



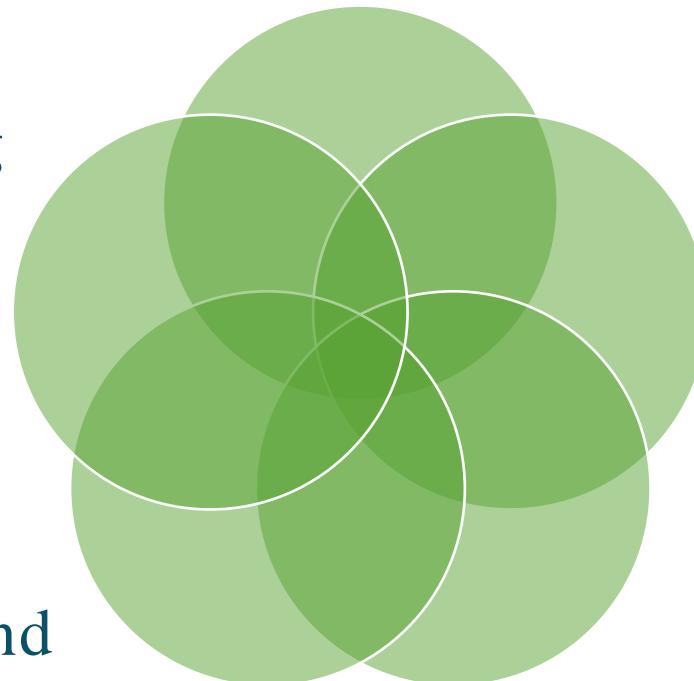
TRANSFORM – das transformative Institut: Das TRANS4-Modell Elke Sieber und Ellen Hornung (swsp transform)



