



Organisations-  
Beratung

Training

Großgruppen-  
Kommunikation

Gestaltung  
politischer  
Willensbildung

## Seminare für Hochschulen

[stadlober@mocca.co.at](mailto:stadlober@mocca.co.at)  
[www.mocca.co.at](http://www.mocca.co.at)

**mocca**  
organisationsberatung

Schrader, Stadlober & Tappeiner OEG  
Wien: +43 1 9231756, Seidengasse 13, 1070  
Wien  
Regensburg: +49 170 3158643  
Talblick 28, 93138 Lappersdorf

## Seminare im Überblick

Grundlagen der Hochschuldidaktik

Kreative Entwicklung hochschuldidaktischer Methoden

Die "McGuyver-Methode" - Moderation in der Lehre

Aktivierende Gestaltung von Lehrveranstaltungen

Feedbackmethoden: Lehren „am Puls der Studierenden“

Lehren mit großen Gruppen: Die Lernorganisation

Arbeiten mit Gruppen I – III

Modul I: Wie (Lern-) Gruppen funktionieren

Modul II: Methoden und Techniken für das Arbeiten mit Gruppen

Modul III: Design und Architektur – der rote Faden für das Arbeiten in (Lern-) Gruppen

Hochschuldidaktische Standortbestimmung

Praxistage und Vernetzung

Moderation von Besprechungen

Konflikte als Chance nützen

Public Relations an der Hochschule

Weitere Themen

## Grundlagen der Hochschuldidaktik

- Ziele** Die Veranstaltung bietet einen Einstieg in das Thema der Hochschullehre. Ziele sind
- eine erste Auseinandersetzung mit den grundlegenden Inhalten einer effektiven und teilnehmerorientierten Didaktik
  - die Ausdifferenzierung der Rolle als LehrendeR (Fachexperte, Prozessexpertin, Prüferin, Coache und Berater ...)
  - eine Reflexion des eigenen Handelns als LehrendeR
  - die Vermittlung der Rahmenbedingungen, aber auch der darin enthaltenen Gestaltungsspielräume
  - die Vorbereitung auf weiterführende Veranstaltungen zu didaktischen Spezialthemen
- Inhalte**
- Was heißt Didaktik - Lehr/Lernverständnis unter universitären Rahmenbedingungen
  - Rolle, Haltung und Verantwortung als LehrendeR
  - Kommunikation in Lehrveranstaltungen
  - Unterrichtsformen, Didaktische Modelle und Grundprinzipien
  - Medien und Methoden im Überblick
- Zielgruppe** Alle Lehrenden, insbesondere aber Neueinsteiger in die Hochschuldidaktik und solche, die einen nächsten Entwicklungsschritt gehen wollen
- Methoden** Wir gehen vom erfahrungsorientierten Lernkonzept aus. Gelernt wird durch Vorbild, Übungen, Rollenspiele und durch Vortrag. Im Zentrum stehen die persönlichen Erfahrungen der TeilnehmerInnen. Die Spannung zwischen der Anschlussfähigkeit an den universitären Alltag und der Irritation durch ungewohnte Ansätze und Zugänge sichert eine nachhaltige Auseinandersetzung mit den Inhalten.
- Dauer** Nach dem 2 ½ tägigen Einstiegsseminar ist die Durchführung von gegenseitiger Hospitation der Lehrenden und anschließender Reflexion der Lehr/Lernerfahrungen (z.B. in Form eines eintägigen Follow-up) eine mögliche und sehr sinnvolle Vertiefung.
- Teilnehmer** 6 -12

## Kreative Entwicklung hochschuldidaktischer Methoden

**Ziele & Inhalte** In diesem Seminar kombinieren wir die Mobilisierung des vorhandenen Erfahrungswissens der Hochschullehrenden mit der Vermittlung erprobter didaktischer Techniken.

