

„YIN-Zertifikat“

Academic Leadership Führung in der Wissenschaft

Stand 03.05.2011

Diploma Supplement zum Zertifikat

Academic Leadership - Führung in der Wissenschaft

Im Folgenden ist dokumentiert, wie das Zertifikat „Academic Leadership – Führung in der Wissenschaft“ erworben werden kann und welche Leistungen dafür erbracht werden müssen.

Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird bei Personenbezeichnungen in der Regel die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind damit immer Frauen und Männer gemeint.

Zielsetzung des Weiterbildungsprogramms des Young Investigator Network (YIN)

Das YIN-Weiterbildungsprogramm hat zum Ziel, die Mitglieder des YIN am KIT bestmöglich in ihrem beruflichen Handlungsfeld der Führung und des Managements zu unterstützen, so dass sie in der Lage sind, ihre Arbeitsgruppen effizient und zielorientiert anzuleiten und zu steuern.

Die Teilnehmenden haben durch die YIN-Weiterbildung die Möglichkeit, ihre eigene Führungspersönlichkeit weiter auszubauen. Sie sollen zum Einen ihre jetzigen Führungsaufgaben in ihrem Arbeitsalltag, in der Fachdisziplin und in ihrem Wissenschaftsbetrieb optimal bewältigen können und zum Anderen für ihre zukünftigen Aufgaben gerüstet sein.

Evidenz des Zertifikats

Das Zertifikat „Academic Leadership – Führung in der Wissenschaft“ steht dafür, dass sich die Absolventen mit ihrer Managementkompetenz auf ihrer jetzigen Position als Führungskraft sowohl theoretisch als auch praktisch auseinandergesetzt haben.

Sie haben ihre fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Kompetenzen in Bezug auf die Managementkompetenz für Nachwuchsgruppenleiter/innen reflektiert und in zwei der vier Bereiche eine Vertiefung vorgenommen. Eine detaillierte Beschreibung der Managementkompetenz folgt im nächsten Absatz.

Zu diesem Themenkomplex haben die Absolventen 200 akademische Einheiten absolviert.

Die Teilnehmenden belegen die Weiterentwicklung durch ein individuelles Kompetenzportfolio, ein Kolloquium sowie eine Reflexion über die Rückmeldung ihrer Arbeitsgruppe zu ihrem Managementverhalten.

Theoretische Grundlage des Zertifikats

Die Managementkompetenz setzt sich aus der fachlichen, methodischen, sozialen und personalen Kompetenz⁽¹⁾ zusammen. In der nachfolgenden detaillierten Beschreibung wird der im Originaltext vorliegende Begriff „Nachwuchsgruppenleiter/innen“ als Synonym zu Mitgliedern des YIN verwendet.

(1) Diez, A. (2010): Entwicklung eines Konzepts zur Personalentwicklung für eine technische Universität.

Fachliche Kompetenz

Die Nachwuchsgruppenleiter/innen ...

- nehmen sich als Teil der Organisation wahr, richten ihr Handeln und ihre Arbeitsgruppe danach aus und geben erste Impulse zur Weiterentwicklung des KIT;
- führen Projekte und Forschungsvorhaben eigenverantwortlich durch;
- führen und betreuen ihre Arbeitsgruppe zielorientiert;
- sind in der Lage, Sach- und Investitionsmittel selbstständig zu akquirieren;
- positionieren ihre Arbeitsgruppe im nationalen und internationalen Vergleich;
- entwickeln Strategien für die zukünftige Ausrichtung der Arbeitsgruppe.

Methodische Kompetenz

Die Nachwuchsgruppenleiter/innen ...

- steuern und delegieren Projekt- und Prozessabläufe innerhalb ihrer Teams effektiv;
- wählen ihre Teammitglieder entsprechend ihrer fachlichen Kompetenz und ihrem persönlichen Profil in Bezug auf das Gesamtteam aus;
- können mit Hilfe von Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsgesprächen geeignete wissenschaftliche Mitarbeiter und Doktoranden rekrutieren;
- sind in der Lage, regelmäßig mit ihren Mitarbeitern konstruktive Feedbackgespräche zu führen;
- unterstützen ihre Mitarbeiter durch gezielte Fragetechniken bei auftretenden Schwierigkeiten;
- leiten ihre Teammitglieder an, eigenständig Besprechungen durchzuführen;
- stellen sicher, dass das aufgebaute Wissen und die etablierten Methoden innerhalb der Gruppe erhalten bleiben und kontinuierlich erweitert werden.

Soziale Kompetenz

Die Nachwuchsgruppenleiter/innen ...

- motivieren ihre Mitarbeiter, am gemeinsamen Ziel zu arbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen;
- gehen konstruktiv mit Konflikten mit einzelnen Mitarbeitern und im Team um;
- kennen ihre Rollen innerhalb der verschiedenen Gesprächssituationen;
- arbeiten in verschiedenen Teams und Gremien in unterschiedlichen Rollen;
- arbeiten gezielt am weiteren Aufbau von formellen und informellen Netzwerken, die für ihre berufliche Arbeit von Nutzen sind;
- nutzen ihre Kontakte in ihrem wissenschaftlichen Umfeld, um geeignete Mitarbeiter zu rekrutieren und in ihr Projekt zu integrieren;
- können ihrer Arbeitsgruppe die strategische Ausrichtung des Teams innerhalb des KIT verständlich machen;
- setzen ihre Mitarbeiter gemäß ihrer Fähigkeiten zielführend ein und fördern die Erweiterung deren Kompetenzen und deren Entwicklung.