Session Guide

5. Qualifizierung
und Next Steps

4. Settings und
Methoden



1. Warum TRANS4

2. TRANS4
Framework

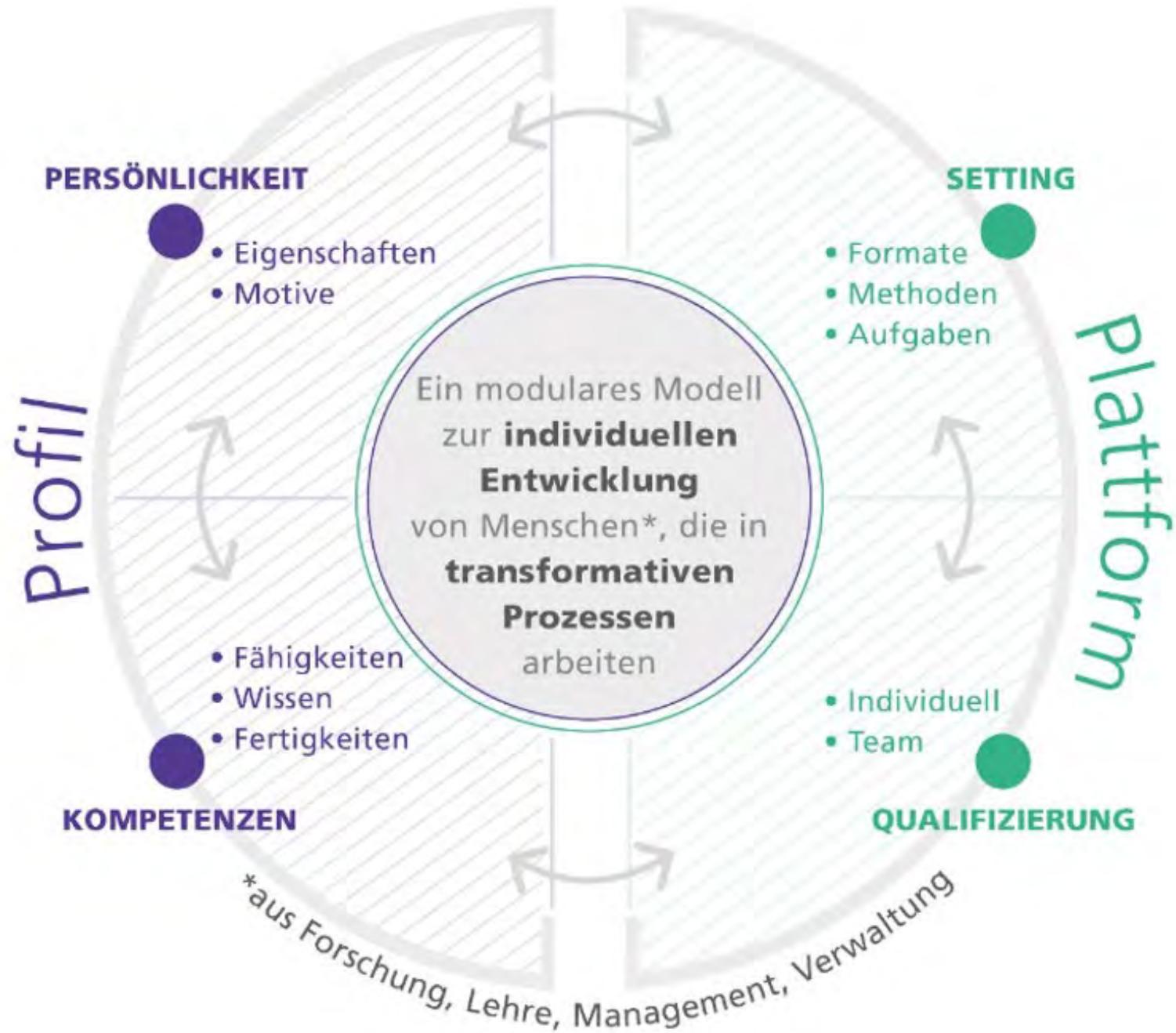
3. Persönlichkeit
und Kompetenzen

1. Warum TRANS4?



- TRANSFORMProjektgruppe: KIT Institut für Technikzukünfte ITZ (Dr. Alexandra Hausstein), KIT Innovation HUB „Prävention im Bauwesen“ (Prof. Andreas Gerdes), swsp transform
- BMBF gefördert Projekts „TRANSFORM – das transformative Institut“, TRANS4 über 3 Jahre entwickelt, am Innovation Bau Hub KIT sowie mit Studierenden erprobt
- Gesellschaftlicher Wandel aktiv mitgestalten
- Wissenschaft als Gestalterin von Transformation entwickeln
- Menschen fit machen für Transformation in der Wissenschaft

2. TRANS4 Framework



3. Persönlichkeit und Kompetenzen

Persönlichkeit

- Eigenschaften identifizieren, Stärken und Präferenzen sowie Entwicklungspotentiale erkennen, Vielfalt nutzen
- Basis Persönlichkeitstypologie BIG5 als wissenschaftliche fundiertes Modell

Kompetenzen

- Sechs Dimensionen personal, handlungsbezogen, sozial-kommunikativ, fachlich-methodisch, prospektiv, partizipativ
- Future Skills wie Reflexionsfähigkeit, Innovationskraft, Kollaboration, systemisches Denken, Partizipation

