

Zertifikat

Academic Leadership Führung in der Wissenschaft

(Stand Juli 2023)

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.

Zielsetzung des Weiterbildungsprogramms des Young Investigator Network (YIN)

Das YIN-Weiterbildungsprogramm hat zum Ziel, die anerkannten KIT-Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter als auch die Junior- oder Tenure-Track-Professorinnen und -Professoren im YIN 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. Im Folgenden wird der einheitliche Begriff „wissenschaftliche Nachwuchsführungskraft“ synonym verwendet. 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 Absolventinnen und Absolventen mit der Managementkompetenz auf ihrer jetzigen Position als Führungskraft sowohl theoretisch als auch praktisch auseinandergesetzt haben. Sie haben ihre Führungs- und Interaktionskompetenzen sowie ihre methodischen und personalen Kompetenzen in Bezug auf Wissenschaftsmanagement reflektiert und in zwei der vier Kompetenzfelder eine Vertiefung vorgenommen. Für Junior- und Tenure-Track-Professorinnen und Professoren orientiert sich die Wahl der zu vertiefenden Kompetenzfelder an den Ergebnissen der Potentialanalyse, sofern diese durchgeführt wurde. Insgesamt haben die Absolventinnen und Absolventen mindestens 200 akademische Einheiten (aE) à 45 Minuten in den Bereichen Führung, Management und Persönlichkeitsentwicklung erreicht. Die Teilnehmenden belegen ihre Weiterentwicklung durch ein individuelles Kompetenzportfolio, ein Kolloquium sowie eine Reflexion über die Rückmeldung ihrer Arbeitsgruppe zu ihrem Managementverhalten.

Theoretische Grundlage des Zertifikats

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

Ziel der reflektierten theoretischen und praktischen Auseinandersetzung mit den Rollen, Funktionen und Wirkungsmöglichkeiten der eigenen Person als Führungskraft ist der Ausbau und der gezielte Einsatz der für ein erfolgreiches Management entscheidenden Kompetenzen. Gemäß dem Kompetenzmodell des KIT werden die folgenden Komponenten unterschieden:

(1) Führungskompetenz

Die wissenschaftlichen Nachwuchsführungskräfte

- 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.

(2) Methodische Kompetenz

Die wissenschaftlichen Nachwuchsführungskräfte

- 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 Mitarbeitende sowie Doktorandinnen und Doktoranden rekrutieren;
- sind in der Lage, regelmäßig mit ihren Mitarbeitenden konstruktive Feedbackgespräche zu führen;
- unterstützen ihre Mitarbeitenden 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.

(3) Interaktionskompetenz

Die wissenschaftlichen Nachwuchsführungskräfte

- motivieren ihre Mitarbeitenden, am gemeinsamen Ziel zu arbeiten und sich gegenseitig zu unterstützen;
- gehen konstruktiv mit Konflikten mit einzelnen Mitarbeitenden 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 im wissenschaftlichen Umfeld, um geeignete Mitarbeitende zu rekrutieren und in ihr Projekt zu integrieren;
- können ihrer Arbeitsgruppe die strategische Ausrichtung des Teams innerhalb des KIT verständlich machen;
- setzen ihre Mitarbeitenden gemäß ihren Fähigkeiten zielführend ein und fördern die Erweiterung deren Kompetenzen und deren Entwicklung.

(4) Personale Kompetenz

Die wissenschaftlichen Nachwuchsführungskräfte

- ordnen sich und ihre Arbeitsgruppe ins Kompetenzportfolio des KIT ein und richten diese strategisch aus;
- steuern sich und ihre Projekte so, dass diese einen Mehrwert für den Wissenschaftsbetrieb, für die eigene Karriere und für die kooperierenden Parteien 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

Das YIN-Weiterbildungsprogramm besteht aus den folgenden Formaten:

- Standortbestimmungen
- Workshop-Reihe
- Leadership Excellence – Intensiv-Gruppencoaching mit Motivanalyse der eigenen Führung
- Klausurtagungen der Gruppe
- Individuelles Coaching

Zusammensetzung des Leistungsnachweises

Der Leistungsnachweis erfolgt über das Erreichen von 200 aE, inklusive der Erstellung eines Kompetenzportfolios und der Teilnahme an einem Abschluss-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 aE setzen sich aus Kernelementen sowie frei wählbaren Elementen zusammen. Aus anderen Programmen angerechnet werden können:

- bis zu 60 aE aus dem Hochschuldidaktikzertifikat (HDZ)
- bis zu 60 aE aus der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte
- bis zu 24 aE aus weiteren extern absolvierten Workshops, 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 für das YIN-Weiterbildungsprogramm anrechnen zu können, müssen die Teilnehmenden mindestens 80% der vorgesehenen Zeit anwesend sein.

Kernelemente

- 30 aE über 3 Standortbestimmungen (je 10 aE)
- Mindestens jeweils 32 aE aus den drei Bereichen Management, Leadership und Persönlichkeitsentwicklung (= 96 aE). Darin sind enthalten¹:
 - 40 aE für Leadership Excellence I
 - 20 aE für Leadership Excellence II
- 16 aE zur Erstellung eines Kompetenzportfolios
- 8 aE für ein Abschluss-Kolloquium mit der Abteilung Personalentwicklung

Frei wählbare Elemente

- Weitere aE aus der angebotenen Workshop-Reihe gemäß individueller Schwerpunkte
- Bis zu 90 aE über bis zu 3 Klausurtagungen der Gruppe (je 30 aE)
- Je 10 aE für individuelle Coachingprozesse (i.d.R. 3-5h)

b) Kompetenzportfolio

Das Kompetenzportfolio besteht aus einer Bewerbungsmappe sowie einer schriftlichen Dokumentation der eigenen Profilentwicklung. Als Grundlage dienen die vier Kompetenzbereiche (Führungs- und Interaktionskompetenzen sowie methodische und personale Kompetenzen). In Absprache mit der Abteilung Personalentwicklung legen die Nachwuchsführungskräfte ihren Entwicklungsschwerpunkt fest. Im Kompetenzportfolio legen die Absolventinnen und Absolventen dar, wie ihre persönliche Entwicklung in Bezug auf mindestens zwei der vier Kompetenzfelder 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 durchgeführt.

d) Feedback der eigenen Arbeitsgruppe

Des Weiteren müssen sich die Absolventinnen und 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 sowohl von der Präsidentin oder dem Präsidenten des KIT als auch der Vizepräsidentin oder dem Vizepräsidenten verantwortlich für Personal unterzeichnet.

¹ Leadership Excellence I & II können durch das Programm der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte ersetzt werden.