Wesentliches Element dabei ist der Austausch und Reflexion der bestehenden Lehrpraxis, das "Abschauen" der Lehrenden untereinander und das Lernen aus Erfahrung. Die häufig anzutreffende Einsamkeit des/der Lehrenden wird durch gegenseitiges Empowerment und Coaching der Lehrenden durchbrochen.

Dies nutzen wir, um an den konkreten didaktischen Herausforderungen (Vorlesungen, Übungen, Seminare, Praktika ...) der TeilnehmerInnen zu arbeiten und dafür runde didaktische Abläufe und Umsetzungen zu erarbeiten. Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin arbeitet, unterstützt von den anderen und den TrainerInnen, an seiner persönlichen Lehrsituation und nimmt dafür direkt anwendbare Methoden und Designs „mit nach Hause“.

Darüber hinaus wird gemeinsam eine „Checkliste“ für das Design von Lehrveranstaltungen erarbeitet.

Um dies nicht zu einem „einmaligen Ereignis“ werden zu lassen, unterstützen wir die Lehrenden durch theoretische Inputs und durch Kreativitätsmethoden dabei, ihre eigene didaktische Kompetenz bei der Entwicklung von Designs für Lehrveranstaltungen und bei deren Durchführung *nachhaltig* zu stärken.

**Zielgruppe** Alle Lehrenden, die ihre eigene didaktische Kompetenz erweitern wollen

**Methoden** Wir gehen vom erfahrungsorientierten Lernkonzept aus. Gelernt wird durch Vorbild, Fallarbeit, Experimente, Übungen, Rollenspiele und in geringem Ausmaß durch Vortrag

**Dauer und Teilnehmer** 2½ Tage, geblockt  
6 – 12 TeilnehmerInnen

## Die "McGuyver-Methode" - Moderation in der Lehre

Lehrveranstaltungen mit wenigen Mitteln effektiv gestalten.

<b>Ziele und Inhalte</b>	<p>Kein Beamer, die Tafel klemmt und Kreide ist sowieso keine da. Die Bestuhlung ist fix, der Hörsaal groß, das Licht ist schlecht: Wie soll so zeitgemäße und innovative Hochschuldidaktik funktionieren?</p> <p>Ziel dieses Workshops ist die Vermittlung und Entwicklung von Techniken zur Belebung und Strukturierung von Lehrveranstaltungen auch ohne aufwändige Infrastruktur. Wie beim Detektiv McGyver wird Vorhandenes (um)genutzt...</p> <p>Wir gehen dabei von Elementen der Moderationsmethode aus und erarbeiten gemeinsam Möglichkeiten, diese oft nicht unaufwendige Methode sinnvoll in der ganz alltäglichen universitären Lehrpraxis einzusetzen. Es werden Techniken unter anderem zu folgenden Bereichen thematisiert und erarbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Aktivierung von Studierenden</li><li>■ Klärung von Prioritäten, Erwartungen, Zielen in einer Lehrveranstaltung</li><li>■ Gemeinsamen Planung/Gestaltung von LV</li><li>■ Strukturierung und Diskussionsleitung</li><li>■ Ermittlung von Stimmungsbildern, Feed-backs Seminarinhalte</li><li>■ Frage- und Antworttechniken</li><li>■ Visualisierung</li><li>■ Die Haltung des „Moderators/der Moderatorin“ im Spannungsfeld zum „Lehrenden“</li></ul>
<b>Zielgruppe</b>	Alle Lehrenden, die ihre eigene didaktische Kompetenz erweitern wollen
<b>Methoden</b>	Wir gehen vom erfahrungsorientierten Lernkonzept aus. Gelernt wird durch Vorbild, Fallarbeit, Experimente, Übungen, Rollenspiele und in geringem Ausmaß durch Vorträge
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	2½ Tage, geblockt 6 – 12 TeilnehmerInnen