3. Persönlichkeit und Kompetenzen

Personale Kompetenzen		
Kompetenz	Beschreibung der Kompetenz	Verweise
Loyalität	Fähigkeit, sich mit einer Person oder Gruppe verbunden und treu zu verhalten	Heyse & Erpenbeck 2009
Glaubwürdigkeit	Fähigkeit, glaubwürdig, vertrauensvoll und natürlich zu handeln, bestimmten Situationen nicht auszuweichen und sich anderen gegenüber nicht zu verstellen	Heyse & Erpenbeck 2009
Eigenverantwortung	Fähigkeit, in jeder Situation verantwortlich und selbstständig zu entscheiden, zu handeln und die Situation mitzugestalten	Heyse & Erpenbeck 2009
Einsatzbereitschaft	Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln, Arbeitsaufgaben freiwillig und motiviert zu übernehmen und dabei hohes Engagement zu zeigen und sowohl qualitativ als auch quantitativ gute Ergebnisse zu erbringen	Heyse & Erpenbeck 2009
Selbstmanagement	Fähigkeit, das eigene Handeln zu gestalten, Arbeitsaufgaben und Zuständigkeiten für sich im eigenen Umfeld selbstständig zu erkennen und Schritte zu ihrer Umsetzung zu entwickeln	Brundiers & Wiek 2017; Heyse & Erpenbeck 2009
Schöpferische Fähigkeit	Fähigkeit, schöpferisch und kreativ zu handeln, experimentierfreudig zu sein und bereit zu sein, neue Wege zu gehen, unkonventionelle und ungewöhnliche neue Ideen zu entwickeln und dementsprechend umzusetzen	Heyse & Erpenbeck 2009
Offenheit für Veränderung	Fähigkeit, offen gegenüber Neuem und Unbekanntem zu sein, Veränderungen als Chance für die Zukunft zu sehen, ohne dabei die anderen Beteiligten aus dem Blick zu verlieren, und entsprechend zu handeln	Heyse & Erpenbeck 2009; Tobler 2021
Hilfsbereitschaft	Fähigkeit, anderen Hilfe zu leisten	Heyse & Erpenbeck 2009
Lernbereitschaft	Fähigkeit, gerne und erfolgreich zu lernen, Neuem gegenüber aufgeschlossen zu sein und aus Erfolgen und Misserfolgen zu lernen	Brundiers & Wiek 2017; Heyse & Erpenbeck 2009
Disziplin	Fähigkeit, pflichtbewusst nach gegebenen Vorgaben zu handeln und eigenen Willen zu beherrschen	Heyse & Erpenbeck 2009
Zuverlässigkeit	Fähigkeit, zuverlässig zu handeln, sich an Regeln und Absprachen zu halten, die mit anderen vereinbart wurden, und die Aufgaben in der zugesagten Qualität und Zeit zu erledigen	Heyse & Erpenbeck 2009
Reflexionsvermögen	Fähigkeit, sich mit dem eigenen Verhalten, Zielen und Handlungen in Bezug auf Situationen und Prozesse auseinanderzusetzen, bewusst zu machen und kritisch zu hinterfragen	Brundiers & Wiek 2017; Singer-Brodowski 2016
Anpassungsfähigkeit	Fähigkeit, sich auf verändernde Rahmenbedingungen einzulassen, sich in Strukturen bewegen zu können und mit wechselnden Situationen gut zurecht zu kommen	Heyse & Erpenbeck 2009
Durchhaltevermögen	Fähigkeit, über längere Phasen hinweg eine gute und erfolgreiche Leistung zu erbringen und dranzubleiben, auch unter schwierigen Bedingungen wie beispielsweise großem Druck, Widerständen und Störungen	Heyse & Erpenbeck 2009
Durchsetzungsvermögen	Fähigkeit, eigenständige, ggf. von anderen abweichende Meinungen zu vertreten und die eigenen Interessen selbstsicher und souverän durchzusetzen	Stifterverband & McKinsey 2021

