

Weiterbildung nach Maß

Führungsqualität, Managementkompetenz und didaktische Finesse: Auf künftige Spitzenwissenschaftler warten anspruchsvolle Aufgaben. Das Young Investigator Network (YIN) und die kww – Die Wissenschaftliche Weiterbildung starten deshalb ein neues Weiterbildungsangebot – exklusiv auf die Bedürfnisse der „High Potentials“ zugeschnitten. Anke Diez, Leiterin der kww, und YIN-Sprecher Dr. Timo Mappes erklären das Konzept und seinen Mehrwert für das KIT.

Herr Mappes, wie kam es zu der Zusammenarbeit mit der kww?

TIMO MAPPE: Am Anfang unseres Netzwerks stand ein Budget für die unabhängigen Nachwuchsgruppenleiter am KIT und die Frage, was für diese Zielgruppe besonders interessant ist. Wir haben uns für die Weiterbildung ent-

Frau Diez, was ist das Besondere an der neuen Zielgruppe?

ANKE DIEZ: Anders als sonst üblich, werden wir mit den YIN-Mitgliedern nicht nur über ein paar Monate, sondern bis zu fünf Jahren zusammenarbeiten. Sie sind eine Gruppe, die sehr eng zusammengehört, gleichzeitig aber auch sehr heterogen ist. Von der 28-jährigen Nachwuchsgruppenleiterin, die direkt aus der Promotionsphase kommt, bis zum habilitierten Forscher gibt es da ein großes Spektrum.

Was bedeutet das für die Konzeption der Weiterbildung?

DIEZ: Je besser Menschen ausgebildet sind und je weiter sie aufsteigen wollen, umso individueller müssen auch Weiterbildungs- oder Unterstützungsmaßnahmen gestaltet werden. Das heißt, wir wollen kein Standard-Angebot, sondern analysieren den jeweils individuellen Bedarf, um bewährte Weiterbildungsformate aus den Bereichen Leadership, Management und Persönlichkeitsentwicklung maßgeschneidert zusammenzubringen.

Wie kann man sich das im konkreten Einzelfall vorstellen?

MAPPE: Es geht darum, wo immer sie sich gerade in ihrer Karriere befinden, das ideale Zusatzangebot zu bekommen. Dafür gibt es individuelle Module zum Beispiel aus der Hochschuldidaktik. Daneben steht eine jährliche gemeinsame Standortbestimmung, bei der die Teilnehmer ihre aktuelle Position, ihre Ziele und Wünsche identifizieren. Das kann spezielles Coaching oder Mentoring sein, der Wunsch im Bereich Mitarbeiterführung mehr zu lernen oder Expertise für Berufungsverfahren zu sammeln. Entsprechende Angebote – individuell oder gemeinsam – konzipiert dann die kww.

Erste Angebote zur Führungskompetenz oder Hochschuldidaktik sind abgeschlossen. Können Sie schon eine Zwischenbilanz ziehen?

MAPPE: Alle 45 YINs haben sich sehr zustimmend geäußert, gerade, weil sie den Mehrwert für sich selbst erkennen. Als positiv hat sich auch das Konzept herausgestellt, dass die Kurse in der gleichen Gruppe belegt werden. So kann sich Vertrauen aufbauen, und die Teilnehmer können Probleme offen ansprechen.

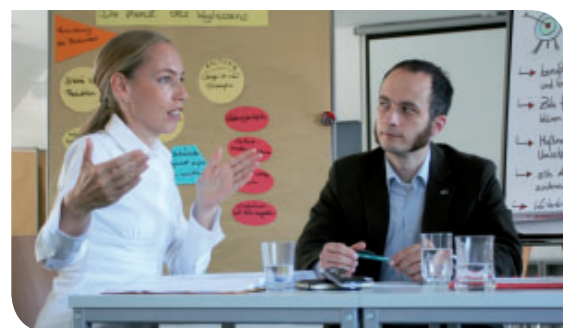
DIEZ: Das bestätigen auch unsere Evaluationsbögen. Da kamen Rückmeldungen wie „Erwartungen voll erfüllt“ oder „Lust auf mehr“. Unsere Referenten stellen fest, dass die YINs großes Engagement zeigen. Für mich selbst ist es da eine große Herausforderung, passgenaue Coaches, Referenten und Mentoren zu finden. Bisher ist uns das sehr gut gelungen.

Erklärtes Ziel des KIT ist, die Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter zu steigern. Wie kann da Ihr Weiterbildungsprogramm helfen?

DIEZ: Eine individuellere Unterstützung als dieses Weiterbildungspaket bekommt man als junge Führungskraft nirgendwo. Insofern helfen wir, neue Maßstäbe in der Nachwuchsförderung zu setzen. Darüber hinaus gehen wir in unseren Workshops gezielt auf die Frage ein, wie sich Nachwuchsgruppenleiter innerhalb der Strategie des KIT verorten.

MAPPE: In Gesprächen bekommen wir oft das Feedback, dass dieses Weiterbildungsprogramm einmalig in Deutschland ist und somit einen besonderen Anreiz schafft. Dabei ist weniger ausschlaggebend, dass wir das Geld zur Verfügung stellen, sondern dass die Gruppe dabei derart voneinander profitiert. Das Wissen um diese zusätzliche Möglichkeit kommt am Ende natürlich dem KIT bei der Werbung um weitere Nachwuchsgruppen zugute.

Interview: Jonas Moosmüller
Fotos: Jana Mayer



schieden und dann schnell festgestellt, dass wir das große Glück haben, mit der kww den wohl kompetentesten Partner überhaupt für ein flexibles, auf die individuellen Bedürfnisse der YIN-Mitglieder zugeschnittenes Weiterbildungsangebot direkt vor Ort zu haben.



DAS YOUNG INVESTIGATOR NETWORK (YIN)

... vertritt die Interessen von derzeit 45 Leiterinnen und Leitern wissenschaftlich unabhängiger Nachwuchsgruppen auf den Campus Nord und Süd. Das in dieser Form einmalige Förderinstrument erhält Mittel der Exzellenzinitiative und wird von der Stabsabteilung Forschung unterstützt.
Mehr Infos www.yin.kit.edu

KWW – DIE WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

... bietet seit 1991 vielfältige Weiterbildungs- und Beratungsmöglichkeiten vor allem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KIT, aber auch für Unternehmen und Privatinteressenten. Aktuelle Angebote richten sich beispielsweise an „Frauen in Führungspositionen“ oder „Young Professionals“ auf dem Weg zur Wissenschafts-Karriere.
Mehr Infos www.kww.uni-karlsruhe.de