

11. Jahrgang

ISSN 1860-3033

P-OE

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

**Ein Forum für Führung, Moderation, Training,
Programm-Organisation**

- Beratung über Studien- und interne Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Organisation Hochschule.
 - Vom Teilnehmer zum Partner – wie kann es nach der hochschuldidaktischen Weiterbildung weitergehen?
- Qualitätsstandards für Personalentwicklung an Universitäten. Der „Kodex für gute Personalentwicklung“ von UniNetzPE
 - Auf dem Karriereweg. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin
- Empirische Befunde zum Erwerb studienrelevanter Schlüsselkompetenzen durch Peer Tutoring
 - P-OE-Gespräch mit Elke Karrenberg

1 | 2016



UniversitätsVerlagWebler

www.universitaetsverlagwebler.de

Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung

Ein Forum für Führung, Moderation, Training,
Programm-Organisation

Einführung des geschäftsführenden Herausgebers

1

In eigener Sache

Der Herausgeberkreis wird erweitert

2

Personal- und Organisations- entwicklung/-politik

Anne Schlüter & Jan Schilling
Beratung über Studien- und interne Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Organisation Hochschule. Stand und Perspektiven am Beispiel der Universität Duisburg-Essen

3

*Anke Diez, Katrin Klink, Michael Mayer,
Tobias Schwalb & Kay Weidenmann*
Vom Teilnehmer zum Partner – wie kann es nach der hochschuldidaktischen Weiterbildung weitergehen?

9

Elke Karrenberg & Mirjam Müller
Qualitätsstandards für Personalentwicklung an Universitäten. Der „Kodex für gute Personalentwicklung“ von UniNetzPE

14

Personal- und Organisationsforschung

Verena Henkel & Susanne Schwarz
Empirische Befunde zum Erwerb studienrelevanter Schlüsselkompetenzen durch Peer Tutoring

17

Maria Neumann, Claudia Froböse & Bärbel Miemietz
Auf dem Karriereweg. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin

22

P-OE-Gespräch

P-OE Gespräch mit Elke Karrenberg

27

Seitenblick auf die Schwesterzeitschriften

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

IV

Anne Schlüter & Jan Schilling stellen in ihrem Beitrag **Beratung über Studien- und interne Weiterbildungsmöglichkeiten im Rahmen der Organisation Hochschule. Stand und Perspektiven am Beispiel der Universität Duisburg-Essen** vielfältige Beratungsangebote für Studieninteressierte, Studierende, interne Angebote für Wissenschaftler/innen sowie für das technische und Verwaltungspersonal vor. Der Aufsatz zeigt, mit welchen Konzepten und institutionellen Strukturen sich die Universität Duisburg-Essen dieser Aufgabe stellt. Insofern können diese Lösungen u.U. Modell für andere Hochschulen sein.

Nach Jahren des Kampfes um ein (einigermaßen) flächendeckendes hochschuldidaktisches Aus- und Weiterbildungsangebot an deutschen Hochschulen konnte in den ersten Jahren des neuen Jahrhunderts als Etappensieg registriert werden, dass in den meisten Bundesländern eine Erstausbildung im Umfang von rd. 200 Präsenzstunden für die akademische Lehre angeboten wurde (in Bayern auf Wunsch der Universität Würzburg deutlich weniger – den intelligenteren Lehrenden an bayerischen Hochschulen entsprechend – internationaler Standard sind 300 bis 350 Präsenzstunden). Aber es gab immer mehr Lehrende, die dieses Angebot absolviert und dabei verstanden hatten, dass es bis zur Meisterschaft noch deutlich mehr an Kenntnis und Erfahrungsaustausch bedürfte. Jedoch fanden sie kein geeignetes Weiterbildungsangebot vor. *Anke Diez et al.* präsentieren in ihrem Artikel: **Vom Teilnehmer zum Partner – wie kann es nach der hochschuldidaktischen Weiterbildung weitergehen?** drei Beispiele aus dem KIT dafür, wie diese Lücke gefüllt werden könnte.

