

NMS Bern



nmsbern.ch

Bildung im Zentrum.

OvMS in der Zukunft?

-

**Mit BIO+ über die Zukunft einer Schule
nachdenken**

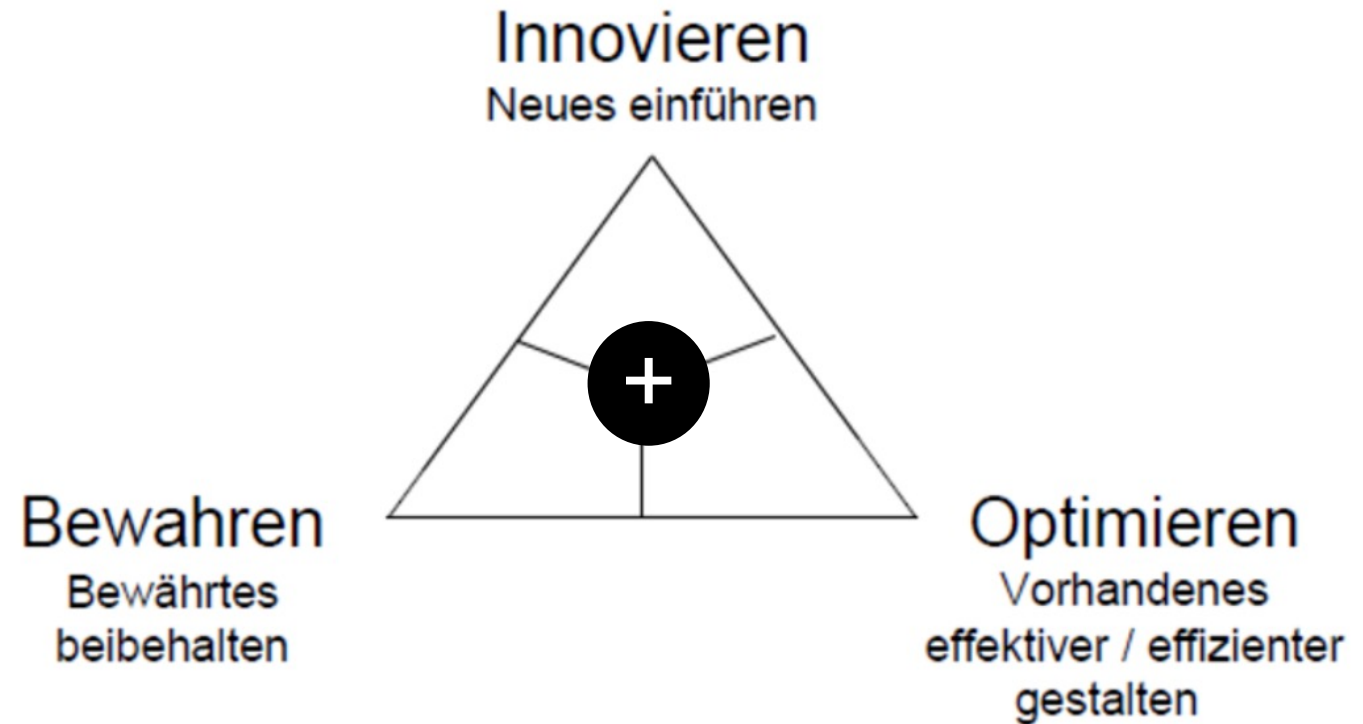
**Prof. Peter Heiniger
10. Juli 2024**

Ablauf

1. **Das Modell BIO+ (5')**
2. **Einschätzungen von Firmen (5')**
3. **Einschätzung der eigenen Person (5')**
4. **BIO-Kriterien (3 x 5')**
5. **Überprüfung der Einschätzungen (5')**
6. **Analyse: IST-Zustand OvMS (10')**
7. **Analyse: SOLL-Zustand OvMS (10')**
8. **Schlussfolgerungen (5')**

1. Das Modell BIO+

Quelle: Prof. Dr. Stephan Huber, Institut für Bildungsmanagement und Bildungsökonomie, PH Zug



