

## 1. Methodenkompetenzen

### 1.1. Digitale Kompetenzen

Verfügt über grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) und kann diese im beruflichen Alltag souverän anwenden, insbesondere bei: der Suche und Auswertung von Daten, der Kommunikation und Kooperation mittels digitaler Technologien sowie beim Gestalten und Erzeugen digitaler Inhalte. Ist sich der Bedeutung von Datenschutz und Datensicherheit bewusst und beachtet die entsprechenden organisationalen Vorgaben.

### 1.2. Analytische Fähigkeiten

Beherrscht Methoden des abstrakten Denkens und erfasst rasch Probleme und Sachverhalte. Unterscheidet Wesentliches von Unwesentlichem, verdichtet die Informationsflut, bringt Sachverhalte schnell auf den Punkt. Erkennt Zusammenhänge und leitet richtige Schlüsse und Strategien daraus ab. Geht mit Zahlen, Daten und Fakten sicher um und entwickelt aus der Informations- und Datenvielfalt ein klar strukturiertes Bild.

### 1.3. Organisation und Planung/Projektmanagement

Organisiert systematisch und kann (komplexe) Aufgaben/Projekte in Arbeitsschritte herunterbrechen. Kann mehrere Aufgaben parallel erledigen und dabei vorrangige Aktivitäten identifizieren. Kann die erforderlichen Zeit- und Ressourcenbedarfe realistisch einschätzen und Meilensteine fristgerecht realisieren. Sieht Risiken voraus, berücksichtigt Unvorhergesehenes bei der Planung und passt Maßnahmen bei Bedarf an.

### 1.4. Informationsweitergabe

Kann Inhalte präzise und strukturiert aufbereiten und die wesentlichen Informationen weitergeben. Berücksichtigt dabei die Informationsbedürfnisse anderer. Vermittelt (komplexe) Sachverhalte sinnvoll und strukturiert, sodass diese gut nachvollzogen werden können. Präsentiert Inhalte interessant, präzise und gut zusammengefasst. Unterstützt durch Visualisierung bzw. eine entsprechende Aufbereitung der Inhalte das bessere Verständnis.

### 1.5. Innovationsbereitschaft

Ist offen gegenüber innovativen Ideen und interessiert an kontinuierlicher Verbesserung. Identifiziert Möglichkeiten zur Verbesserung von Prozessen und Praktiken. Bringt sich in Veränderungsprozesse ein und beteiligt sich aktiv an der Erarbeitung von Verbesserungs- bzw. Lösungsvorschlägen. Trägt aktiv zu einem Klima bei, in dem Kreativität und Innovation stattfinden können.

## 2. Persönlichkeitskompetenzen

### 2.1. Resilienz und Ressourcenorientierung

Optimistische Grundhaltung, Herausforderungen bewältigen zu können. Macht sich realistische Zielvorgaben und akzeptiert die eigene Leistungsgrenze. Erkennt die Probleme und handelt zugleich lösungsorientiert. Macht regelmäßig Pausen und sorgt für Regeneration. Übernimmt Eigenverantwortung und holt sich gegebenenfalls Unterstützung. Erlaubt sich Fehler und sieht diese als Lernprozess. Gestaltet die eigene Zukunft und bildet sich weiter.

### 2.2. Verantwortungsbereitschaft und Eigeninitiative

Geht Aufgaben, die in die eigene Zuständigkeit fallen, proaktiv an und übernimmt dabei Verantwortung für das eigene Tun und Entscheidungen. Engagiert sich für übergeordnete kollektive Ziele innerhalb der eigenen Organisationseinheit oder darüber hinaus (z.B.: Übernahme einer außerordentlichen Gremienarbeit). Bekennt sich zu den übergeordneten Organisationszielen und setzt sich dafür ein.

### 2.3. Selbstreflexion und Entwicklungsbereitschaft

Macht sich bewusst, wie die eigenen Entscheidungen und Handlungen aus dem persönlichen Denk- und Wertesystem resultieren. Stellt die eigenen Haltungen und Überzeugungen regelmäßig und systematisch in Frage. Ist bereit, konstruktives Feedback anzunehmen und sich kritisch damit auseinanderzusetzen. Ist an der eigenen Entwicklung interessiert und zeigt Engagement für die persönliche Weiterentwicklung.

### 2.4. Professionalität

Erladigt die übertragenen Aufgaben engagiert, gewissenhaft und fristgerecht. Agiert kompetent und bleibt auch in schwierigen Situationen professionell und freundlich. Ist daran interessiert, die eigenen Kompetenzen auszubauen und bereit, Maßnahmen zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu nutzen. Ist offen für konstruktives Feedback und bereit, aus Fehlern zu lernen. Legt Wert auf ein professionelles Auftreten.

