



Gisela Klann-Delius

Institut für Deutsche und Niederländische
Philologie,

Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften
Freie Universität Berlin

Personalentwicklung für
Managementaufgaben in Fakultäten

These 1: Kontext

- „Personalentwicklung im weitesten Sinne umfasst alle Aktivitäten, Aktionen und Prozesse, die eine Organisation entwickelt oder benutzt, um die Leistung zu verbessern und das Potential ihrer Mitglieder zu fördern“ (Pellert 2005, S. 4).
- Es geht also um die Förderung der Leistung und des Potentials der universitären Mitglieder für Managementaufgaben.
- Managementaufgaben in Fakultäten ergeben sich aufgrund der strukturellen Veränderungen der Steuerungsmodelle für Universitäten.

These 2: Kontext

- Diese Veränderungen sind dem Ziel der Universitäten, die Aufgabentrias Bildung, Forschung, Innovation zu stärken, zugeordnet.
- Indem in die Modernisierung und Qualität der universitären Einheiten und des zentralen Universitätsmanagements investiert wird, soll der Erfolg im globalen Wettbewerb der höheren Bildungseinrichtungen wahrscheinlich gemacht werden.

These 3: Aufgaben der Fakultäten

- Fakultäten/Fachbereiche sind größere, in der Regel in Institute untergliederte Einheiten, die sich mit den Dekanaten in eine „Verwaltungseinheit“, mit den Fachbereichsräten in eine „Entscheidungseinheit“ und mit dem Lehrkörper eine „Arbeitseinheit“ gliedern.
- Management-Aufgaben betreffen die Bereiche Studienreform, Drittmittelinwerbung, Nachwuchsförderung, Projektdurchführung, Bildung innovativer Forschungsverbände über die Disziplinengrenzen hinaus; es geht zudem um Finanzplanung, Studienreform, Implementierung entsprechender Software, Verwaltungsvorgänge.

These 4: Das ProFil-Programm als Leitlinie

- Diese Anforderungen wurden in wesentlichen Teilen von dem Programm „**Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training- Networking**“ aufgenommen, das von den drei Berliner Universitäten getragen wird.

Dieses universitätsübergreifende Modell kann m.E. eine Leitlinie für die Personalentwicklung für Managementaufgaben in Fakultäten sein.

These 5: Ziele des ProFil-Programms

- **Die Teilnehmerinnen- und universitätsbezogenen Ziele sind:**
 - **die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen gezielt fördern und die Attraktivität der Universitäten für den weiblichen Nachwuchs erhöhen**
 - **ein neues Konzept der Führungskräfteentwicklung erproben und den Nachwuchs für Führungs- und Managementaufgaben in der Wissenschaft professionalisieren**
 - **die Leistungspotenziale hoch qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen besser erschließen und mittel- bis langfristig den Frauenanteil an Professuren erhöhen**
 - **die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Universitäten sichern.**

These 6: Zielgruppen des ProFil-Programms

- habilitierte Wissenschaftlerinnen,
- Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen,
- Leiterinnen von Nachwuchsgruppen
- Postdoktorandinnen der TU, HU und FU Berlin.

These 7: Das Rahmenkonzept des ProFiL-Programms

- ein 12-monatiges Mentoring-Programm für max. 36 Teilnehmerinnen
- Qualifizierung durch Teilnahme an 5 Kompaktseminaren zu den Themen Potenzialanalyse und Karriereplanung, Berufungsverfahren und „Self-Marketing“, wissenschaftsspezifische Management- und Führungsanforderungen, Hochschulpolitik und Drittmittelakquise
- ProFiL-Netzwerk und Networking (Förderung der Vernetzung und des Dialogs mit Führungskräften aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und Medien).

These 8: Qualifizierung für Managementaufgaben im ProFil-Programm

- Im Mentoring wird Partizipation an den Erfahrungen eines „arrivierten“ Mentor/s/in im Rahmen einer persönlichen Beziehung ermöglicht, sie bildet aufgrund der relativen Fachferne eine gutes Komplement zum/r fachlichen Betreuer/in;
- in den Kompaktseminaren werden Kenntnisse der strategischen Karriereplanung sowie der Kommunikation und des „Self-Marketing“ vermittelt, die in allen universitären Kontexten nützlich sind.

These 9: Qualifizierung für Managementaufgaben im ProFil-Programm

- Neben einer exzellenten wissenschaftlichen Fachausbildung muss der Nachwuchs auch für *Führungsaufgaben* einer Professur überfachlich qualifiziert werden.
- Der Nachwuchs muss auch für Aufgaben in *Hochschulmanagement und Hochschulpolitik* überfachlich qualifiziert werden.
- Er muss auch im Bereich der Drittmittelinwerbung qualifiziert werden.

These 10: Fachspezifische Implementierung

- Die Gesichtspunkte überfachlicher Qualifikation des ProFil-Programms müssen auf die spezifischen Fachkulturen und –traditionen der Fakultäten hin von den Fakultätsmitgliedern abgestimmt und konkretisiert werden.