## Aktivierende Gestaltung von Lehrveranstaltungen

<b>Ziele &amp; Inhalte</b>	<p>Wer kennt das nicht? Ein Teilnehmer liest in einem Seminar ein Referat ab, die anschließende Diskussion verläuft zäh und oberflächlich, Lehrende und Studierende sind gelangweilt und unzufrieden. Eine Vorlesung verbleibt trotz (oder wegen?) des Einsatzes moderner Technik eine One-Way-Show, Versuche, einen Dialog in Gang zu setzen, versanden im Schweigen der Studierenden.</p> <p>Wie kommt man in Seminaren zu einer Auseinandersetzung mit reger Beteiligung, die sich nicht in Allgemeinplätzen oder Spezialistendiskursen erschöpft? Wie kann man in Vorlesungen das Interesse und die Teilnahme der Zuhörer wecken und aufrechterhalten?</p> <p>In diesem Seminar werden ausgehend von den Erfahrungen und Problemen der Teilnehmer Möglichkeiten aufgezeigt, Lehrveranstaltungen lebendig und teilnehmerorientiert zu gestalten.</p> <p>Dabei geht es weniger um gekonnte Rhetorik oder eine sonstige Erhöhung des persönlichen Unterhaltungswertes (im Sinne eines Infotainments) – nicht jeder ist begnadeter Alleinunterhalter. Vielmehr werden praxisnahe Methoden, Organisationsformen und dahinter liegende didaktische Prinzipien aufgezeigt, die eine Aktivierung der Studierenden durch eine Neugestaltung der kommunikativen Situation bewirken</p> <p>Diese Methoden werden im Seminar erprobt, reflektiert, ihre Prinzipien erläutert und die Übernahme in die Praxis der TeilnehmerInnen vorbereitet.</p>
<b>Zielgruppe</b>	Alle Lehrenden, die ihre eigene didaktische Kompetenz erweitern wollen
<b>Methoden</b>	An praktische Erfahrungen (Experimente, Vorbild, Übungen, Rollenspiele) schließen sich Reflexionsmöglichkeiten an, schließlich werden durch Vortrag theoretische Modelle und „Landkarten“ angeboten, um das Gelernte zu ordnen.
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	2½ Tage, geblockt 6 – 12 TeilnehmerInnen

## Feedbackmethoden: Lehren „am Puls der Studierenden“

<b>Ziele und Inhalte</b>	<p>Feedback zu organisieren ist zentraler Bestandteil teilnehmerorientierten Lehrens. Das geht weit über die abschließende Evaluation einer Lehrveranstaltung mittels Fragebogen hinaus. Vielmehr ist Feedback</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ ein zentrales Mittel zum Steuern von Lehrveranstaltungen (Feedback der Studierenden an die Leitung) und</li><li>■ wichtiges Lernelement auf der inhaltlichen Ebene (Feedback von Lehrenden an Studierende und von Studierenden untereinander)</li></ul> <p>Für gutes Feedback reicht es nicht aus, ab und zu ein „Wie war’s?“ in den Raum zu werfen. Vielmehr geht es darum, zum richtigen Zeitpunkt die richtigen Fragen in der richtigen Form zu stellen. Im Seminar geht es dabei um zwei Ebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ <u>Methoden und Techniken</u> der verschiedenen Feedbackmethoden und Verfahren – vom schnellen „Blitzlicht“ zwischendurch über die gehaltvolle Rückmeldung auf inhaltliche Beiträge (Referate etc.) durch gegenseitige Beurteilung bis hin zu kreativen, nichtsprachlichen Formen. In welcher Lehrsituation ist welche Feedbackmethode brauchbar?</li><li>■ Makro-Ebene des <u>feedbackgesteuerten Ablaufs von Lehrveranstaltungen</u> über ein ganzes Semester hinweg. Feedback setzt dabei ein bei der Planung, Organisation und inhaltlichen Schwerpunktsetzung zu Beginn und wird im besten Fall zu einem selbstverständlichen Teil des Lehr/Lernprozesses. So kann man sich als Lehrender immer wieder rückversichern, auf dem richtigen Weg zu sein und bei Bedarf rechtzeitig gegensteuern. Eine gehaltvolle Rückmeldung am Ende ist schließlich ein wertvoller Impuls für das eigene Lernen als Lehrender.</li></ul>
<b>Zielgruppe</b>	Alle Lehrenden, die ihre eigene didaktische Kompetenz erweitern wollen
<b>Methoden</b>	Ausprobieren verschiedener Feedbackmethoden, Reflexion der Wirkungen, inhaltliche Inputs, Transfer in die persönlichen Lehrsituationen
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	2½ Tage, geblockt 6 – 12 TeilnehmerInnen