2. Einschätzungen von Firmen

das



EA



M

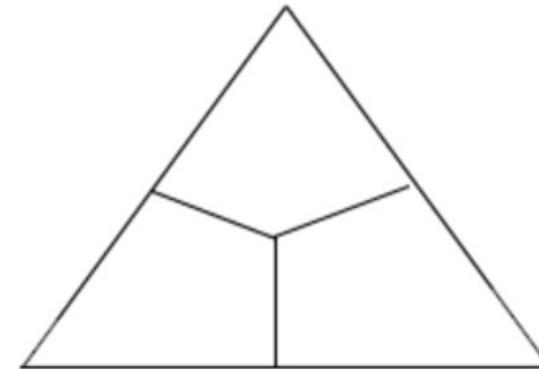


Coca-Cola

ENS



Innovieren
Neues einführen



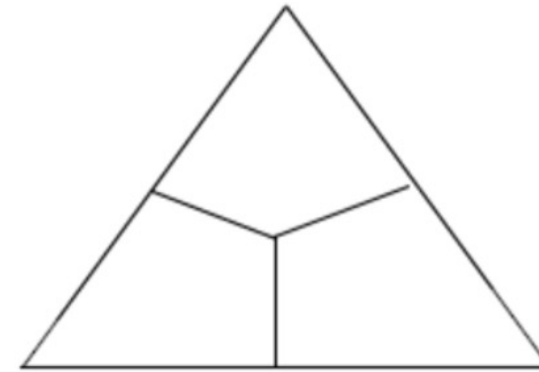
Bewahren
Bewährtes
beibehalten

Optimieren
Vorhandenes
effektiver / effizienter
gestalten

3. Einschätzung der eigenen Person



Innovieren
Neues einführen



Bewahren
Bewährtes
beibehalten

Optimieren
Vorhandenes
effektiver / effizienter
gestalten

4. BIO+-Indikatoren: Bewahren



- Bewusstsein für eigene Herkunft und Geschichte / **Traditionsbewusstsein** / Publikationen zu eigener Vergangenheit
- Erinnern an Gründerväter / Portraits von verdienten Mitarbeitenden / «Heldengalerie» / Vitrinen, in denen die eigene Institution dargestellt wird
- Pflege eines Archivs
- **Kulturbewusstsein**
- **Pflege der Infrastruktur** / Wertschätzung historischer Gebäude oder Gegenstände
- Hervorhebung von Leistungen früherer Generationen
- Pflegen von Strukturen und **Regeln** / Einfordern von Regeltreue / Pflegen von **Ritualen**
- Stolz auf erfolgreiche Absolvierende / sorgfältig inszenierte, würdige **Abschlussfeiern**

4. BIO+-Indikatoren: Bewahren

- Alumni-Vereinigung / **Kontakthalten** zu Ehemaligen / Anlässe für ehemalige Absolvierende
- Nutzen von **Jubiläen**, um sich (auch) seiner Wurzeln zu besinnen
- Erinnern an früher **Erreichtes** / frühere Erfolge
- Interesse an **langjährigen Mitarbeitenden** / zelebrieren von Dienstjubiläen / Anlässe für ehemalige Mitarbeitende
- Bildung einer **Wertegemeinschaft** / Verwendung einer wertorientierten Sprache / Zitieren von Idolen
- an gutem **Ruf** interessiert / an langfristiger Kundenzufriedenheit interessiert /
- Strategisch **langfristige Ausrichtung** / reagieren nicht schnell auf Veränderungen
- **Vorsichtiger Umgang mit Geld** / Reservebildung
- **Reinvestition** von Gewinnen

4. BIO+-Indikatoren: Optimieren

- Anspruchsvolle Grundhaltung / Sehnsucht nach dem noch Besseren / **nie ganz zufrieden** mit dem schon Erreichten
- **Management** wird als wichtig wahrgenommen und gepflegt
- Vergleiche mit anderen Bildungsinstitutionen / Messen an einem **Benchmark** / Teilnahme an Wettbewerben (z.B. Deutscher Schulpreis)
- Qualitätsbewusstsein / **Qualitätsmanagement** / Qualitätshandbücher
- Möglichkeit für MA, Ideen einzubringen (z.B. Briefkasten)
- Erarbeiten / Definieren und Etablieren von **Standards** (Mindest-, Regel-, Exzellenzstandards)
- Fehler sind nicht willkommen / **Fehler** werden angegangen und reduziert
- Erarbeiten von **Prozessbeschreibungen**
- **Monitoring / Controlling** / Prüfen von Standards / Einrichten eines Cockpits mit Kennzahlen

4. BIO+-Indikatoren: Optimieren

- **Daten-** und/oder **faktenorientierte** Entscheidungskultur
- **Evaluationskultur** / Analysen / Untersuchungen
- **Feedbackkultur** / regelmässig stattfindende kollegiale Fallberatungen/Intervision / gelegentlich stattfindende Supervisionen
- KVP- / **PDCA-Kultur**
- Wiederkehrende **Schulung** von Mitarbeitenden (auch im Sicherheitsbereich: Evakuationsübungen / Feuer-Drill / usw.) / **Weiterbildungskultur** / Expert*innen an die Schule holen
- **Best Practice** wird gefördert / Kopieren von guten Beispielen (als «Innovationen» bezeichnete Neuerungen sind effektiv eher Kopien)
- **Knowledge-Management**