### 2.5. Kund\_innenorientierung

Ist bemüht, die unterschiedlichen Bedürfnisse von Kund\_innen zu verstehen. Bearbeitet Anfragen/Anliegen von Kund\_innen zeitnah, umfassend und professionell – auch bei schwierigen Interaktionen. Leitet Anfragen, die nicht selbst beantwortet werden können, zuverlässig an eine geeignete Stelle weiter. Ist sehr daran interessiert, die Qualität und Effizienz von Produkten/Dienstleistungen laufend zu verbessern und weiter zu entwickeln.

### 3. Soziale Kompetenzen

#### 3.1. Kommunikationskompetenz

Kann Sachverhalte und/oder den eigenen Standpunkt präzise und klar vermitteln, sodass diese für das Gegenüber auch nachvollziehbar sind. Geht auf Gesprächspartner\_innen ein, hört gut zu und begegnet Einwänden sachlich und frustrationstolerant. Begegnet anderen grundsätzlich mit einer wohlwollenden und offenen Haltung, knüpft schnell Kontakte und baut diese aus. Passt die Botschaften an die Erfahrung, die Vielfalt und den Hintergrund der Gesprächspartner\_innen an.

#### 3.2. Empathie

Kann sich in andere Menschen und deren Lebenssituationen hineinversetzen und so einen Perspektivenwechsel vollziehen. Damit wird das eigene Handeln mit den Bedürfnissen anderer abgestimmt und ein sensibler Umgang im Miteinander möglich.

#### 3.3. Konfliktlösungsbereitschaft

Macht sich die eigenen Triggerpunkte und das eigene Konfliktverhalten bewusst. Ist bereit, sich mit den tieferliegenden Ursachen eines Konflikts auseinanderzusetzen und dabei mögliche eigene Anteile zu reflektieren. Bearbeitet Konflikte konstruktiv und konsequent. Organisiert gegebenenfalls (externe) Unterstützung. Ist bereit, sich grundlegende Theorien zur Entstehung und Lösung von Konflikten anzueignen.

#### 3.4. Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit

Arbeitet gerne mit anderen zusammen, um gemeinsame übergeordnete Ziele zu erreichen. Bringt dabei die eigenen Kompetenzen ein und schätzt den Beitrag und das Fachwissen anderer. Kultiviert, baut und pflegt positive Beziehungen innerhalb und außerhalb des eigenen Teams/Forschungsbereichs/Instituts. Engagiert sich auch für Bereiche und Themen, die über den persönlichen Aufgabenbereich hinausgehen.

#### 3.5. Diversitätssensibilität

Setzt sich mit Diversitätskonzepten auseinander (z.B.: im Rahmen von organisationsinternen Weiterbildungen) und ist bereit, die eigenen Vorurteile, Annahmen und Einstellungen gegenüber anderen Menschen oder bestimmten Personengruppen zu überprüfen. Arbeitet daran, die Perspektiven anderer zu verstehen und zu berücksichtigen, auch wenn diese von den eigenen Vorstellungen abweichen. Schließt andere ein und setzt sich für ein offenes und respektvolles Miteinander im eigenen Umfeld ein.

## 4. Führungskompetenzen

### 4.1. Entscheidungskompetenz

Bezieht sich bei seinen Entscheidungen auf die Ziele der Universität. Berücksichtigt mehrere Seiten einer Angelegenheit. Wägt die Konsequenzen ab, bevor er\_sie eine endgültige Entscheidung trifft. Trifft fundierte Entscheidungen auf Grundlage der verfügbaren Informationen. Erkennt Probleme und bestimmt die notwendigen Maßnahmen, um den Entscheidungsprozess voranzutreiben. Verfolgt den Sachverhalt nach Bedarf und passt gegebenenfalls die geplante Vorgehensweise so an, dass gute Ergebnisse erzielt werden.

### 4.2. Mitarbeiter\_innen führen und begleiten

Rekrutiert geeignete Mitarbeiter\_innen mittels professioneller Methoden in einem fairen Auswahlverfahren und unterstützt sie beim Onboarding. Begegnet den Mitarbeiter\_innen grundsätzlich mit Interesse, Wertschätzung und auf Augenhöhe. Delegiert Aufgaben entsprechend der jeweiligen Kompetenzen und unterstützt die Mitarbeiter\_innen dabei, Leistungs- und Entwicklungsziele zu erreichen. Etabliert Kommunikationsformate (u.a. Jours Fixes, Mitarbeiter\_innengespräch), die einen regelmäßigen Austausch mit und zwischen den Mitarbeiter\_innen sicherstellen.

