

ProDiversität

Programm zur Kompetenzentwicklung
für den Umgang mit Diversität
im Rahmen von Lehr-, Beratungs- und
Führungsaufgaben



Vorwort	2
Das Programm ProDiversität.....	3
Das UDE-DiM-Zertifikat	4
Ansprechpersonen für die Angebote	5
Hinweise zu individuellen Angeboten	6
ProDiversität: spezifische Angebote („Kerncurriculum“).....	6
Modul I: Lehren und Lernen	6
Modul II: Beraten und Betreuen.....	10
Modul III: Führen und Leiten.....	14
Modul IV: Informieren und Unterstützen	18
ProDiversität: integrierte Angebote.....	21
Modul I: Lehren und Lernen	21
Modul II: Beraten und Betreuen.....	26
Modul III: Führen und Leiten.....	30
Modul IV: Informieren und Unterstützen	38
Referentinnen und Referenten	48
Angebotsübersicht.....	52

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,
 liebe Kolleginnen und Kollegen,

in Ihrer täglichen Arbeit begegnet Ihnen ein Charakteristikum unserer Hochschule: die Heterogenität ihrer Angehörigen. Unsere Universität ist geprägt durch die Vielfalt der Studierenden und auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus verschiedenen Regionen, Nationen, Kulturkreisen und gesellschaftlichen Schichten stammen, unterschiedliche Potenziale und Wertvorstellungen haben, verschiedenen Religionen angehören und unterschiedliche familiäre Verpflichtungen haben. Die UDE versteht diese Heterogenität als Verpflichtung und Potenzial und hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Vielfalt der Mitglieder wertzuschätzen und zu unterstützen.

Einen wichtigen Schritt unserer Hochschule zu einem bewussten Umgang mit Heterogenität stellt die Kompetenzentwicklung der einzelnen Beschäftigten im Bereich des Diversity Management dar.

Das Ihnen vorliegende Programm, das in Zukunft kontinuierlich gemäß der Erfahrungen und Bedarfe weiterentwickelt wird, dient in diesem Sinne der Unterstützung der persönlichen Kompetenzentwicklung für Beschäftigte der UDE mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben. Ich bedanke mich bei allen Mitgliedern der Fakultäten und zentralen Einrichtungen, die an der Entwicklung und Durchführung des Programms beteiligt waren und sind und hoffe, dass die Angebote einen wichtigen Beitrag zur Befähigung zu guter Lehre, Beratung und Führung an der UDE leisten werden!

