

# **Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung**

**Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer,  
Programm-Organisatoren**

## **Beispiele akademischer Personalentwicklung**

- P-OE-Gespräch mit Dr. Edith Kröber,  
Leiterin des Zentrums für Lehre und  
Weiterbildung der Universität Stuttgart
- Wissenschaftliche Personalentwicklung  
in der Universitätsmedizin von der  
Promotion bis zur Habilitation
- Karrieren werden in Netzwerken gemacht -  
Strategisches Netzwerken als Förderinstrument  
der akademischen Personalentwicklung
- Strategien zum Auf- und Ausbau der Lehrkompetenz  
als Teil der Personalentwicklung

**1 | 2011**

# Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Ein Forum für Führungskräfte, Moderatoren, Trainer,  
Programm-Organisatoren

## Einführung des geschäftsführenden Herausgebers

1

## In eigener Sache

Vorstellung neuer Mitglieder des Herausgeberkreises 2

## P-OE-Gespräch

P-OE-Gespräch mit Dr. Edith Kröber,  
Leiterin des Zentrums für Lehre und Weiterbildung  
der Universität Stuttgart 3

## Personal- und Organisations- entwicklung/-politik

*Renate Petersen*

Wissenschaftliche Personalentwicklung in der  
Universitätsmedizin von der Promotion bis zur  
Habilitation 7

*Jasmin Döhling-Wölm*

Karrieren werden in Netzwerken gemacht -  
Strategisches Netzwerken als Förderinstrument  
der akademischen Personalentwicklung 13

*Wolff-Dietrich Webler*

Strategien zum Auf- und Ausbau der Lehrkompetenz  
als Teil der Personalentwicklung 19

## Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

Hauptbeiträge der aktuellen Hefte  
Fo, HSW, HM, ZBS und QiW IV

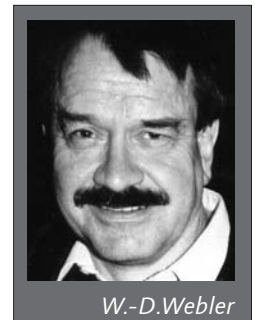
Der Verlag hat zwei neue Kolleginnen in den Herausgeberkreis der P-OE berufen: *Dr. Edith Kröber*, Leiterin des Zentrums für Lehre und Weiterbildung (zlw) der Universität Stuttgart und *Ricarda Mletzko*, Leiterin des Dezernats 1 Organisations- und Personalentwicklung und IuK-Technik der Leibniz-Universität Hannover. Mit diesen neuen Mitgliedern wird sowohl die Praxisseite in diesem Kreis gestärkt, als auch die Wissenschaftsseite (hier verstanden als aktive Forschung im Themenfeld). Auch repräsentieren sie neue Vernetzungen mit weiteren Kolleg/innen und erweitern damit die Aspektvielfalt. Der Verlag verspricht sich davon einen (noch) breiteren Blick auf aktuelle Themen und Praxisfelder der P-OE. Zu ihren jeweiligen Programmen, Zuständigkeiten und spezifischen Erfahrungen mit der Organisationsentwicklung ihrer eigenen Einrichtungen hat jeweils ein P-OE-Gespräch stattgefunden. Das Gespräch mit Ricarda Mletzko wurde in Heft 4-2010, dasjenige mit Edith Kröber wird in dem vorliegenden Heft 1-2011 veröffentlicht.

Seite 2

An den Hochschulen ist ein relativ schnell wachsendes Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten zu beobachten, das an den unterschiedlichsten Einrichtungen angesiedelt ist. Da diese Programme und Einzelmaßnahmen auf die Initiative einzelner Personen zurückgehen, droht – auch bei sinnvoller Pluralität – irgendwann Unübersichtlichkeit, vielleicht sogar Doppelung, müssen die Angebote koordiniert oder sogar zusammengefasst werden. Solche Prozesse sind schwierig, weil sich diese Personen gerade mit ihrer Initiative identifizieren, andererseits aber Ziele, Wertigkeiten, Qualitätskriterien durchaus unterschiedlich, ja manchmal kaum zu vereinbaren sein können. In dem eben benannten **P-OE-Gespräch** mit *Dr. Edith Kröber (Universität Stuttgart)* wird deutlich, dass an der Universität eine beeindruckende Fülle von Weiterbildungsangeboten aufgebaut worden ist, aber ähnliche Koordinierungsbedürfnisse nach sich zogen. In dem Gespräch wird deutlich, wie dort mit dem Problem umgegangen wurde und welche Perspektiven weiter entwickelt werden.

Seite 3

Nach wie vor hat der wissenschaftliche Nachwuchs Probleme, eine erfolgreiche akademische Karriere zu durchlaufen. Dieses Problem erhöht sich zweifach a) für Frauen und b) in der Medizin, wo Forschung, Lehre und klinischer Dienst koordiniert werden müssen. Um so größer muss das Interesse der Medizinischen Fakultäten sein, begabten Nachwuchs frühzeitig zu erkennen und zu unterstützen. Die Autorengruppe um *Renate Petersen* stellt in ihrem Beitrag **Wissenschaftliche Personalentwicklung in der Universitätsmedizin von der Promotion bis zur Habilitation** das Mentoring-Programm der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen vor. Mit diesem Programm soll sowohl all-



W.-D. Webler

gemein die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verbessert als auch der Anteil der Frauen an den Spitzenpositionen der akademischen Karriere gesteigert werden. Das Programm, das allen Interessierten offen steht, besticht durch seine Flexibilität und Individualität.

Seite 7

Der wissenschaftliche Nachwuchs bewegt sich auf der Suche nach einem attraktiven Platz im Arbeitsmarkt Hochschule und Wissenschaft in einem Feld, das starken Umbrüchen unterliegt – auch innerhalb der Grenzen einzelner Fachkulturen. Allein die Promotionsphase kann in ihren Erscheinungsformen gekennzeichnet sein von der externen, nur sporadisch betreuten Promotion bis zur strukturierten Promotion in Kollegs u.ä. Die Karriereberatung und -Einführung in die jeweilige Community reicht von professionellen Formen bis zur Fehlanzeige. Personalauswahl- und Berufungsverfahren reichen von ausschließlich fachlichen, die Forschung betreffenden Gesichtspunkten bis zur Berücksichtigung von Persönlichkeitsaspekten, Öffnung zu Fragen der Lehrkompetenz, der Führungskompetenz und des Wissenschaftsmanagements. In dieser Situation zeigt *Jasmin Döhling-Wölm* in ihrem Artikel **Karrieren werden in Netzwerken gemacht - Strategisches Netzwerken als Förderinstrument der akademischen Personalentwicklung** die Notwendigkeit und die Möglichkeiten der einschlägigen Förderung auf. Hier bieten sich erhebliche Professionalisierungsmöglichkeiten für die akademische Personalentwicklung in der Hand der Hochschulen. Der Artikel gibt dafür zahlreiche Anregungen.

Seite 13

In seinem Beitrag **Strategien zum Auf- und Ausbau der Lehrkompetenz als Teil der Personalentwicklung** begründet *Wolff-Dietrich Webler* noch einmal kurz die Notwendigkeit der systematischen Entwicklung der Lehrkompetenz bei allen Arten von Lehrenden bis hin zur Weiterbildung der erfahrenen Lehrenden als Teil hochschulgesteuerter Personalentwicklung und stellt dann ein breites Spektrum von Handlungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten dar. Nach Jahrzehnten der Untätigkeit (allenfalls erster Schritte) bleibt viel zu tun, um international einigermaßen zu den dort gültigen Standards aufzuschließen.

Seite 19

W.W.