## Lehren mit großen Gruppen: Die Lernorganisation

<b>Ziele und Inhalte</b>	<p>In vielen Lehrveranstaltungen übersteigen die Teilnehmerzahlen die Größe, bei der man noch von einer Gruppe sprechen kann. Ab ca. 15 Teilnehmern neigen Gruppen dazu, ganz eigene Verhaltensweisen zu zeigen. Entweder sie zerfallen in Untergruppen, oder es bilden sich organisationsähnliche Phänomene heraus.</p> <p>In jedem Fall wird Zweiweg-Kommunikation mit steigender Anzahl schwieriger und mühsamer. Hier gilt es, durch spezielle Methoden die Potentiale großer Gruppen zu nützen. In diesem Seminar lernen Sie als eine Möglichkeit den Aufbau einer Lernorganisation kennen.</p> <p>Die Lernorganisation lebt von dem Gedanken, möglichst viel an (Lehr/Lern-) Interaktion zu parallelisieren und in die Eigenverantwortung der Teilnehmer zu legen. Damit dies nicht im Chaos endet, wird eine Lernorganisation aufgebaut, in der zwei Aufgaben <i>arbeitsteilig</i> bewältigt werden müssen: zum einen die inhaltliche Ebene der Erarbeitung und Vermittlung des Themas, zum andern die Koordinierung untereinander und die Abstimmung mit der Leitung. Dadurch kommt es auch auf mehreren Ebenen zu Lerneffekten.</p> <p>Dies wird praktisch erprobt und reflektiert (höhere TeilnehmerInnenanzahl erforderlich).</p>
<b>Zielgruppe</b>	Alle Lehrenden, die mit großen Teilnehmerzahlen zu tun haben
<b>Methoden</b>	Ausprobieren verschiedener Feedbackmethoden, Reflexion der Wirkungen, inhaltliche Inputs, Transfer in die persönlichen Lehrsituationen
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	Diverse zeitliche Settings möglich (Block, mehrere Halbtage...) 6 – 12 TeilnehmerInnen

## Arbeiten mit Gruppen I – III

**Ziele und Inhalte** Die Lehre an der Hochschule spielt sich größtenteils in Gruppen ab – von der Großgruppe einer Vorlesung über Seminargruppen bis hin zu kleinen Arbeits- und Projektgruppen. Bei all diesen Gruppen kann der „Gruppenvorteil“ die Wirksamkeit von Lehren und Lernen wesentlich erhöhen. Die Arbeit mit Gruppen ist der Schlüssel zu einer professionellen Didaktik.

Doch eine Ansammlung von Studierenden + Lehrendem ist noch keine Gruppe. (Lern-) Gruppen funktionieren nicht von selbst – sie brauchen Zeit und Unterstützung, um *als Gruppe* loslegen zu können. Und Sie benötigen eine Leitung, die einen passenden inhaltlichen, sozialen, zeitlichen und räumlichen Rahmen zu gestalten vermag.