Ute Klammer

Prorektorin für Diversity Management

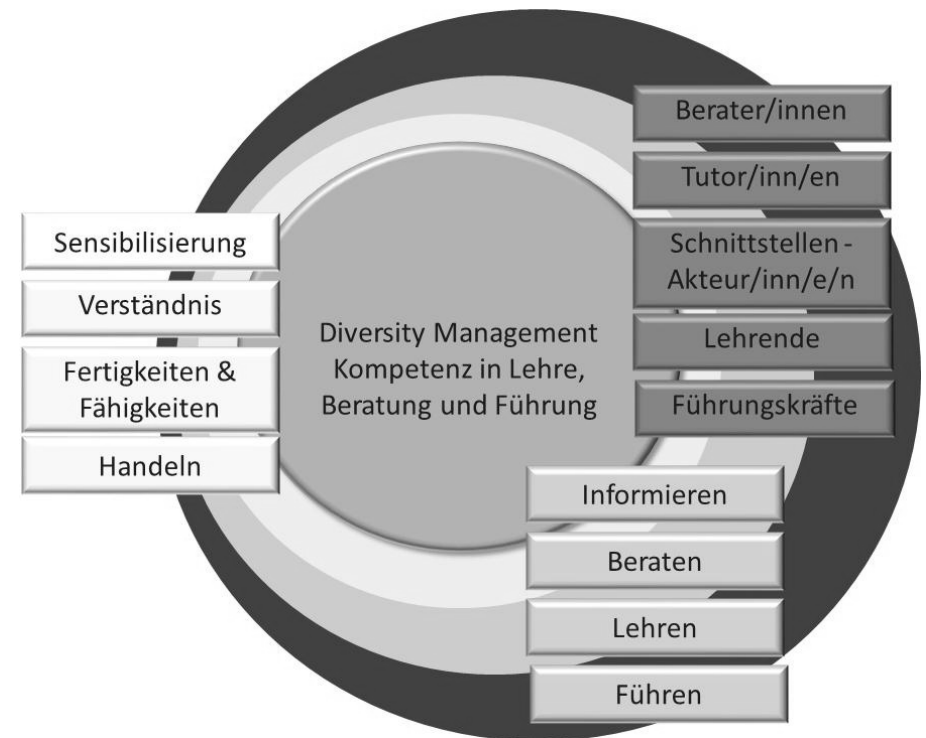
Das Programm ProDiversität

Ziel des Programms „ProDiversität“, das im Rahmen der Diversity-Management-Strategie der Universität Duisburg – Essen (UDE) entwickelt wurde, ist es, den Umgang mit Heterogenität in der Universität durch die Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen zu professionalisieren. Die Angebote richten sich an Personen mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben an der Universität Duisburg-Essen.

Die Kompetenzentwicklung bezieht sich dabei insbesondere auf die Aufgaben im Bereich Studium und Lehre. Die Angebote umfassen vier aufeinander aufbauende Zielsetzungen der Kompetenzentwicklung: Sensibilisierung, Verständnis, Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie Handeln. Überschneidungen der Funktionen und Aufgabenprofile sowie der Ziele sind hierbei zu berücksichtigen.

Das Programm setzt sich einerseits aus spezifisch hierfür entwickelten Angeboten zusammen und andererseits aus bereits vorhandenen Angeboten, die sich explizit mit der Diversität in den Bereichen Studium und Lehre, Beratung und Führung befassen.

Die Angebote lassen sich vier Modulen zuordnen: „Lehren und Lernen“, „Beraten und Betreuen“, „Führen und Leiten“ und „Informieren und Unterstützen“. Die Teilnahme an den Veranstaltungen wird einzeln bescheinigt. Es gibt zudem die Möglichkeit, ein UDE-DiM-Zertifikat zu erwerben.



Das UDE-DiM-Zertifikat

Das UDE-Diversity Management-Zertifikat wird verliehen, wenn die Teilnehmenden insgesamt 60 Arbeitseinheiten erbracht haben, z.B. zwei Module abgeschlossen wurden. Die Modularisierung gewährleistet die Anerkennung der Module I und II für die hochschuldidaktischen UDE – Zertifikate und die modulstufens-entsprechende Anrechnung auf das NRW-Zertifikat „Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ im Netzwerk hochschuldidaktischer Einrichtungen an den Universitäten des Landes NRW.

Für Tutorinnen, Tutoren, Mentorinnen, Mentoren sowie weiteren Akteurinnen und Akteuren an den Schnittstellen, d.h. weitere Personen in der direkten Kommunikation mit Studierenden, sind die Veranstaltungen in Modul II „Beraten und Betreuen“ empfehlenswert, für Personen mit Führungsaufgaben die Angebote des Modul III.

Die Veranstaltungen in Modul I „Lehren und Lernen“ und in Modul II „Beraten und Betreuen“ sind besonders für Lehrende zu empfehlen. Allen Zielgruppen wird empfohlen, Veranstaltungen des Moduls IV „Informieren und Unterstützen“ zu besuchen.

