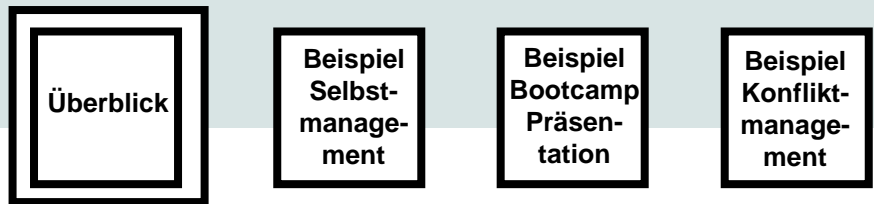




*>> Wir sind immer die Ruine von gestern
und die Baustelle für morgen; nie das
fertige Haus .<<*



Ziel:	Kompetenzentwicklung in relevanten überfachlichen Schlüsselkompetenzen
Zielgruppe:	Wissenschaftliche Mitarbeiter, Projektleitungen, Führungskräfte im Wissenschaftsbetrieb
Anlass:	Anforderungen an Professionalisierung in der Wissenschaft, hohe Bedeutung von soft skills für den Berufserfolg
Rahmen:	auf Ihren Bedarf abgestimmtes Inhouse-Training bei Ihnen vor Ort mit einer Gruppe von (i.d.R. max. 12) Mitarbeitern
Umfang:	in Abhängigkeit Ihres persönlichen Bedarfs und der Teilnehmerzahl, Minimum 2 Tage
Art und Weise:	ausgewogene Mischung zwischen Theorie und Praxis, erlebnisaktivierender Ansatz, psychologisch und didaktisch fundierte Aufbereitung mit Fokus auf praktische Umsetzbarkeit und Transfer, ziel- und teilnehmerorientierte Durchführung
Vorgehen:	Abstimmung über individuelle Zielsetzung im Auftragsklärungsgespräch, Unterbreitung eines konkreten Angebots, weitere Auftragsklärung unter Einbeziehung der Teilnehmer nach Auftragserteilung, Entwicklung und Durchführung passgenauer zielgruppenspezifischer Trainings für Ihren konkreten Bedarf



Überblick

Beispiel
Selbst-
manage-
ment

Beispiel
Bootcamp
Präsen-
tation

Beispiel
Konflikt-
manage-
ment

Mögliche Themen für Trainings sind beispielsweise:

- Zeit- und Selbstmanagement: Persönlich bedeutsame Ziele erreichen (siehe Bsp. S. 4f.)
- Präsentations-Bootcamp: Souverän auftreten und sichtbar überzeugen (siehe Bsp. S. 6f.)
- Konfliktmanagement: Konflikte deeskalieren, lösen und nutzen (siehe Bsp. S. 8f.)
- Teamentwicklung: Gemeinsam besser zusammenarbeiten und neue Wege ausloten
- Führung auf Augenhöhe: Mitarbeiter binden, Leistung fördern, Kultur gestalten
- Kommunikation in der Praxis: Professionell Gespräche führen
- Moderation: Besprechungen und Workshops ziel- und teilnehmerorientiert leiten
- Veränderungswerkstatt: Aktuelle Projekte reflektieren und voranbringen

Überblick

Beispiel
Selbst-
manage-
mentBeispiel
Bootcamp
Präsen-
tationBeispiel
Konflikt-
manage-
ment