4. BIO+-Indikatoren: Optimieren

- Kontinuierliche **Schul- und Unterrichtsentwicklung**
- Regelmässige **Zielvereinbarungsgespräche**
- **Anreizsysteme**
- **Effizienzstreben** / Optimierung des Ressourceneinsatzes / Technologieeinsatz
- Arbeitszeitkontrolle / kaum Engagements für Dinge, die nicht zum Auftrag gehören und/oder nicht bezahlt werden
- **Umsatz- und Ertragssteigerung** / Gewinnmaximierung / Kostenkontrolle
- **Budgetoptimierung**
- **PR-Anstrengungen** / Image-Broschüren / achtsame Selbstinszenierung
- Aus der Infrastruktur das Beste herausholen
- **Mehrfachnutzungen** von Infrastruktur

4. BIO+-Indikatoren: Innovieren

- Flache Hierarchien / **egalitäre Kultur** (die beste Idee interessiert, weniger die Person)
- **Regeln werden nicht allzu ernst genommen**
- **Neugierde** wird geschätzt
- Vielseitiges Interesse / **Interesse an der Arbeit der Kolleg*innen** (auch ausserhalb des eigenen Arbeitsgebietes)
- Mitarbeitende sind **an Forschung interessiert** / Mitarbeitende lassen sich von Forschungsergebnissen inspirieren
- Mitarbeitende sind an neuen **Technologien interessiert** / Mitarbeitende experimentieren mit neuen Technologien
- **Zusammenarbeit** – mit anderen Menschen und Institutionen / relativ freimütiger Umgang mit eigenen Entwicklungen

4. BIO+-Indikatoren: Innovieren

- Grosszügiger Umgang mit **Zeit**
- Fehler sind kein Problem / Fehler werden als Lerngelegenheiten wahrgenommen
- **Finanzielle Risikobereitschaft** / kreative Mittelbeschaffung (z.B. Crowdfunding)
- **Begeisterungsfähigkeit** des Managements, das rasch auf Neuerungen reagiert
- Ständiges **Weiterlernen** wird vorausgesetzt / sich Anregungen holen wird gefördert
- «**Spielen**» ist nicht verpönt / MakerSpace / FabLab / offene Werkstatt
- **Dinge werden anders gemacht, als es alle anderen tun**
- Echte Innovationen (also nicht lediglich Kopien von Dingen, die andernorts schon gemacht werden)©

4. BIO+-Indikatoren: Innovieren

- Mitarbeitende **tüfteln** an Neuem herum
- **Austausch** wird gefördert / Austauschforen sind im Terminkalender implementiert / Mitarbeitende besuchen Tagungen und Kongresse
- **Begegnungszonen** / spontane Treffen werden auch durch bauliche Massnahmen und organisatorische Strukturen gefördert (z.B. unterschiedlichste Sitzecken und Arbeitsmöglichkeiten, Kaffeemaschinen oder Teeküchen, Gartenräume oder Parks zum Flanieren)