	Modul I Lehren und Lernen (30 AE)	Modul II Beraten und Betreuen (30 AE)	Modul III Führen und Leiten (30 AE)
	Lehr-, Lernprozesse, Planung, Gestaltung, Methodik, etc. (20 AE)	Beratung, Betreuung, Prüfungen, etc. (20 AE)	Organisations- entwicklung, Strukturent- wicklung, etc. (20 AE)
	&		
Modul IV Informieren und Unterstützen (30 AE)	Informieren (10 AE)	Informieren (10 AE)	Informieren (10 AE)

Ansprechpersonen für die Angebote

Gesamtkoordination:

**Zentrum für Hochschul-
und Qualitätsentwicklung
(ZfH)**

Kompetenzentwicklung für
Studium und Lehre

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Tel.: 0203 – 379 1366
nicole.auferkorte-michaelis@uni-
due.de

Sarah Stockmann

Tel.: 0203 – 379 4232
sarah.stockmann@uni-due.de

Bettina Hieming

Tel.: 0203 – 379 2435
bettina.hieming@uni-due.de

Partner/innen:

**Akademisches
Auslandsamt**

Petra Günther

Tel.: 0201 – 183 2068
0203 – 379 2445
petra.guenther@uni-due.de

**Akademisches
Beratungs-Zentrum (ABZ)**

Bernd Göhing

Tel.: 0201 183 2011
bernd.goehing@uni-due.de

**Beratungsstelle zur
Inklusion bei
Behinderung und
Studium**

Daria Celle Küchenmeister

Tel: 0203 – 379 2396
daria.celle@uni-due.de

**Essener Kolleg für
Geschlechterforschung
(EKfG)**

Dr. Maren A. Jochimsen

Tel: 0201 – 183 4552
maren.a.jochimsen@uni-due.de,
geschlechterkolleg@uni-due.de

**Personal- und
Organisationsentwicklung**

Cornelia Ruppert

Tel: 0201 – 183 4396

Nicole Kempgens

Tel.: 0203 – 379 1358

Maike Oster

Tel.: 0203 – 379 2151
fortbildungsteam@uni-due.de

**Zentrum für Hochschul-
und Qualitätsentwicklung
(ZfH)**

Karriereentwicklung

Dr. Renate Klees-Möller

Tel.: 0203 – 379 3118
renate.klees-moeller@uni-due.de

Anna Weber

Tel.: 0203 – 379 2005
anna.weber@uni-due.de

**Zentrum für Hochschul-
und Qualitätsentwicklung
(ZfH)**

Qualitätsentwicklung und -
management

Dr. Anette Köster

Tel.: 0203 – 379 1981
anette.koester@uni-due.de

**Zentrum für
Lehrerbildung (ZLB)**

Alexander Dauner

Tel.: 0201 – 183 4487
alexander.dauner@uni-due.de

Hinweise zu individuellen Angeboten

Individuelle Angebote können fakultätsspezifisch entwickelt und im Programm entsprechend aufgenommen werden.

Informationen zum Thema „Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen“ werden durch die Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung und Studium, Frau Daria Celle Küchenmeister angeboten.

Lehramtsspezifische Angebote werden auf Anfrage vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung in Kooperation mit dem Zentrum für Lehrerbildung angeboten.

ProDiversität: spezifische Angebote („Kerncurriculum“)

Die nachfolgenden Angebote werden exklusiv für ProDiversität entwickelt und angeboten. In diesem Zusammenhang können auch weitere fakultätsspezifisch gewünschte Angebote in das Programm integriert werden.

Modul I: Lehren und Lernen

Interkulturelle Kompetenzen in der Hochschullehre

Zielsetzung: Sensibilisierung/Verständnis für kulturelle Aspekte in der Hochschullehre.
Erweiterung der Fertigkeiten und Fähigkeiten durch Erlernen interkultureller Lehrmethoden.
Aufbau von interkultureller Handlungskompetenz.

