarten Beauftragung.

Dr. Paul Kral

Know.learn&lead

Competence Management for Leadership, Coaching,
Communication and Education

Petrus-Klotz-Gasse 8
1170 Wien
m.: +43 664 980 41 94
f. +43 1 485 82 06
e. paukral@gmail.com
e. know@learnandlead.org

Skype	paul.kral1
home	http://www.learnandlead.org
BLOG	http://www.learnandlead.at
LinkedIn	http://at.linkedin.com
XING	http://www.xing.com
yasni	http://www.yasni.de
twitter	http://www.twitter.com/knowlearnlead
twitter	http://www.twitter.com/knowlearnCOACH
posterous:	http://knowlearnlead.posterous.com/
storify	http://storify.com/knowlearnlead/

Twitter-Zeitung: <http://paper.li/knowlearnlead>

Profil. <http://www.dooid.com/paukral>

UID ATU64272888



Lizenziertes Trainer für

I-E-Profil 
Das Ich-Entwicklungs-Profil™

know.learn&lead
C O M P E T E N C E M A N A G E M E N T