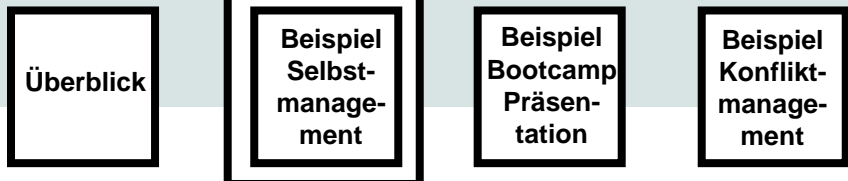
ZEIT- UND SELBSTMANAGEMENT

Bei wissenschaftlicher Arbeit handelt sich heute in der Regel um eine vielseitige und abwechslungsreiche Arbeit mit großen Tätigkeitsspielräumen und hoher Zeitsouveränität. Die Mitarbeiter sind Gestalter ihrer Arbeit und tragen die Verantwortung für ihre Arbeitsergebnisse. Doch vielen fällt es schwer, die seitens des Wissenschaftsbetriebs zugestandenen Freiräume effektiv auszugestalten. Es bedarf hoher Selbstmanagement-Kompetenzen, um sich in wenig strukturierten Arbeitssituationen zur rechten Zeit zu zielgerichtetem Handeln zu motivieren. Prioritäten müssen dabei angemessen berücksichtigt werden. Ziele, die eine längere Zeitspanne umfassen (z.B. die Fertigstellung einer Dissertation) stellen besondere Anforderungen an die individuelle Planungskompetenz. Auch der Umgang mit Frustrationen und/oder kleinen Erfolgen auf dem Weg zum Ziel will gelernt sein. Das Training ermöglicht einen breiten thematischen Überblick und unterstützt die Teilnehmer beim Ausloten ihrer Handlungsmöglichkeiten.

Tab. 1: Mögliche Lernziele – Training Zeit- und Selbstmanagement

Kognitive Lernziele:	Die Teilnehmer erkennen Ansatzpunkte, um ihre persönliche Effektivität zu steigern. Sie definieren, woran sie ein gelungenes Selbstmanagement festmachen. Sie reflektieren Veränderungen im digitalen Arbeitsalltag und ihre eigenen Einflussmöglichkeiten. Sie setzen sich bewusste und realistische Ziele und kennen hilfreiche Selbst- und Zeitmanagementtechniken, die ihnen bei der Zielerreichung helfen.
Emotionale Lernziele:	Den Teilnehmern gelingt es, sich in Anwesenheit ihrer Kollegen auf eine Selbst-Reflexion einzulassen, die in dieser Stringenz und Tiefe im beruflichen Alltag ungewohnt ist.
Motivationale Lernziele:	Die Teilnehmer lassen sich darauf ein, Neues auszuprobieren und die eigene Haltung in Frage zu stellen. Sie nehmen Impulse mit, welche sie motivieren, sich mit ihrem Selbstmanagement auch im Anschluss an das Training weiter zu befassen und Anregungen im täglichen Berufsalltag weiter zu erproben.
Aktionale Lernziele:	Die Teilnehmer üben Techniken des Selbst- und Zeitmanagements ein. Sie finden konkrete Problemlösungen für aktuelle Selbstmanagementthemen.





ZEIT- UND SELBSTMANAGEMENT

Mögliche Inhalte für Trainings zum Thema Zeit- und Selbstmanagement

- Positionsbestimmung: Mein Selbstmanagement
- Ziele und die Entwicklung einer persönlichen Zukunftsvision
- Werte berücksichtigen, Prioritäten setzen
- Ressourcen und Wege zur individuellen Zielerreichung
- Nützliche Techniken und Mittel zur Hilfestellung im Alltag
- Feststellung des individuellen Lernbedarfs und Definition der weiteren Lernstrategie

Mögliche Trainings-Methoden zum Thema

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Systemische Aufstellung▪ Appreciative Inquiry Interviews▪ Kollegiale Fallberatung▪ Reflective Journaling▪ Spaziergang mit Reflexionsaufgaben | <ul style="list-style-type: none">▪ Lehrgespräch / Theorie-Input mit Diskussion▪ Individuelle Reflexionsübungen▪ Persönlicher schriftlicher Aktionsplan▪ Übungen zu Zeitmanagement-techniken |
|--|---|



Überblick

Beispiel
Selbst-
manage-
mentBeispiel
Bootcamp
Präsen-
tationBeispiel
Konflikt-
manage-
ment