Zielgruppe: Lehrende

Referent/in: Dr. Ronald Franke

Termine: n.V., Tagesseminar

Ansprechpartner/in: ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Die gegenwärtigen Veränderungen im Hochschulbereich, die mit einer Internationalisierung von Studiengängen einhergehen, führen einerseits zu einer steigenden Zahl ausländischer Studierender und damit zu einer zunehmend heterogenen Zusammensetzung der Lernenden; andererseits sind Studierende aus Deutschland auf das Studium und auf berufliche Aufgaben im Ausland vorzubereiten. Diese veränderte Situation stellt neue Anforderungen an eine an Internationalisierung ausgerichtete Methodik und Didaktik sowie an die interkulturelle Kompetenz der Lehrenden.

Inhalte des Seminars:

- Reflexion eigener Erfahrungen mit interkulturellen Begegnungen in der Lehre und Analyse der dabei aufgetretenen

Probleme/Konflikte

- Vorstellung verhaltenswissenschaftlicher Konzepte zu interkultureller Kommunikation und Kompetenz.
- Überprüfung ihrer Anwendbarkeit auf die Wissenschafts- und Bildungskultur.
- Vermittlung von Methoden interkulturellen Lehrens und Lernens anhand interkultureller Fallstudien aus dem Lehralltag.
- Gemeinsame Reflexion der „Lessons Learned“ und der Umsetzungsperspektiven für die eigenen Lehrveranstaltungen

Heterogene Studierendengruppen

Zielsetzung: Sensibilisierung für die Individualität der Studierenden und Wissen über passende Methoden zur Lehrgestaltung.

Zielgruppe: Lehrende

Referent/in: z.B. Angelika Thielsch, M.A.

Termine: n.V., Tagesseminar

Ansprechpartner/in: ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Egal, wie oft man eine Veranstaltung zu einem Thema bereits gehalten hat, sie wird nie gleich verlaufen. Wieso ist das so? Ein Grund ist die immer wechselnde Gruppe von Studierenden. In Veranstaltungen treffen wir stets auf eine Vielfalt von Persönlichkeiten und Lernbiographien. Diese Vielfalt entsteht zum einen durch die sozio-kulturellen Hintergründe der Studierenden, zum anderen aber auch durch deren unterschiedlichen Lernstile. Die Frage ist nun, wie ich als Lehrende/r mit dieser Vielfalt umgehe.

In diesem Kurs liegt der Fokus darauf, die Individualität der Studierenden erkennen und für die Unterrichtsgestaltung förderlich einsetzen zu können.

Am Ende des Kurses werden Sie...

- verstehen, welche außeruniversitären Aspekte das Lernverhalten von Studierenden miteinander prägen (u.a. Lernstile und Lerntypen, genderspezifische und interkulturelle Aspekte),
- wissen, wie diese Aspekte sich in einer Lehrveranstaltung bemerkbar machen können,
- Methoden kennen lernen und angewendet haben, die

verschiedenen Lernstilen Anknüpfungspunkte bieten und

- Methoden kennen lernen, mit Hilfe derer Sie heterogene Studierendengruppen zu arbeitsfähigen Gruppen formen können.

In dem Workshop wird in einer Mischung aus Kurz-Inputs sowie Einzel- und Gruppenarbeitsphasen gearbeitet und an mehreren Stellen der individuelle Transfer auf den Lehralltag der Teilnehmenden ermöglicht.

„Wenn die Sprache nicht reicht“ - Kommunikation ohne Sprache mit heterogenen Gruppen

Zielsetzung:	Förderung von Präsenz und Wahrnehmung im körpersprachlichen Ausdruck
Zielgruppe:	Lehrende
Referent/in:	Albrecht Walter
Termine:	n.V., Tagesseminar
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Kommunikation findet in unserer Kultur immer einseitiger auf verbaler und damit intellektueller Ebene statt. Dadurch verarmen unsere körpersprachlichen Kommunikationsmöglichkeiten – nicht nur in der eigenen Körpergestik, sondern auch in deren Selbst- und Fremdwahrnehmung. Sprachliche Probleme in international heterogenen Gruppen fordern uns aber auf, gerade diese verborgenen Kommunikationsweisen wieder neu zu entdecken.

