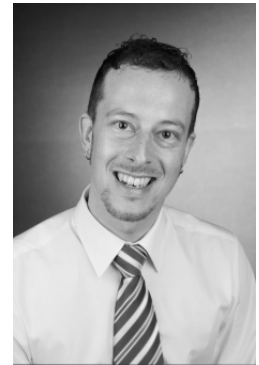




Sehr geehrte LeiterInnen der hochschuldidaktischen Weiterbildung,
liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren,

zum Beginn des neuen Jahres möchte ich Ihnen an dieser Stelle meine besten Wünsche für berufliches wie insbesondere persönliches Wohlergehen aussprechen. Gleichzeitig darf ich Ihnen mein aktuelles



Seminarprogramm 2013

überreichen, in dem ich nun bereits zum fünften Mal Gedanken und Ideen zu verschiedensten Themen aus der hochschulischen Arbeit versammelt habe.

Auf der nachfolgenden Seite finden Sie zunächst noch einmal einen *Überblick* über meine Schwerpunktthemen, sämtliche Seminarmodule sowie einige Stichpunkte zu darin enthaltenen Aspekten.

Mit leisem Stolz darf ich berichten, dass meine beiden Tätigkeitsbereiche Training und Coaching nun in einem neuen Workshop *Kommunikation und Gesprächsführung in der studentischen Begleitung* miteinander verknüpft sind, einer Basisausbildung in professionellem Coaching für MitarbeiterInnen an Hochschulen.

Passend dazu behandelt der zweite Teil meines zuletzt begonnenen Übersichtsartikels den *Umgang mit Widerstand und Ängsten in der studentischen Beratung*: unter anderem wird hier ein einfaches und zugkräftiges Modell – die ‚Diltssche Pyramide‘ – zum Einsatz in Gesprächs- und Coachingprozessen vorgestellt.

Eine weitere Pyramide – die der menschlichen Grundbedürfnisse nach Maslow – taucht in meinem Essay zum Thema *Motivation und Typologie* auf, welches zu einem leidenschaftlichen Plädoyer für die Wertschätzung von Individualität geraten ist. Viel Spaß beim (Wieder-)Entdecken der eigenen Persönlichkeit!

Wie immer freue ich mich auf Ihren Kontakt und verbleibe bis dahin mit den besten Grüßen aus der Stadt mit der Pyramide. Ihr

Martin Holzer

Karlsruhe, 17. Januar 2013



Themen und Module auf einen Blick

Wissenschaftliches Schreiben

Zeit- und Selbstmanagement

Wissensmanagement, Didaktik/Methodik

FALLARBEIT / THEMENCOACHING

Studentische Arbeiten: Begleitung, Bewertung	Kommunikation: Feedback, Flexibilität	Studentische Anleitung: Haltung, Denkwerkzeuge
Formatierung: Typografie, \LaTeX ¹	Herausforderungen: Konflikte, Scannertum ³	Prüfungsvorbereitung: Nachhaltigkeit, Mnemo ³
Englische Sprache: Besonderheiten, Quellen	Ressourcenhaushalt: Balance, Auftrittssicherh.	Fachdidaktik (MINT²): Zielgruppe, Optionen
Teamwork: Koordination, Korrektur	Arbeitsgestaltung: Umfeld, Systematik	Aktivierendes Lehren: Anregung, Interaktion
Ausarbeitung: Formulieren, Schreibfluss ⁶	Priorisierung: Bewertung, Delegieren	Inhaltsvermittlung: Strategien, Präsentation
Materialsammlung⁵: Recherche, Texterfassung	Aufgabenplanung: Einteilung, Werkzeuge	Stoffaufbereitung⁶: Anreicherung, Kreativität
Projektstrukturierung: Planung, Textgliederung	Motivation: Antriebsmuster, Tricks	Lehr- und Lernfaktoren: Arbeitsstile, Ebenen
Wissenschaftstheorie⁴: Methodik, Konventionen	Rollenverständnis: Rahmen, Anforderungen	Kognitionspsychologie: Lernprozess, Prinzipien