In drei Modulen bieten wir die Möglichkeit, diese Leitungskompetenzen zu erwerben:

- Modul I: Wie (Lern-) Gruppen funktionieren – Kommunikationstraining für das Arbeiten mit Gruppen
- Modul II: Methoden und Techniken für das Arbeiten mit Gruppen
- Modul III: Architektur und Design – der große Bogen in der Arbeit mit Gruppen

**Zielgruppe** Alle Lehrenden

**Methoden** Es wechseln sich die Formationen (Kleingruppe, Arbeits- und Forschungsteams, Plenum...) ebenso ab wie die eingesetzten Medien und Methoden (sprachliche / nichtsprachliche Kommunikation, Videofeedback, Übungen und Theorie-Inputs)

## Modul I: Wie (Lern-) Gruppen funktionieren Kommunikationstraining für das Arbeiten mit Gruppen

**Ziele und Inhalte** „Kommunikationstraining“ meint nicht die Vermittlung rhetorischer Überzeugungskraft. Hier wird vielmehr an Grundqualifikationen gearbeitet, die man benötigt, um sich in den Rollen eines Lehrenden in Gruppen bzw. diesen gegenüber kompetent bewegen zu können, wie

- Die Eigengesetzlichkeiten von (Lern-) Gruppen sowie bewusste und unbewusste Wirkungen des eigenen Verhaltens auf das Gruppengeschehen erfahren und beobachten
- Erproben und Weiterentwickeln der eigenen Rolle
- Die Fähigkeit, Gruppenprozesse zu beobachten, zu analysieren und zu steuern,
- Die Funktionen von Leitung und Autorität in Gruppen und Teams (an)erkennen
- Die Bedingung von Arbeitsfähigkeit sowie Phasen der Gruppenentwicklung (Eigenzeitlichkeit) kennen und beachten, und
- die Entwicklung von „inneren Landkarten“ zur Funktionsweise von (Lern-) Gruppen und deren Entwicklungsprozessen

4 ½ Tage, 14 – 24 TeilnehmerInnen

## Modul II: Methoden und Techniken für das Arbeiten mit Gruppen

**Ziele und Inhalte** In diesem Modul werden praxisnahe und pragmatische Methoden und Techniken zur Arbeit mit Lern-, Arbeits- und Projektgruppen in der universitären Lehre vermittelt („Mikroebene“). Diese lehnen sich an den Ablauf von Seminaren an und umfassen Methoden zu folgenden Situationen:

- Rahmen setzen, Anwärmern und Kennenlernen, Austausch von Erwartungen
- Einführung ins Thema, Fragen sammeln
- Schwerpunkte setzen, Gruppen bilden und entwickeln, Themen auswählen, Themen bearbeiten
- Ergebnisse präsentieren, austauschen, diskutieren
- Sicherung, Feedback, Abschluss
- Schwierige, konflikthafte Situationen

2 ½ Tage, 6–12 TeilnehmerInnen

## Modul III: Design und Architektur – der rote Faden für das Arbeiten in (Lern-) Gruppen

**Ziele und Inhalte** In diesem Teil geht es um die Gestaltung des *roten Fadens* länger andauernder Gruppenprozesse und des *Rahmens* von gruppen-orientierten Lehrveranstaltungen („Makroebene“).

Welche Möglichkeiten und Spielräume gibt es hier? Wie komme ich von einem Lehrziel zu einem ansprechenden und den grundlegenden Gruppenprozessen entsprechenden Ablauf? Wie kann ich die Eigenzeitlichkeit von Gruppen berücksichtigen? Wie kann ich mit unvorhergesehene Situationen und abweichenden Bedürfnisse oder sehr unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmer umgehen? Wie kann ich verschiedene soziale Settings (Plenum, Tandems, Arbeitsgruppen, Triaden, ...) zielgerecht einsetzen?

- Architektur meint dabei die grobe Festlegung der Inhalte, zeitlichen Taktung, sozialen Formationen und räumlichen Situationen einer gesamten Lehrveranstaltungsreihe (Grobplan)
- Design meint das gleiche, nur auf eine einzelne Lehrveranstaltung bezogen (Feinplan)

Wir arbeiten dabei an den konkreten Lehrsituationen der TeilnehmerInnen.