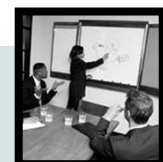
BOOTCAMP PRÄSENTATION

Zu diversen Anlässen ist es notwendig, sich selbst und die eigene Forschungsarbeit überzeugend darzustellen. Die folgenden Situationen erfordern dabei nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch Souveränität und Überzeugungskraft, um sich und sein Thema gut „zu verkaufen“:

- Präsentation vorbereiteter Paper / Projektpräsentationen vor einem größeren Publikum auf Konferenzen und Fachtagungen
- Präsentationen in kleinem Kreis, z.B. in Projektträger- oder Gutachtergremien
- „Spontane“ Präsentation des eigenen Forschungsbereichs bei Kongressen im Gespräch mit Interessenten, potenziellen Projektträgern, Netzwerkpartnern
- Darstellung von Forschungsergebnissen im Rahmen einer Begutachtung / Begehung

Tab. 2: Mögliche Lernziele – Präsentations-Bootcamp

Kognitive Lernziele:	Die Teilnehmer reflektieren, was gelungene Präsentationen ausmacht. Sie erfahren wo die Stärken des eigenen Präsentationsstils liegen. Sie erkennen Ansatzpunkte, um ihr Verhalten und das Beziehungsmanagement zum Zuhörer/Kunden während einer Präsentation zu verbessern. Sie wissen, was sie im Vorfeld einer Präsentation berücksichtigen können und wie sie persönlichem Stress entgegenwirken können. Sie setzen sich bewusste und realistische Ziele für das weitere Üben in der Praxis.
Emotionale Lernziele:	Den Teilnehmern gelingt es, sich in Anwesenheit ihrer Kollegen auf ein intensives Üben und Feedback einzulassen, das in dieser Stringenz und Tiefe im beruflichen Alltag ungewohnt ist. Die Teilnehmer fühlen sich im Anschluss an das Training mittelfristig sicherer bei Auftritten in den oben beschriebenen Situationen.
Motivationale Lernziele:	Die Teilnehmer lassen sich darauf ein, das eigene Verhalten zu reflektieren, ihre Haltung in Frage zu stellen und Neues auszuprobieren. Sie nehmen Impulse mit, welche sie motivieren, sich mit ihrem Präsentationsverhalten auch im Anschluss an das Training weiter zu befassen und Anregungen im täglichen Berufsalltag weiter zu erproben.
Aktionale Lernziele:	Die Teilnehmer verfügen über ein kleines Repertoire für die "spontane" kurze Vorstellung des eigenen Forschungsbereichs, z.B. auf Kongressen. Sie verfügen über ein Repertoire angemessener Reaktionen für den Umgang mit schwierigen Zuhörern.



Überblick

Beispiel
Selbst-
manage-
ment

Beispiel
Bootcamp
Präsen-
tation

Beispiel
Konflikt-
manage-
ment

BOOTCAMP PRÄSENTATION

Mögliche Inhalte für ein Präsentations-Training

- Präsentieren mit Herz, Hirn und Hand: Die wichtigsten Gestaltungsbereiche
- Lebendigmacher: Mit Bildern das Gehirn der Zuhörer erreichen
- Präsentation auf Augenhöhe: Zuhörer einbeziehen, Beziehung aufbauen
- Mehrwert vermarkten: Vom technischen Merkmal zur Nutzen-Argumentation
- Souveräner Umgang mit Provokationen: Überzeugend antworten auf Verbalangriffe
- Repertoire für Unvorhergesehenes: Formulieren von Kernbotschaften
- Präsenz: Haltung zum Abbau von Stress und Lampenfieber