Wie seit Gründung dieser Zeitschrift schon vor mehr als 10 Jahren immer wieder festgestellt und kritisiert, hatten die lokalen Initiativen zur Etablierung der Personalentwicklung an Hochschulen (also an allen Einrichtungen des tertiären Bildungssektors) offensichtlich wenig Gelegenheit, sich intensiver um die Wurzeln der Personalentwicklung zu kümmern. So fehlten z.T. ein gemeinsames Selbstverständnis und einheitliche Begrifflichkeiten, was die weitere Kommunikation erschwerte. Um diese Mängel durch intensivierte Austausch zumindest zu reduzieren, haben sich Personalentwicklerinnen und Personalentwickler an Universitäten zu einem Netzwerk zusammen geschlossen. Relativ früh wagte sich dieser Kreis auch an Qualitätsfragen für PE heran. *Elke Karrenberg & Mirjam Müller* berichten über dieses Netzwerk sowie über die dort sehr bald verabschiedeten **Qualitätsstandards für Personalentwicklung an Universitäten. Der „Kodex für gute Personalentwicklung“ von UniNetzPE.** Damit gelingt es, eine gemeinsame Plattform zur Definition von Personalentwicklung und zur Vereinbarung gemeinsamer Richtlinien zu bilden.

Verena Henkel & Susanne Schwarz möchten in ihrem Beitrag **Evaluation des Erwerbs studienrelevanter Schlüsselkompetenzen durch Peer Tutoring** ihren Evaluationsansatz kritisch zur Diskussion zu stellen. Denn die Autorinnen sind bei ihrem Vorhaben, die Lerneffekte des Ausbildungsprogramms der Viadrina zum Peer Tutoring zu evaluieren, auf die typischen Methodenprobleme gestoßen, die sich bei dem Versuch zeigen, mit förmlichen Lehrzielen gesteuerte Lernprozesse in Verlauf und Ergebnis empirisch zu erfassen. In der Annahme, dass derartige Methodenprobleme (leider) an zahlreichen Hochschulen auftreten, weil der Zugang zu geeigneter Literatur nicht ausreichend gesucht wird,¹ schien es den Herausgebern sinnvoll, hier einmal „Werkstattprozesse“ zu zeigen und einer methodenkritischen Diskussion zugänglich zu machen. Von daher stehen auch nicht die Daten der Evaluationsergebnisse im Mittelpunkt (die auf den ersten Blick verwunderlich ausfallen), sondern das Design und die damit gemachten ersten Erfahrungen. Diskussionsbeiträge hierzu sind in den kommenden Ausgaben der P-OE willkommen.

Maria Neumann, Claudia Froböse & Bärbel Miemietz präsentieren ihren Artikel **Auf dem Karriereweg. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin.** Die Autorinnen empfahlen ihren Beitrag zur Veröffentlichung mit den Worten: Seit über 10 Jahren bietet das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Hochschule Hannover Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen an. Die Programme sind ein fester Teil der Personal- und Organisationsentwicklung geworden und es besteht eine rege Nachfrage seitens der Zielgruppe. Dies verlangt auch immer wieder nach Weiterentwicklung und Optimierung des Angebots. Regelmäßige Evaluationen helfen dabei. So mündeten einige Ergebnisse in dem hier wiedergegebenen Artikel. Er soll zu einem Erfahrungsaustausch beitragen – mit der P-OE als Forum.



W.-D. Webler

Nach einem eher „geruhsamen“ Start in den deutschen Hochschulen zu Beginn des neuen Jahrhunderts hat Personal- und Organisationsentwicklung inzwischen eine erhebliche Entwicklungsdynamik gewonnen. Ein Zusammenhang mit wachsendem Wettbewerb zwischen den Hochschulen, dem Zuwachs an Entscheidungskompetenzen der Hochschulleitungen und (gesamt-)institutioneller Zielsetzung ist unübersehbar. Daher gibt es immer mehr Hochschulen mit ausgeprägten PE-Konzepten und dem dazu nötigen institutionellen Unterbau, um solche Konzepte auch lebendig werden zu lassen. Unsere Zeitschrift stellt in unregelmäßigen Abständen lokale Konzepte und Institutionen vor, wenn sie als Modelle für andere interessant sein könnten. In der vorliegenden Ausgabe haben wir dies in Form eines P-OE-Gesprächs mit *Elke Karrenberg*, der Leiterin des Referats Personalservice und -entwicklung in der Abteilung Personal der Johannes Gutenberg-Universität Mainz getan.

W.W.

¹ Dafür ist u.a. vor 10 Jahren die Zeitschrift „Qualität in der Wissenschaft“ (QiW) gegründet worden.