FUNDIERUNG / ZIELKLÄRUNG

Gemäß dem Sandwichprinzip werden die spezifischen Inhalte jedes Workshops in eine stabile Struktur eingebettet: eine gründliche Fundierung fördert das gemeinsame Erreichen der Seminarziele, während ein flexibles Abschlussmodul Raum für intensive Auseinandersetzung mit konkreten Anliegen der TeilnehmerInnen bietet. Die genaue Füllung stimmen wir individuell auf Ihre Zielgruppe und deren Bedürfnisse ab, z. B.:

- Wissenschaftliches Schreiben in englischer Sprache für Promovenden
- Zeit- und Selbstmanagement für Lehrbeauftragte
- Tutorenttraining³ für Mathematiker/Informatiker

¹ wissenschaftliches Textsatzsystem

² Akronym für: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik

³ vgl. Seminarprogramm 2011

⁴ vgl. Seminarprogramm 2011/12

⁵ vgl. Seminarprogramm 2012

⁶ vgl. Seminarprogramm 2012/13

Module nach Wahl:
Kumulieren und Panaschieren erlaubt!

Neu: Kommunikation und Gesprächsführung in der studentischen Begleitung

Ob als Dozenten, wissenschaftliche Mitarbeiter oder in der hochschulischen Beratung Tätige: gar vielfältig sind die Gesprächssituationen, in denen wir uns mit den Studierenden tagtäglich befinden – vom Leiten einer Diskussionsrunde über die Betreuung von Seminar- und Abschlussarbeiten bis hin zur individuellen Klärung von Studienfragen und Konfliktthemen. Idealerweise verläuft die Kommunikation dabei ‚von selbst‘ ergebnisorientiert und ohne ernsthafte Reibungen; nicht selten jedoch treten auch Fälle auf, in denen ein gewohnheitsmäßiges Herangehen der Situation nicht mehr vollständig gerecht wird, sondern es einer besonders geschulten Vorgehensweise bedarf.

In diesem Workshop werden die einzelnen Phasen und Aspekte von Lehr- bzw. Beratungssituationen sowie Faktoren gelingender Kommunikation systematisch reflektiert und in einer Vielzahl praktischer Übungen (insbesondere anhand typischer Fallbeispiele; vgl. etwa nachfolgenden Beitrag) intensiv eingeübt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf eine Schärfung der Wahrnehmung in Gesprächsprozessen, Vertiefung des Verständnisses für dabei entstehende Dynamiken sowie eine Entwicklung des eigenen kommunikativen Repertoires gelegt, entlang folgender Bausteine:

- **Setting und Rapport:**
Wie können Gesprächssequenzen für beide Seiten angenehm eröffnet und ein guter Draht zum Gegenüber etabliert werden?
- **Anliegenklärung und Ergebnisdefinition:**
Worauf ist beim Erfassen des ‚Problems‘ und beim Herauskrystallisieren gewünschter Ziele jeweils besonders zu achten?
- **Sprachmuster und Körpersignale:**
Welche ‚Merkmale‘ bei KlientIn dienen der Einschätzung des Kontaktes, und wie nutze ich diese selbst in konstruktiver Weise?
- **Veränderung und Integration:**
Welche Werkzeuge stehen zur Erarbeitung von Handlungsoptionen zur Verfügung, und was fördert deren Nachhaltigkeit?

Dieser – recht anspruchsvolle – inhaltliche Zuschnitt entspricht einer Basisausbildung in Fertigkeiten professionellen Coachings. Der zeitliche Umfang eines solchen Workshops sollte im Sinne ausreichender Übungs- und Reflexionsmöglichkeiten daher wenigstens zwei volle Tage betragen – nach oben praktisch keine Grenzen...

