

# AKADEMISCHE PERSONALENTWICKLUNG DER JOHANNES GUTENBERG-UNIVERSITÄT MAINZ



## WAS VERSTEHEN WIR UNTER AKADEMISCHER PERSONALENTWICKLUNG?

Akademische Personalentwicklung betrachtet die Hochschule als Ganzes, ist eine wichtige Säule der Hochschulentwicklung und damit der Positionierung und Profilierung in der Hochschullandschaft. Eine ganzheitliche akademische Personalentwicklung hat sowohl das wissenschaftliche als auch das nicht-wissenschaftliche Personal im Blick.

## LEITLINIEN DER PERSONALENTWICKLUNG (PE)

1. VERKNÜPFUNG VON PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG
2. ZIELGERICHTETE, RESSOURCEN- UND ERGEBNISORIENTIERTE PE
3. ZENTRALE ROLLE VON BESCHÄFTIGTEN MIT FÜHRUNGSAUFGABEN IM PE-PROZESS
4. ZIELGRUPPENORIENTIERUNG
5. KOMBINATION VON ZENTRALEN UND DEZENTRALEN ANGEBOTEN

## ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE ANGEBOTE

### FÜR BESCHÄFTIGTE MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

- Entwicklungsprogramme für Führungskräfte
- Seminare
- Leadership kompakt
- Führungswerkstätten
- E-Learning
- Coaching

### FÜR BESCHÄFTIGTE OHNE FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

- Seminare (EDV, Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz, Arbeitsplatz in Fachbereichen und Verwaltung, Kommunikation, Teamentwicklung & Zusammenarbeit)

### FÜR SPEZIELLE ZIELGRUPPEN

z.B. Auszubildende, Mitarbeiter/-innen der Hochschulsekretariate, Frauen, Beschäftigte mit Kind bzw. mit Pflegeaufgaben

### Zum Beispiel:

#### Präsidium, Dekanate/Rektorate

- Coaching
- Strategieworkshops
- Teamentwicklung

#### Professor/-innen

- Führungskräfteprogramm
- Führungswerkstätten
- Seminare
- Coaching
- Teamentwicklung
- Hochschuldidaktik

#### Doktorand/-innen

- Seminare der Personalfortbildung
- Seminare des Allgemeinen Promotionskollegs
- Hochschuldidaktik

#### Manager/-innen in den Bereichen Lehre und Forschung

- Programm „Professionalisierung des Managements von Studium & Lehre“
- Seminare der Personalfortbildung
- Entwicklungsprogramm für Führungskräfte



toolbox – Sammlung von relevanten Modellen und Instrumenten für Führungskräfte