Personale Kompetenz

Die Nachwuchsgruppenleiter/innen ...

- ordnen sich und ihre Arbeitsgruppe ins Kompetenzportfolio des KIT ein und richten diese strategisch aus;
- steuern sich und ihre Projekte so, dass diese sowohl einen Mehrwert für den Wissenschaftsbetrieb, für die eigene Karriere als auch für die Kooperationspartner darstellen;
- setzen sich mit den Prozessen der Organisationskultur eines Wissenschaftsbetriebs bewusst auseinander und sind in der Lage, diese auf andere Organisationen zu übertragen.

Formate des Weiterbildungsprogramms

Die YIN-Weiterbildung besteht aus den folgenden Formaten:

- Standortbestimmung
- Workshopreihe
- Leadership Excellence – Intensivkurs mit vorgeschalteter Selbstlernphase
- Coaching
- Hochschuldidaktik
- Mentoring
- Get together

Die Elemente „Get together“ und „Mentoring“ können in der Regel nicht im Zertifikat berücksichtigt werden.

Zusammensetzung des Leistungsnachweises

Der Leistungsnachweis erfolgt über

- die Absolvierung von 200 akademischen Einheiten im Rahmen des YIN-Weiterbildungsprogramms,
- die Erstellung eines Kompetenzportfolios,
- ein Kolloquium zur individuellen Entwicklung und
- der Reflexion der Rückmeldung aus der eigenen Gruppe über die Managementkompetenz.

a) Zusammensetzung der akademischen Einheiten

Die zu erbringenden 200 akademischen Einheiten (aE) à 45 Minuten setzen sich aus Kernelementen sowie frei wählbaren Elementen zusammen.

Das Angebot des YIN-Weiterbildungsprogramms wird durch die Personalentwicklung-kww in die Bereiche Leadership, Management und Persönlichkeitsentwicklung eingeteilt. Angebote können je nach Inhalt auch mehreren Bereichen gleichzeitig zugeordnet werden.

Klassifizierung der Weiterbildungsbereiche

Die Weiterbildung aus dem Bereich

- *Management* beschäftigt sich im Schwerpunkt mit der Frage, wie die Führungskraft mit Anforderungen, Aufgaben und Budgets umgeht.
- *Leadership* beschäftigt sich im Schwerpunkt mit der Frage, wie die Führungskraft durch gezielte Kommunikation steuernd in Prozesse eingreift und auf das Team einwirkt.
- *Persönlichkeitsentwicklung* beschäftigt sich im Schwerpunkt mit der eigenen Person, insbesondere der Rolle als Führungskraft und der Wirkung auf Andere. Des Weiteren geht es hier um die Kompetenz, das eigene Handeln zu reflektieren und gezielt verändern zu können.

Kernelemente

- Mindestens 24 aE durch 3 Standortbestimmungen
- Mindestens jeweils 32 aE aus den drei Bereichen Management, Leadership und Persönlichkeitsentwicklung (= 96 aE)
- 16 aE zur Erstellung eines Kompetenzportfolios
- 8 aE für ein Kolloquium mit der Personalentwicklung-kww

Frei wählbare Elemente

- Weitere aE nach den individuellen Schwerpunkten aus der angebotenen Workshopreihe
- 48 aE durch Leadership Excellence I
- 20 aE durch Leadership Excellence II
- Coaching nach individuellem Bedarf
- Bis zu 24 aE können durch Angebote anderer Anbieter angerechnet werden, sofern sie der Zielsetzung des Programms entsprechen. Hierbei müssen aus der Teilnahmebescheinigung die Ziele, die Inhalte, der zeitliche Rahmen sowie der Veranstalter ersichtlich sein.

Um die Leistungen aus dem YIN-Weiterbildungsprogramm anrechnen zu können, müssen die Teilnehmenden mindestens 80 % der vorgesehenen Zeit anwesend sein.

b) Kompetenzportfolio

Das Kompetenzportfolio besteht aus einer Bewerbungsmappe sowie einer schriftlichen Dokumentation der eigenen Profilentwicklung. Als Grundlage dienen die vier Kompetenzbereiche. In Absprache mit der Personalentwicklung-kww legen die Mitglieder des YIN ihren Entwicklungsschwerpunkt fest. Im Kompetenzportfolio legen die Absolventen dar, wie ihre persönliche Entwicklung in Bezug auf mindestens zwei der vier Bereiche im Laufe des Zeitraums der Weiterbildung verlaufen ist. Die Darstellung dient als schriftlicher Leistungsnachweis.

c) Kolloquium

Zusätzlich zeigen die Teilnehmenden in einem Kolloquium mit einer Präsentation ihre Entwicklung auf. Sie verdeutlichen zum Einen mit welchen Themen und Fragestellungen sie sich beschäftigt haben und verdeutlichen zum Anderen, welche Kompetenzen sie weiter ausbauen möchten. Das Kolloquium wird durch zwei Personen der Personalentwicklung-kww durchgeführt.

d) Feedback der eigenen Arbeitsgruppe

Des Weiteren müssen sich die Absolventen ein Feedback über ihre Managementkompetenz von ihrer Arbeitsgruppe einholen und aufzeigen, wie sie die Rückmeldung einschätzen und wie sie mit dem Feedback konstruktiv umgehen.

Unterzeichnung des Zertifikats

Das Zertifikat wird von einem Mitglied aus dem Präsidium und der Leitung der Personalentwicklung-kww unterzeichnet.