Der Workshop arbeitet mit prozessorientierten Übungsmethoden:

- zur Bewusstwerdung der eigenen gestischen Körpersprache
- zur Entdeckung und Anwendung der eigenen „kommunikativen Beweglichkeit“
- zur Ausweitung eigener Vorstellungs- und Sichtweisen
- zur Intensivierung zwischenmenschlicher Wahrnehmungsfelder und zur Entwicklung des Vertrauens zur eigenen lehrenden Authentizität
- kreative Impulsgebung in Einzel- und Gruppenarbeit, Durchspielung eigener methodisch, praktischer Erfahrungen

Didaktik & Gender

Zielsetzung:	Einführung in das Verhältnis von Geschlecht, Lehren und Lernen.
Zielgruppe:	Lehrende aller Fakultäten
Referentinnen:	Dipl.-Päd. Julia Liebscher, Eva Wegrzyn, M.A.
Termine:	n.V., Tagesseminar
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Geschlecht ist eine grundlegende Kategorie des Miteinanders - auch an der Hochschule. Sie drückt sich zum einen in der Vielfalt der Personen aus: Es gibt nicht den Prototyp Student, Studentin, Professorin oder Privatdozent. Zum anderen beeinflusst die Geschlechtszugehörigkeit nach wie vor Chancen im Zugang zu Karrierewegen in und außerhalb der Wissenschaft.

Welche Rolle spielen dabei Lehrveranstaltungen? In der Diskussion sind aktuell Konzepte wie etwa „geschlechtergerechte“ bzw. „gendersensible“ Didaktik oder „Genderkompetenz“ und betreffen die Interaktion zwischen Lehrenden und Studierenden. Wesentliche Bestandteile sind hierbei die Reflexion der eigenen Person als Lehrende/r sowie die Berücksichtigung vielfältiger Erfahrungen und Lernbedürfnisse der Studierenden. Es geht darum, alle mitzunehmen – Frauen sowie Männer gleichermaßen ohne dabei auf Stereotypen zurückzugreifen oder sie zu verfestigen. Die Quadratur des Kreises also?

Der Workshop nimmt die Komplexität der Kategorie Geschlecht in Verbindung mit der Hochschuldidaktik in den Blick. Folgende Fra-

gen werden beantwortet:

- Was meint eigentlich Gender?
- Was bedeutet dann eine „gendersensible“ Didaktik?
- Aus welchen Gründen ist eine gendersensible Didaktik wichtig und notwendig?
- Wie kann ich diese umsetzen?
- Wie überprüfe ich meine Lehrunterlagen daraufhin, alle – Frauen und Männer in ihrer Vielfalt – fachlich und persönlich anzusprechen?

In dem Workshop wird praxisorientiert gearbeitet. Die Teilnehmer/-innen planen in Gruppen Seminarphasen und führen diese im Rahmen von Simulationen durch.

Interkulturelle Sensibilisierung

Zielsetzung: Sensibilisierung für Tutor/inn/en: Entwicklung und Vermittlung von Fertigkeiten und Fähigkeiten im Umgang mit interkulturellen Gruppen.

Wissen der Tutor/inn/en stärken in Bezug auf: erstes Wissen über wichtige Kulturdimensionen, Nachteile von Stereotypisierungen und möglicher Umgang mit denen, die Bedeutung der Körpersprache in der Kommunikation.

Fertigkeiten und Fähigkeiten: Vermittlung von Schlüsselkompetenzen "Interkulturelle Kompetenzen".

Zielgruppe: Tutor/inn/en, Multiplikator/inn/en

Referent/in: z.B. Sylwia Lindhorst, M.A.

Termine: n.V., Tagesseminar

Ansprechpartner/in: ZfH, Sylwia Lindhorst

Beschreibung:

Qualifizierungsangebot für Tutor/inn/en und Lehrende im Bereich Interkulturalität.