### 4.3. Visionäres und strategisches Denken

Entwickelt und kommuniziert eine inspirierende Vision für die Zukunft, um die Organisationseinheit in Einklang mit den Zielen der Universität vorwärtszubringen. Orientiert sich dabei an bestehenden und potenziellen Bedürfnissen sowie den aktuellen Stärken der Organisation. Plant sowohl den kurz- als auch den langfristigen Erfolg der Organisationseinheit. Kombiniert bei der Umsetzung bewährte und innovativen Verfahren, sodass möglichst wirkungsvolle Ergebnisse erzielt werden.

### 4.4. Teamentwicklung

Schafft ein einladendes Lern- und Arbeitsumfeld mit produktiven und positiven Beziehungen am Arbeitsplatz. Baut eine vielfältige und integrative Gemeinschaft auf, in der alle Teammitglieder mit Würde und Respekt behandelt werden. Schafft ein sicheres Umfeld, das es den Teammitgliedern ermöglicht, kreativ und produktiv zu sein und geschätzt und anerkannt zu werden. Teilt eine Atmosphäre der offenen Kommunikation und Zusammenarbeit, in der Fehler gemacht, Bedenken geäußert und Probleme als Chance zum gemeinsamen Lernen gesehen werden.

### 4.5. Managementkompetenz

Gestaltet die Organisationseinheit in Übereinstimmung mit den Zielen der Universität und den Richtlinien der Hochschulleitung. Entwickelt und beaufsichtigt die Verwaltung des Budgets der Organisationseinheit, um eine effektive Nutzung der finanziellen Ressourcen und eine angemessene Auszahlung der Mittel zu gewährleisten. Rekrutiert Personal fair und auf Basis objektiver Kriterien.

## 5. Forschungskompetenzen

### 5.1. Wissenschaftlich Arbeiten

Gewinnt, korrigiert oder verbessert Wissen über Phänomene durch Auswahl oder Entwicklung eines geeigneten wissenschaftlichen Ansatzes und durch den Einsatz wissenschaftlicher Methoden und Forschungstechniken auf der Grundlage empirischer oder messbarer Beobachtungen und wendet dabei die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis (RRI) und einschlägige rechtliche Vorschriften an. Arbeitet in Forschungsprojekten mit, verfasst und bearbeitet wissenschaftliche, akademische oder technische Texte zu fachlichen Themen verfasst und publiziert wissenschaftliche Texte. Reflektiert Forschungsaktivitäten und lernt aus Feedback und Bewertungen. Trägt durch aktives Feedback und (Peer) Evaluation zur Weiterentwicklung der Disziplin bei.

### 5.2. Managen von Forschungsprojekten

Hat einen Wissensdrang und geht neugierig an Forschungsthemen heran, kann diese in Projekten umsetzen. Ist in der Lage die wichtigsten, relevanten Finanzierungsquellen zu identifizieren und unter Berücksichtigung entsprechender Entrepreneurship Aspekte, Anträge auf Forschungszuschüsse vorzubereiten, um Mittel und Förderungen zu erhalten. Ist eigenständig für die Planung und Abwicklung von Projekten zuständig (Personal, Budget, Fristen, Fortschritt, Ergebnisse, Risiken und Qualität) um das Projektziel unter Einhaltung des Zeitplans und der vorhandenen Ressourcen zu erreichen.

### 5.3. Managen von Forschungsdaten

Erstellt und analysiert wissenschaftliche Daten, die aus qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden stammen. Speichert und pflegt Daten in Forschungsdatenbanken auf der Grundlage der Fair Grundsätze und unter Einbeziehung der TU-Vorgaben und Anwendung der Services, wobei die Daten so offen wie möglich und so geschlossen wie nötig sind. Unterstützt die Wiederverwendung von Daten und ist mit den Grundsätzen der offenen Datenverwaltung vertraut.

### 5.4. (Inter- und Transdisziplinäre) Zusammenarbeit in Forschungsprojekten

Pflegt über die Kompetenz Kooperationsbereitschaft hinaus Kontakte und baut Partnerschaften auf, um die Zusammenarbeit auf interdisziplinärer und universitätsübergreifender, internationaler und transdisziplinärer Ebene zu fördern. Unterstützt offene Kooperation, bei der verschiedene Interessensgruppen gemeinsam Forschungen, und Innovationen von gemeinsamen Wert schaffen. Setzt auf Austausch bei der Analyse von Problemen und Interesse, um Unstimmigkeiten zu lösen und eine Einigung herbeizuführen.