Spezielle Gesprächssituationen erfordern spezielles Knowhow

Prinzipien der Gesprächsführung: Wahrnehmung, Empathie, Flexibilität

Rollenverständnis
Herausforderungen
Kommunikation
Kognitionspsychologie
Lehr- und Lernfaktoren
Studentische Anleitung

Anspruch des Workshops: Coaching-Basisausbildung

Ängste und Blockaden in Studium und Promotion (II)

Im ersten Teil dieses Beitrags¹ wurden Ansätze zur Behebung von Schreibblockaden aufgezeigt. Nachfolgend widmen wir uns dem

Umgang mit Widerstand und Ängsten in der studentischen Beratung Eine in der hochschulischen Beratung tätige Klientin schilderte einen Fall, in dem ein Student im fortgeschrittenen Semester durch eine wichtige Klausur gefallen war, wodurch eine Weiterführung des Studiums nun akut auf der Kippe stand. Nach den Gründen für das schlechte Abschneiden befragt, habe dieser ‚bzgl. der Brisanz seiner Situation abgewiegelt‘, woraufhin sie zu der Entgegnung ansetzte: „Aber Sie sehen doch, dass Sie...“ Prompt hatte dies die Reaktion des Studenten zur Folge: „Jaja, ich hab’ mich nur nicht richtig angestrengt!“ – was in offensichtlicher Diskrepanz zu dessen insgesamt eher mäßigen Leistungen stand und bei der Beraterin starke Verwunderung auslöste.

Hellhörig wurde ich bei den zitierten Satzfragmenten in mehrerlei Hinsicht: so lässt eine Einleitung mit den Worten „Aber ... doch“, verknüpft mit der direkten Anrede, viele Menschen bereits einen Angriff wittern. Wenn das Selbstwertgefühl noch entsprechend angeknackst ist, wird zudem häufig von der konkreten Situation (hier: der bisherigen Studienleistung) abstrahiert und so die eigene Person komplett in Frage gestellt.

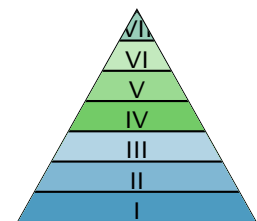
Sehr anschaulich sind solche Dynamiken anhand des Modells der *Neuro-logischen Ebenen* von ROBERT DILTS (s. Randspalte) zu verstehen: Je *höher* die Ebene, auf der sich Menschen in einem Prozess bewegen, desto *tiefer* ‚geht es ans Eingemachte‘. In der vorliegenden Situation fühlte sich der Student auf der *Fähigkeiten-* bzw. *Identitätsebene* berührt, was bei ihm vermutlich zu Selbstvorwürfen, Schmerz, Ängsten usw. führte. Um sich diesen als unangenehm bis bedrohlich empfundenen Emotionen nicht stellen zu müssen, holte er mit seiner Bemerkung das Gespräch auf eine ‚weniger heikle‘ Ebene, die des *Verhaltens*, zurück. Auch die Erfahrung, dass Studierende der einen Hochschule, denen bei bestimmten Schwierigkeiten ein Wechsel zu einer anderen nahegelegt wird, oft mit Zurückweisung oder – vordergründiger – Aggression reagieren, ist somit leicht zu erklären: hier wird sogar die Ebene der *Zugehörigkeit* erreicht!

Gleichzeitig beinhaltet dieses Modell nun einen ebenso einfachen wie wirkungsvollen Beratungsansatz: In der Eröffnung werden zunächst einmal elementare Kontextinformationen (angesiedelt auf der Ebene *Umwelt*) zum von KlientIn mitgebrachten Anliegen erhoben, bevor das Gespräch über konkretes *Verhalten* („Was lief gut; was weniger?“) und *Fähigkeiten* (Stärken vs. Entwicklungsbedarf) behutsam zu *Werten* und Zielen gelenkt wird (letztere stehen in starkem Zusammenhang zueinander). Frühestens jetzt liegen genügend Anhaltspunkte zum Erarbeiten einer Lösung vor...

¹ vgl. Seminarprogramm 2012/13

Fallschilderung: Beraterin weist Studenten auf ‚Tatsachen‘ hin, dieser reagiert abwehrend

Auslöserwörter *aber, doch, Sie*; Tendenz zur Generalisierung



I: Umwelt
II: Verhalten
III: Fähigkeiten
IV: Werte
V: Identität
VI: Zugehörigkeit
VII: Sinn

Beratungsansatz: Bestandsaufnahme und Zielklärung entlang der Ebenen I bis IV

Motivation und Typologie – es lebe der kleine Unterschied!