2½ Tage, 6 – 12 TeilnehmerInnen

## Hochschuldidaktische Standortbestimmung

<b>Ziele und Inhalte</b>	<p>In diesem Seminar wird mit den TeilnehmerInnen eine individuelle Standortbestimmung in Sachen Hochschullehre erarbeitet.</p> <p>Im ersten Schritt wird das Qualifikationsprofil eines Lehrenden an der Universität erarbeitet (Was soll ich können?). Dem werden die individuellen Kompetenzen, Erfahrungen und Ressourcen gegenüber gestellt (Was bringe ich mit?). In einem dritten Schritt geht es um eine individuelle Zielformulierung (Wo will ich hin?).</p> <p>Dies geschieht (selten) in Einzelarbeit, (häufig) durch gegenseitige Reflexions- und Feedbackprozesse und (immer) mit Unterstützung durch die Seminarleitung.</p> <p>In einer abschließenden Zusammenschau dieser drei Perspektiven erhalten die TeilnehmerInnen so die Möglichkeit, ein ihrem Entwicklungsstand und ihren Zielvorstellungen angepasstes Lernprogramm in Form eines Selbstgutachtens zu formulieren.</p>
<b>Zielgruppe</b>	Neueinsteiger in die Hochschuldidaktik sowie solche Lehrende, die einen nächsten Entwicklungsschritt gehen wollen
<b>Methoden</b>	Gruppenarbeiten in unterschiedlichen Formationen, Reflexions- und Feedbackprozesse, Inputs
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	2½ Tage geblockt 6 – 12 TeilnehmerInnen

## Praxistage und Vernetzung

<b>Ziele und Inhalte</b>	<p>Auch in der Lehre gilt der Grundsatz, dass Qualität nur über einen kontinuierlichen Austausch <i>zwischen</i> den Lehrenden, über gemeinsames Lernen, erreicht werden kann.</p> <p>Dabei geht es um zwei Ebenen: um die persönliche Weiterentwicklung und um das Lernen der Universität als Ganzes, als Organisation.</p> <p>Bei den Praxistagen ist es unser Ziel, einen fruchtbaren <u>Austausch zwischen den Lehrenden</u> zu gestalten und gegenseitiges vertiefendes Lernen in kompakter Form zu ermöglichen. Dies wird durch gemeinsame Reflexion von und Feedback auf Praxisfälle der TeilnehmerInnen und der Entwicklung von (alternativen) Lösungen erreicht.</p> <p>Die gegenseitige Beratung zu Problemen aus den Bereichen Moderation, Besprechungen, Lehrveranstaltungsdesign, Gruppenprozesse schafft darüber hinaus eine <u>Vernetzung der Lehrenden untereinander</u>. Das an der Universität und den Fakultäten vorhandene didaktische Wissen kann so gegenseitig weitergegeben, die Qualität der Lehre gemeinsam weiterentwickelt werden.</p> <p>Fernziel der Praxistage ist es, über diese Vernetzung eine Plattform für den kontinuierlichen Diskurs über die Lehre an der jeweiligen Universität oder Fakultät zu schaffen. Dabei soll eine „kritische Masse“ Interessierter entstehen, die das Thema Hochschuldidaktik eigenverantwortlich weitertreiben.</p> <p>Unsere Rolle dabei ist es, die Praxistage den Zielen und Bedürfnissen entsprechend zu gestalten, durch eigene methodische Inputs die TeilnehmerInnen zu unterstützen und uns ansonsten im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“ zunehmend überflüssig zu machen.</p>
<b>Zielgruppe</b>	Jene, die bereits an hochschuldidaktischen Fortbildungen teilgenommen haben oder auch jene, die sich als Fortgeschrittene in diesen Techniken sehen.
<b>Methoden</b>	Flexibel, je nach Zielen und Inhalten
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	Flexibel, je nach Zielen und Inhalten

## Moderation von Besprechungen

**Ziele und Inhalte** In diesem Seminar geht es um die Kunst, Besprechungen zu gestalten, sodass die Beteiligten mit ihren Interessen, Erfahrungen und Kompetenzen zum Zug kommen, aber Effizienz und Ergebnisorientierung trotzdem nicht auf der Strecke bleiben. Wie schaffen Sie es, dass Sie in Teams, Gremien, Projekten konstruktive Gespräche über die entscheidenden Themen führen?