### 5.5. Erzeugt Wirkung

Kommuniziert zielgruppengerecht kann andere auch die nicht wissenschaftliche Öffentlichkeit umfassend informieren und von sich den eigenen Themen überzeugen und die Auswirkung auf die Gesellschaft beurteilen. Schätzt den Wert der Interaktion mit relevanten Stakeholdern, unterstützt open Innovation und fördert die Nutzung von Forschungsergebnissen bei der politischen Entscheidungsfindung.

## 6. Lehrkompetenzen

### **6.1. Lehrveranstaltungen lernzielorientiert planen (Planungskompetenz zur Entwicklung neuer oder Überarbeitung bestehender Lehrangebote)**

Integriert Ergebnisse der Lehr-/Lernforschung in die eigene Lehrpraxis. Plant Lehrveranstaltungen kompetenzorientiert, formuliert beobachtbare Lernergebnisse und erstellt Lehrveranstaltungsdesigns unter Anwendung von Constructive Alignment. Stellt Studierende dabei stets in den Fokus. Gestaltet u.a. durch interdisziplinäre, forschungsgelieferte Lehre nachhaltige Lernprozesse und kann durch Stoffauswahl- und -reduktion mit Zeitmangel und Stofffülle umgehen.

### **6.2. Lehr-/Lernmethoden lernförderlich einsetzen (didaktische Methodenkompetenz)**

Setzt verschiedene didaktische Lehr-/Lernmethoden in Lehrsituationen passend ein. Vermittelt Lehrinhalte klar, strukturiert und verständlich. Arbeitet mit unterschiedlichen Sozialformen und verwendet (insbesondere in der Online-Lehre) aktivierende Methoden. Unterstützt studentisches Lernen durch die Visualisierung von Lerninhalten und das Erstellen hilfreicher Lernunterlagen. Ermöglicht und forciert problemorientiertes Lernen.

### **6.3. Lernprozesse studierendenzentriert gestalten (soziale und kommunikative Kompetenzen zur Betreuung Studierender)**

Begegnet Studierenden grundsätzlich mit einer wohlwollenden, offenen Haltung und zeigt Interesse an ihrem Lernfortschritt. Lehrt inklusiv und nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von behinderten/ chronisch kranken Studierenden. Durch einen zielgruppengerechten, wertschätzenden Umgang gelingt es tragfähige Beziehungen aufzubauen und ein motivierendes Lernklima zu schaffen. Ermutigt Studierende zum Stellen von Fragen und moderiert Diskussionen im Hörsaal umsichtig. Steuert Gruppenprozesse in Lehrveranstaltungen und bleibt auch in herausfordernden Situationen professionell und freundlich. Gestaltet Selbstlernphasen lernförderlich. Berät und fördert Studierende gezielt.

### **6.4. Studierendenleistungen kompetenzorientiert beurteilen (Kompetenz zur Durchführung von Leistungsüberprüfungen)**

Wählt aus verschiedenen Arten der Leistungskontrolle die für die jeweilige Überprüfung passende Form aus und prüft lernzielorientiert. Definiert Beurteilungskriterien und kommuniziert diese bereits am Beginn der Lehrveranstaltung transparent. Gibt Studierenden während des Lernprozesses konstruktives und konkretes Feedback. Prüft mündlich fair und objektiv. Gestaltet schriftliche Prüfungen unter Berücksichtigung von Testgütekriterien. Erstellt kompetenzorientierte Fragen. Betreut Studierende beim Verfassen wissenschaftlicher Abschlussarbeiten umfassend und erläutert dabei auch die Standards guter wissenschaftlicher Praxis. Benotet studentische Abschlussarbeiten nachvollziehbar.

### **6.5. Lehrqualität nachhaltig weiterentwickeln (Fähigkeit zur Evaluation und Reflexion der eigenen Lehre)**

Ist an der eigenen Entwicklung interessiert und engagiert sich für die kontinuierliche Verbesserung der Lehrangebote. Setzt sich mit der Rolle als Lehrender aktiv auseinander und ist offen für Feedback. Nutzt u.a. Evaluationen zur Optimierung der eigenen Lehrveranstaltungen und besucht regelmäßig hochschuldidaktische Angebote zur Weiterentwicklung der persönlichen Lehrkompetenz. Beteiligt sich an kollegialer Fallberatung und Lehr-Hospitationen. Reflektiert die eigene Lehrphilosophie und verfasst ein Teaching Philosophy Statement.