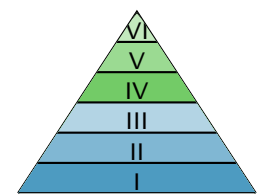
Sei es im Studium, im Arbeitsleben oder im privaten Bereich: die Erfüllung von Zielen steht und fällt mit der jeweiligen Motivation und inneren Überzeugung. Dabei wird im Falle der Aufgabendelegation oder aber der Beratung zu Themen des Zeitmanagements häufig übersehen, dass es nicht so sehr um die Frage geht, *ob* eine andere Person motiviert ist, sondern vielmehr *wofür*, *wie* und *wodurch*. Im Sinne nachhaltiger Ergebnisse ist somit ein genaues Eruiieren der individuellen Persönlichkeitsstruktur, inhärenter Bedürfnisse und entsprechender Referenzerfahrungen unerlässlich.

Äußerst vielfältig sind demgemäß die Modelle, die die Palette menschlicher Bedürfnisse zu erfassen und zu katalogisieren versuchen. Besonderer Popularität erfreuen sich u. a. die *Bedürfnispyramide* nach ABRAHAM MASLOW (s. Randspalte) sowie die *Selbstbestimmungstheorie* nach DECI/RYAN. Einen recht universellen Ansatz bietet weiterhin das *Reiss Profile* (nach STEVEN REISS), in welchem 16 – empirisch validierte – *Lebensmotive* unterschieden werden. Bemerkenswert hierbei ist, dass Verhaltensmerkmale wie „Unordentlichkeit“, die gemeinhin mit einem *Mangel* an gewissen Eigenschaften in Verbindung gebracht werden, sich als Ausprägung des persönlichen *Wertes* (bzw. Wunsch nach) „Spontaneität“ erklären lassen.

Für praktische Beratung und Zwecke des (Selbst-)Coachings ist meiner Erfahrung nach ein Festhalten an einem bestimmten Modell eher unerheblich; hingegen erweist es sich als hilfreich, mehrere Modelle quasi als Raster im Hinterkopf zu behalten, welches ein rasches und flexibles Erkennen individueller Werte und Motivatoren sowie dahinterstehender Bedürfnisse und schließlich ein Generieren passender Ziele bzw. Lösungsansätze erlaubt. Ähnlich verhält es sich mit diversen Persönlichkeitstypologien aus der populärwissenschaftlichen Literatur: weniger zu einer ‚starren Etikettierung‘ geeignet als vielmehr zur verfeinerten Beobachtung seiner selbst und des Gegenübers. So wurde beispielsweise in [Seminarprogramm 2011](#) bereits der Typus des *Scanners* (mit den Motiven Neugier, Selbstverwirklichung etc.) vorgestellt.

Eine Personengruppe, welche in jüngster Zeit ins Zentrum öffentlichen Interesses gerückt ist, betrifft die der *Hochsensiblen* bzw. *Introvertierten* (je nach Quelle sind Definitionsabweichungen/-überlappungen gegeben, wobei der Begriff der Introversion auf CARL GUSTAV JUNG zurückgeht und sich im *Myers-Briggs Type Indicator* wie auch der *Big Five*-Persönlichkeitstypologie wiederfindet). So ist allgemein bei Hochsensiblen eine außergewöhnliche sensorische Aktivität (geringe Wahrnehmungsschwelle) zu finden und damit einhergehend ein ausgeprägtes Rückzugsbedürfnis, um empfangene Impulse verarbeiten zu können, während Extravertierte ihre Energie *gerade* aus sozialen Kontakten beziehen. Unnötig, den immensen Einfluss dieser Persönlichkeitsdimension auf das Werte- und Motivationssystem zu erwähnen...

Voraussetzung für Motivierung und Eigenmotivation: Erfassen von Persönlichkeit und Bedürfnissen



I: Physiolog. Bed.
II: Sicherheit
III: Beziehungen
IV: Anerkennung
V: Selbstverwirklichg.
VI: Transzendenz

Modelle und Typologien als Arbeitshypothesen und Grundlage exakter Beobachtung

Hochsensible/Introvertierte vs. Extravertierte: Unterschiede in Wahrnehmung, sozialen Bedürfnissen und Ressourcenhaushalt