Trainingsziele: Interkulturelle Sensibilisierung, Interkulturelle Kommunikation, Konfliktlösung, Teambildung. Sensibilisierung der Tutor/inn/en für ihre eigenen kulturellen Werte und Verhaltensweisen. Methoden: Gruppen- und Einzelarbeit, Diskussion, Vorträge, aktive Verhaltensübungen

ECTS-Kreditierung vorgesehen mit 1 ECTS im E-Bereich

Modul II: Beraten und Betreuen

Ausarbeitung spezifischer Beratungsleistungen für ausländische Studierende im Fachstudium

Zielsetzung: Ausarbeitung spezifischer Beratungsleistungen für ausländische Studierende im Fachstudium

Zielgruppe: Personen mit Lehr-, Beratungs- und Führungsfunktionen

Referent/in: N.N.

Termine: n.V., Tagesseminar

Ansprechpartner/in: ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Die Teilnehmer/innen erlangen Kenntnisse über die speziellen Anforderungen einer Beratung für ausländische Studierende im Fachstudium und lernen den Umgang damit. Gemeinsam werden konkrete Angebote für die Zielgruppe der ausländischen Studierenden im Fachstudium entwickelt.

Training für die diversitätssensible Begleitung von Lernprozessen der Studierenden

- Zielsetzung:** Sensibilisierung für diversitätssensible Lernprozesse
Wissen über angemessene Methoden und Maßnahmen
- Zielgruppe:** Personen mit Lehr-, Beratungsfunktionen
- Referent/in:** N.N.
- Termine:** n.V., Tagesseminar
- Ansprechpartner/in:** ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Die Teilnehmer/innen werden für die unterschiedlichen Lernprozesse einer heterogenen Studierendenschaft sensibilisiert. Zudem werden Methoden vermittelt, um die heterogenen Lernprozessen zu erkennen, zu nutzen und zu begleiten.

Beratungssituationen

- Zielsetzung:** Sensibilisierung: Lehrende werden sensibilisiert für die individuell unterschiedlichen Hintergründe und Problemlagen der Studierenden.
Wissen: Vermittelt werden Grundlagen der Beratung, der Beraterhaltung und der lösungsorientierten Beratung.
Fähigkeiten & Fertigkeiten: Lehrende erlernen Grundhaltung und Gesprächstechniken nach Rogers und sind in der Lage, ihr Verhalten dem jeweiligen Beratungssetting anzupassen.
Handeln: Lehrende reflektieren ihr Handeln, wenden Beratungstechniken an und erproben neue Verhaltensweisen im Umgang mit kritischen Beratungssituationen

- Zielgruppe:** Personen mit Beratungsfunktion
- Referent/in:** z.B. Dipl.-Päd. Bernd Göhing (ABZ),
- Termine:** n.V., Tagesseminar
- Ansprechpartner/in:** ABZ, Bernd Göhing

Beschreibung:

Der Workshop richtet sich an Lehrende aller Fakultäten, besonders diejenigen, die in der Rolle als Mentor/in viel Kontakt zu Studierenden haben.

In Beratungsgesprächen zwischen Lehrenden und Studierenden werden nicht nur inhaltliche Dinge thematisiert. Mitunter bricht schon mal jemand in Tränen aus oder zeigt auf andere Weise seine

Emotionen, und es ist oft schwierig, damit gut und professionell umzugehen. Der individuelle Hintergrund der Studierenden - kulturell, bildungsbiografisch oder in anderer Hinsicht - ist dabei zu berücksichtigen.

In dem Workshop mit einem in der Studienberatung erfahrenen Beraterteam des ABZ steht die Reflexion von Beispielen aus der Praxis im Mittelpunkt. Es werden verschiedene Beratungssituationen durchgesprochen, bei Bedarf auch im Rollenspiel durchgespielt und neue Verhaltensweisen und Gesprächstechniken erprobt.