Mögliche Trainings-Methoden zum Thema

- Bearbeitung von konkreten erlebten oder bevorstehenden Situationen aus dem Alltag (z.B. Übung anhand bald zu haltender Präsentation)
- Intensive Präsentations-Übungen mit individuellem Feedback
- "Actstorming" (Verhaltensvariante des Brainstormings mit direktem Übungseffekt)
- Aktiver Dialog zu Theorieinputs
- Einsatz von Videofeedback
- Individueller Aktionsplan zur Ergebnissicherung
- Bildung von Lerntandems für das weitere Üben im Alltag



Überblick

Beispiel
Selbst-
manage-
mentBeispiel
Bootcamp
Präsen-
tationBeispiel
Konflikt-
manage-
ment

KONFLIKTMANAGEMENT

Wo Menschen aufeinandertreffen, können schwierige Situationen entstehen. Gerade im Kontext der Projektarbeit sind Kooperation und Teamarbeit häufig durch Konflikte belastet. Konflikte können sinnvoll sein, um Unterschiede auszubalancieren, Erkenntnisprozesse in Gang zu setzen und tragfähigere Lösungen zu finden. Voraussetzung ist ein konstruktiver Umgang mit latenten oder manifesten Konflikten. Mit der entsprechenden Haltung lassen sich Konflikte frühzeitig erspüren, erfolgreich bewältigen und Lösungen im Interesse aller Konfliktpartner finden.

Tab. 3: Mögliche Lernziele – Training Konfliktmanagement

Kognitive Lernziele:	Die Teilnehmer wissen um Konfliktdefinitionen, Konfliktursachen und Eskalationsstufen. Sie reflektieren ihre eigenen Einflussmöglichkeiten. Sie kennen hilfreiche theoretische Modelle.
Emotionale Lernziele:	Die Teilnehmer entwickeln ein Gespür dafür, wie die eigene Haltung zu Konflikten Anlass geben kann, gleichermaßen jedoch gezielt beeinflusst werden kann, um mit Konflikten gut umzugehen.
Motivationale Lernziele:	Die Teilnehmer lassen sich darauf ein, das eigene Verhalten zu reflektieren, ihre Haltung in Frage zu stellen und Neues auszuprobieren. Sie nehmen Impulse mit, welche sie motivieren, sich mit ihrem Konfliktverhalten auch im Anschluss an das Training weiter zu befassen und Anregungen im täglichen Berufsalltag weiter zu erproben.
Aktionale Lernziele:	Die Teilnehmer üben alternative Haltungen in Konfliktsituationen ein und erleben ihre deeskalierende Wirkung. Sie beherrschen Metakommunikation, aktives Zuhören und die Formulierung von Ich-Botschaften als hilfreiche Verhaltensweisen in Konflikten. Sie finden im Rahmen kollegialer Fallberatung konkrete Problemlösungen für aktuelle Konflikte.



Überblick

Beispiel
Selbst-
manage-
ment

Beispiel
Bootcamp
Präsen-
tation

Beispiel
Konflikt-
manage-
ment

KONFLIKTMANAGEMENT

Mögliche Inhalte für Trainings zum Thema Konfliktmanagement

- Konflikt: Definition, Wahrnehmung, Ursachen und Nutzen
- Dynamik der Eskalation und der Einfluss unserer Gefühle
- Wege der Konfliktlösung – Vorzüge und Einschränkungen
- Sinnvolle Deeskalationsstrategien
- Haltungen bei der Gestaltung von Beziehungen
- Hilfreiche „Tools“ zur Kommunikation in Konflikten
- Bearbeitung von Konfliktfällen aus dem eigenen Berufsalltag

Mögliche Trainings-Methoden zum Thema

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ Psychodramatische Fallbearbeitung▪ Kollegiale Fallberatung▪ Systemische Aufstellung▪ Individuelle Reflexionsübungen zu Konfliktpartnern und -fällen | <ul style="list-style-type: none">▪ Lehrgespräch / Theorie-Input mit Diskussion▪ Coaching-Sitzung vor dem Plenum▪ Kommunikations-Übungen |
|--|--|