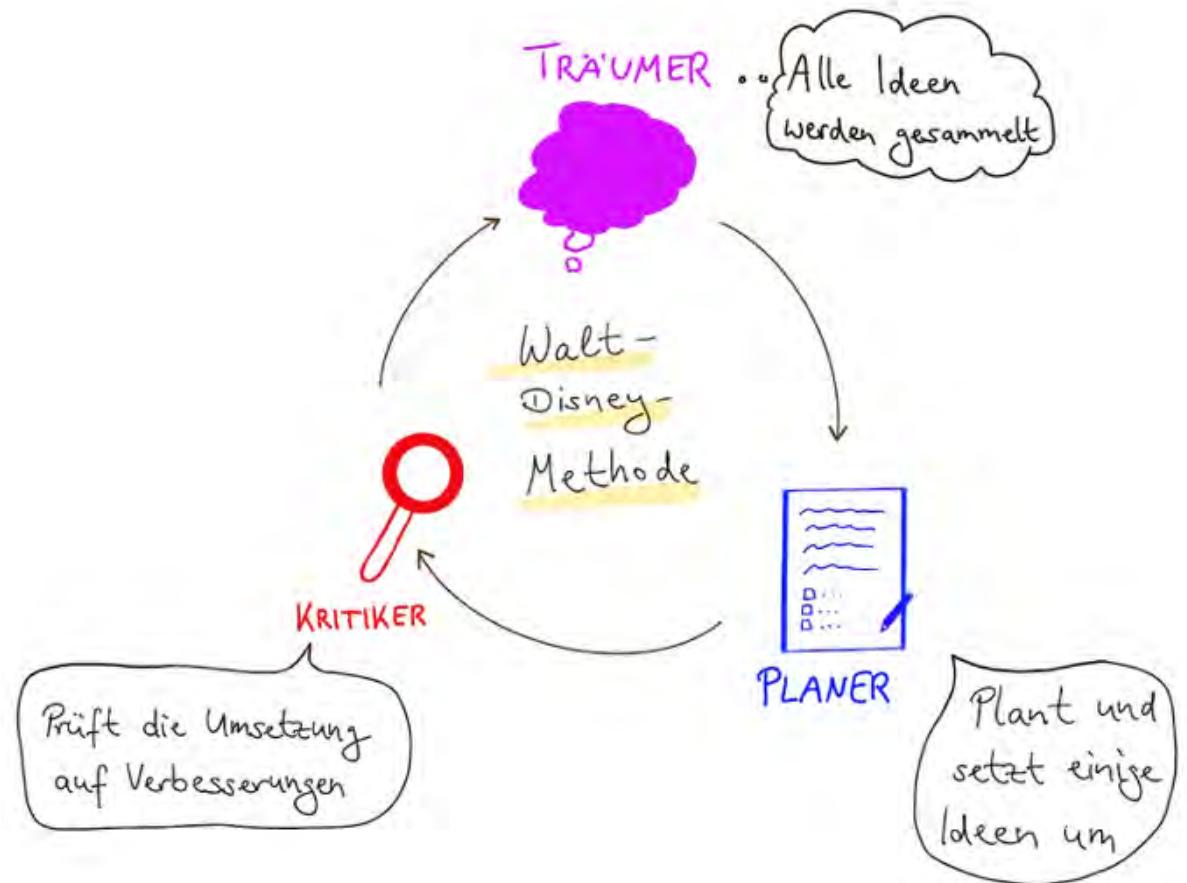
4. Settings und Methoden

- Settings: Idealtypische Aufgaben in Forschung, Lehre, Management
- Methoden und Formate: z.B. Visioning, Stakeholder-Analysen, Reallabore, Co-Creation
- Methoden passend zu Aufgaben und Kompetenzen