Im Universitätsbereich kann die Moderationsmethode sowohl die interne Arbeitsorganisation von Instituten, Abteilungen, Projekt- und anderen Teams unterstützen, wie auch Ansätze für die Gestaltung von Gremienarbeit und anderen organisatorischen und inhaltlichen Diskussionsprozessen bieten.

Ziel des Seminars ist es, dass die TeilnehmerInnen einzelne Elemente der Moderationsmethode in der universitären Praxis von Forschung und Administration anwenden können.

Seminarinhalte sind die wesentliche Elemente des Moderierens:

- Die Haltung des Moderierens, die sich in ihren Grundzügen mit den Stichworten „Allparteilichkeit“ und „ExpertIn für Wege, nicht für Inhalte“ umschreiben lässt, und die eine spezifische Gruppen- sowie Eigenwahrnehmung verlangt.
- Frage- und Antworttechniken, die es der Gruppe ermöglichen ihren Prozess aktiv zu gestalten; diese beinhalten unter anderem Methoden der laufenden gemeinsamen Prioritätensetzung, mit der sich die Gruppe selbst ihren roten Faden spinnt.
- Visualisierung, d.h. optisches Sichtbarmachen von Ideen, Gedanken, Meinungen, Entscheidungen auf Plakaten;

**Zielgruppe** Alle Universitätsangehörige, zu deren Aufgaben es gehört (oder gehören wird), Gespräche zu leiten

**Methoden** Gelernt wird durch Vorbild, Fallarbeit, Experimente, Übungen, Rollenspiele und in geringem Ausmaß durch Vortrag

**Dauer und Teilnehmer** Ab 2½ Tagen, geblockt  
6 – 12 Teilnehmer

## Konflikte als Chance nützen

<b>Ziele und Inhalte</b>	<p>Konflikte sind das Salz in der Suppe der menschlichen Kommunikation. Ganz ohne schmeckt' s ein bisschen langweilig, aber wenn's zuviel wird, ist die Suppe ungenießbar.</p> <p>Dies gilt nicht nur für den privaten Alltag, sondern vermehrt auch für den Alltag an Universitäten, sei es in Forschung, Lehre oder Organisation. Nur wer mit bestehenden Widersprüche gut und produktiv umgehen kann, kann die Entwicklungspotentialen, die in Konflikten enthalten sind, fruchtbar machen.</p> <p>Die Universität als vergleichsweise lose gekoppelte „Expertenorganisation“ hat dabei spezielle „Konfliktmuster“. Ziel des Seminars ist es, diese Muster zu erkennen, ihre Ursachen zu verstehen und die eigenen Handlungs-Möglichkeiten im Umgang damit zu erweitern.</p> <p>In diesem Seminar</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ analysieren wir Konfliktsituationen der TeilnehmerInnen vor dem universitären Hintergrund</li><li>■ suchen nach geeigneten Orten, sozialen Räumen und Strategien für deren Bearbeitung</li><li>■ und bearbeiten mit Übungen und Rollenspielen die persönlichen Konfliktmuster und Kommunikationsstrategien im Umgang mit Konflikten.</li></ul> <p>Es gilt, unnötige Konflikte vermeiden zu lernen, für nötige Konflikte einen möglichst produktiven Umgang zu finden und zwischen beiden unterscheiden zu können.</p>
<b>Zielgruppe</b>	Universitätsangehörige, die ihre Kompetenzen im Umgang mit Konflikten erweitern wollen
<b>Methoden</b>	Gelernt wird durch Vorbild, Fallarbeit, gemeinsame Analysen, Experimente, Übungen, Rollenspiele und durch gut dosierte Theorie-Inputs
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	3 Tage, geblockt 6 – 12 Teilnehmer