5. Überprüfung der Einschätzungen

adidas



EA



Mercedes-Benz



M



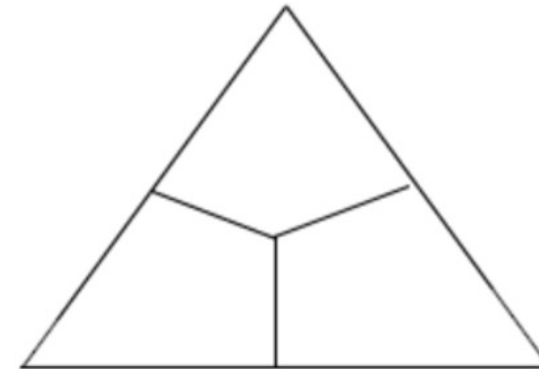
Coca-Cola

ENS



Micros

Innovieren
Neues einführen



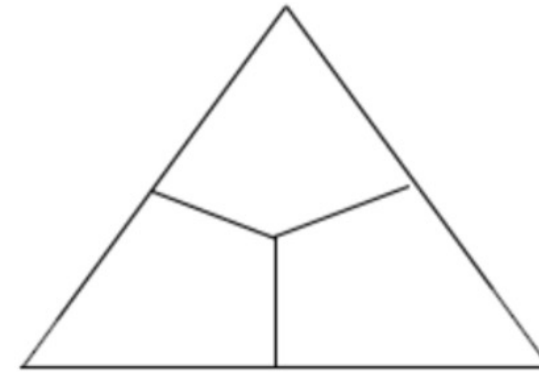
Bewahren
Bewährtes
beibehalten

Optimieren
Vorhandenes
effektiver / effizienter
gestalten

5. Überprüfung der Einschätzungen



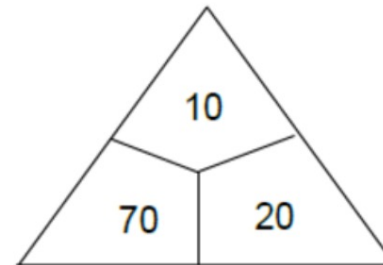
Innovieren
Neues einführen



Bewahren
Bewährtes
beibehalten

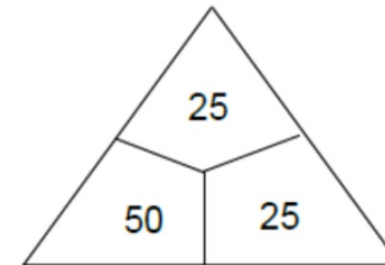
Optimieren
Vorhandenes
effektiver / effizienter
gestalten

6. Analyse: IST-Zustand OvMS



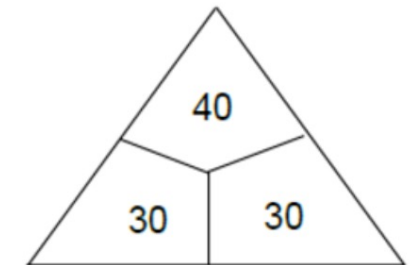
Leuchtturm-
Schule

Fokus
Nachhaltigkeit



Ambitionierte
Schule

Fokus
kontinuierl. Verbesserung



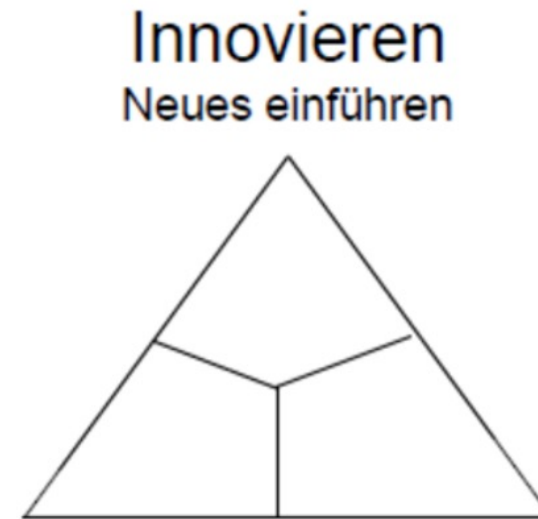
Schule in
schwieriger Lage

Fokus
Innovation

7. Analyse: SOLL-Zustand OvMS



Bewahren
Bewährtes
beibehalten



Innovieren
Neues einführen

Optimieren
Vorhandenes
effektiver / effizienter
gestalten

8. Schlussfolgerungen

1. Die Workshop-TN schätzen den Anteil bewahrender Tendenzen an der OvM bei 40-50%, der optimierenden Tendenzen bei 20-30% und der innovierenden Tendenzen bei 20-30%.
2. Die Workshop-TN einigen sich darauf, dass die OvM dem Typus «**ambitionierte Schule**» zuzurechnen sei.

Was sich die OvM bewahren soll:

3. Als Stärke der OvM wird ihr **kreatives Potential** gesehen, kombiniert mit dem **Mut, Neues zu wagen**. Es herrsche ein gewisser «**Innovationsdrang**». Im Allgemeinen würde das Kollegium der OvM **Veränderungen akzeptieren**.
4. Zudem herrsche an der OvM eine **positive Fehlerkultur**: Man darf Fehler machen und daraus lernen.

8. Schlussfolgerungen

5. Als ein weiteres wichtiges «Betriebskapital» wird das **Vertrauen in die Menschen** gesehen, das an der OvM spürbar sei. Grundsätzlich herrscht gem. Workshop-TN an der OvM ein psychologisches Sicherheitsgefühl.
6. Wichtig und prägend sei, dass an der OvM viel in die **Personalentwicklung** investiert werde.
7. Führungshandeln werde begründet und wo ein Bedarf erkannt werde, würden auch die nötigen **Ressourcen** gefunden.
8. Eine weitere Stärke der OvM bestehe gem. Workshop-TN in einem **Sich-Kümmern um die Lernenden**.

Optimierungsbedarf an der OvM:

7. Gem. einem Workshop-TN würden die Firmen noch viel zu wenig einbezogen und mitgenommen.
8. Ein anderer TN empfiehlt, dass die OvM in Zukunft bei der Mittelbeschaffung noch viel kreativer werden solle (z.B. Crowdfunding, projektbezogenes Sponsoring usw.).