4. Settings und Methoden

Aufgabe	Kompetenzen	Methoden und Formate
Persönliche Motivation der Mitarbeitenden in der wissenschaftlichen Institution und bei außerwissenschaftlichen Akteur:innen aufgreifen.	1. Motivierungsfähigkeit 2. Interpersonale Kompetenz 3. Akquisitionsstärke 4. Integrationsfähigkeit 5. Inspirationsfähigkeit 6. Einfühlungsvermögen 7. Kommunikationsfähigkeit 8. Kooperationsfähigkeit 9. Netzwerkkompetenz 10. Glaubwürdigkeit	1. Aktivierende Befragung (Stiftung Mitarbeit, Wegweiser Bürgergesellschaft o.J.) 2. Boundary Spanning, Gatekeeping, Knowledge broking (Haas, A. 2015) 3. Netzwerkarbeit, Networking (td Academy 2019, UBA 2017) 4. Matchmaking (Young et al. 2014) 5. Nudging (FH Münster o.J.) 6. Schatzsuche, Treasure Hunting (FH Münster o.J.) 7. Explorative Interviews, Interviews (td Academy 2019, UBA 2017) 8. Übersetzungsarbeit, Verständigungsarbeit (Held et al. 2022b) 9. Mentoring (Georg-August-Universität Göttingen o.J., Wanner et al. 2020) 10. Coaching (td Academy 2019, Wanner et al. 2020)
Einen niederschwelligen Austausch zwischen wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Akteur:innen etablieren, indem eine kooperative, offene Arbeitsatmosphäre geschaffen und ein Austausch auf Augenhöhe etabliert wird, die zu direkten Verbindungen führen und inklusive Räume für unterschiedliche Perspektiven und Ansätze erlauben [Care Operative 2021, Care Operative & "Transforming Academia" workshop participants at 2021 International Transdisciplinarity Conference 2022].	1. Motivierungsfähigkeit 2. Interpersonale Kompetenz 3. Akquisitionsstärke 4. Integrationsfähigkeit 5. Inspirationsfähigkeit 6. Einfühlungsvermögen 7. Kommunikationsfähigkeit 8. Kooperationsfähigkeit 9. Netzwerkkompetenz 10. Glaubwürdigkeit	1. Dialogue: nine key dynamics (Australian National University o.J.) 2. Appreciative Inquiry, Wertschätzende Befragung (Baumfeld et al. 2008, FH Münster o.J., Institut für Partizipatives Gestalten o.J., McDonald et al. 2009, Stiftung Mitarbeit, Wegweiser Bürgergesellschaft o.J., td Academy 2019) 3. Principled Negotiation, Negotiation on the Merits, Getting to Yes (McDonald et al. 2009) 4. Consensus building, Negotiating agreements (Susskind 2022) 5. Übersetzungsarbeit, Verständigungsarbeit (Held et al. 2022b) 6. Community of Practice (UBA 2017) 7. Gemeinsinnwerkstatt (Institut für Partizipatives Gestalten o.J., Stiftung Mitarbeit, Wegweiser Bürgergesellschaft o.J.) 8. BarCamp (Institut für Partizipatives Gestalten o.J., Wissenschaftskommunikation o.J.) 9. Forum, Internetforum, Onlineforum, Dialogforum, Online Community, Bürgerforum, Adhocracy, Local Issue Forum (Institut für Partizipatives Gestalten o.J., Stiftung Mitarbeit, Wegweiser Bürgergesellschaft o.J., UBA 2017, Wissenschaftskommunikation o.J.) 10. Citizen Science, Bürgerwissenschaft, Community-based participatory research (GEWISS 2016, TeRRIFICA 2020, Wissenschaftskommunikation o.J.)
Organisationsprozesse partizipativ gestalten.	1. Rahmenschaffung 2. Prozesskompetenz 3. Gestaltungsfähigkeit 4. Beurteilungsvermögen 5. Kooperationsfähigkeit 6. Inklusionsfähigkeit	1. Community of Practice (UBA 2017) 2. Give-And-Take-Matrix, Erwartungsmatrix (SCNAT wissen o.J., td Academy 2019) 3. Reallabor (UBA 2017, Wanner et al. 2020) 4. Consensus building, Negotiating agreements (Susskind 2022) 5. Action Board, Vision Board, Kanban Board, Kanban Modell (Benson & DeMaria Barry 2013, Krasteva et al. 2022)

4. Settings und Methoden



5. Qualifizierung und Next Steps



Bereits entwickelte Grundlagen für

- Online Tool (App) mit stufenweiser Persönlichkeitsentwicklung
- Persönlichkeitstypologie auf Basis von Big5 mit individualisierten Fragebögen
- Checklisten für Settings und Formate
- Workshops für Kompetenzentwicklung

TRANS4 Empowerment für transformatives Arbeiten für

- individuelle Entwicklungspfade
- persönliches Wachstum
- Tools für Teams, Führungskräfte, Organisation

Reflexion Kompetenzen für transformatives Arbeiten

Impulsfrage:

„Welche Kompetenzen sind aus Ihrer Sicht für transformatives Arbeiten besonders wichtig?“

Einzelreflexion:

Jede:r notiert spontan 2–3 Kompetenzen

Austausch in Mürmelrunde:

In 3er-Gruppen kurz austauschen: Gibt es Überschneidungen? Überraschungen?

Mentimeter:

Jede Gruppe schreibt seine wichtigsten Kompetenzen in das Mentimeter

Kurzfazit:

Rückbezug auf das TRANS4-Kompetenzmodell

Reflexion Kompetenzen für transformatives Arbeiten



Reflexion Kompetenzen für transformatives Arbeiten

<https://www.menti.com/alrekwon7urk>

Vie len Dank - Wir sehen uns
beim Networking



PERSPECTIVE