## Public Relations an der Hochschule

<b>Ziele und Inhalte</b>	<p>Für Universitäten, Institute und ihre Mitglieder, die Lehrenden und WissenschaftlerInnen wird es mit zunehmender „Durchlässigkeit“ der Grenzen der Universität immer wichtiger, das Instrumentarium professioneller Außendarstellung zu beherrschen.</p> <p>In diesem Seminar erarbeiten wir grundlegende PR-Werkzeuge für Lehrende und WissenschaftlerInnen, die Do´s und Don´ts in der Kommunikation "nach außen". Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Überblick: was ist PR, "Corporate Communications", Unterschiede zu Marketing, Werbung</li><li>■ Ziele, Rahmen und Grenzen von PR: Dialoggruppen, Botschaften, Imagegewinn, Komplexitätsreduktion, Ressourcen,...</li><li>■ Elemente und Tools der PR:</li><li>■ Informationsarbeit (Formen und Träger)</li><li>■ Medienarbeit</li><li>■ Lobbying</li><li>■ Fallarbeit: Entwicklung von geeigneten Strategien und Maßnahmen im spezifischen Uni/Instituts-Kontext entlang praktischer Beispiele aus ihrem Alltag</li><li>■ Gemeinsam erarbeitete Checkliste</li></ul>
<b>Zielgruppe</b>	Alle Universitätsangehörige, insbesondere aber jene, die in Instituten für Kommunikation nach außen Verantwortung tragen
<b>Methoden</b>	Theorieinputs, Fallarbeit, Übungen in verschiedenen sozialen Konstellationen (Einzelarbeit, Paar- und Gruppenarbeit, Plenum)
<b>Dauer und Teilnehmer</b>	2 ½ Tage, geblockt 6 – 12 Teilnehmer

## Weitere Themen

Bei Interesse und Bedarf können wir auf den universitären Kontext zugeschnittene Seminare zu folgenden Themen gestalten:

- Kommunikation in schwierigen Situationen
- Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument
- Großgruppenveranstaltungen (Open Space etc.)
- Teambildung, Teamarbeit, Führung in Teams
- Konfliktmanagement und Mediation

Darüber hinaus besitzen wir Erfahrung in der Gestaltung und Durchführung von Lehrgängen.

## Referenzen im Bereich Universitäten, Erwachsenenbildung, Schulen

- Personalentwicklung der Universität Wien (Hochschuldidaktik)
- Universität Darmstadt (Moderationstraining)
- Technische Universität Wien (Lehrveranstaltungen Mediation, partizipative Planungsprozesse)
- Universität Wien (Lehrveranstaltungen, Planspiele)
- Universität für Bodenkultur (Lehrveranstaltungen Umweltmediation, Planspiele)
- Wissenschaftsministerium (Moderation Crash Projekt, Moderation Workshop zur Hochschuldidaktik)
- Fachschaft Architektur (Planungsklausuren, Open Space, Teamentwicklung)
- ÖH Uni Wien (Moderationen, Teambuilding, Strategieworkshops)
- Diverse Wiener Schulen (Durchführung von Projekten zum Thema Mediation, Konfliktvermittlung, Planspiele, Umwelterziehung)
- Pädagogisches Institut der Stadt Wien (Lehrerfortbildung)
- Stadt Wien - MA13 (Moderation Berufsschülertage)
- Studienhaus St.Blasien (Symposions-, Arbeitsgruppenmoderation)
- Verband der österreichischen Volkshochschulen (Moderationstrainings)
- Land Niederösterreich (Beratung bei Umstrukturierung der landwirtschaftlichen Schulen in NÖ)
- Stadtschulrat Wien (Konzeption für Lehrgang für Lehrer zum Thema Schulmediation)
- Lernwerkstatt Pottenbrunn (Mitarbeit)