Qualifizierung für Mentoring-Tutor/inn/en

Zielsetzung:	Die Tutor/inn/en werden für die Heterogenität der zu betreuenden Studierenden sensibilisiert. Sie lernen die Vielfalt bei der Gestaltung Ihrer Mentoring-Gruppentreffen zu berücksichtigen.
Zielgruppe:	Tutor/inn/en
Referent/in:	Dipl.-Päd. Annette Ladwig, Dipl.-Päd. Kirsten Weihofen, N.N.
Termine:	Termine werden mit den Mentoring-Koordinator/inn/en der Fakultäten abgestimmt, 2-tägiges Seminar
Ansprechpartner/in:	ZfH, Kirsten Weihofen

Beschreibung:

Im Workshop für Mentoring-Tutor/inn/en werden die Themen Orientierung an der UDE, Studien- und Semesterplanung, Lernen an der Hochschule, Zeitmanagement, Moderation und Präsentation, Veranstaltungsplanung, Feedback einholen und Rollenreflexion thematisiert, diskutiert und in Einzel- und Gruppenarbeit vertieft. Die Tutor/inn/en haben im Workshop Raum, ihr Mentoring-Tutorium unter Beachtung fakultätsspezifischer Rahmenbedingungen diversitätssensibel zu gestalten und Übungen und Arbeitsmaterial für ihre Mentees zu erstellen. Für die erfolgreiche Teilnahme am Qualifizierungsangebot bestehend aus Präsenzphasen, Selbststudium, Tutor/inn/en-Tätigkeit und schriftlicher Dokumentation mit Auswertungsgespräch erhalten die Mentoring-Tutor/inn/en 3 ECTS-Punkte, die im Studienbereich für Sprach- und weitere Schlüsselkompetenzen von BA- und MA-Studiengängen anrechenbar sind.

Interkulturelle Kommunikation auf dem Flur und im Büro

- Zielsetzung:** Sensibilisierung/Verständnis für kulturelle Aspekte bei der Kommunikation mit ausländischen Studierenden und Hochschulmitarbeiter/innen.
Erweiterung der Fertigkeiten und Fähigkeiten durch Erlernen interkultureller Kommunikationstechniken.
Aufbau von interkultureller Kompetenz.
- Zielgruppe:** Mitarbeiter/innen in Dekanaten, Sekretariaten, Personen mit Beratungsfunktion, Lehrende
- Referent/in:** z.B. Dr. Ronald Franke
- Termine:** n.V., Tagesseminar
- Ansprechpartner/in:** ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Hintergrund: Aufgrund des steigenden Anteils deutscher Studierender mit Migrationshintergrund und der Internationalisierung der Hochschulen wird interkulturelle Kommunikationskompetenz auch für universitäre Schnittstellen-Akteur/inn/e/n immer bedeutender. Durch die Erweiterung solcher Kompetenzen lassen sich viele kommunikative Missverständnisse und Konflikte im universitären Alltag vermeiden.

Inhalt des Seminars:

- Reflexion eigener Erfahrungen mit interkulturellen Begegnungen im Universitätsalltag und der dabei aufgetretenen Probleme/Konflikte
- Vorstellung verhaltenswissenschaftlicher Konzepte zu interkultureller Kommunikation und Kompetenz. Übertragung der

Konzepte auf den beruflichen Kontext der Teilnehmer

- Erlernen von Strategien zur konstruktiven Lösung interkultureller Missverständnisse und Konflikte
- Methodik: Einsatz interkultureller Fallstudien (zunächst werden typische Fallstudien vorgestellt und Lösungsansätze diskutiert, dann entwickeln die Teilnehmer eigene Fallstudien und erarbeiten gemeinsam Lösungen)
- Transfer: Gemeinsame Reflexion der „Lessons Learned“ und der Umsetzungsperspektiven für den eigenen Berufsalltag

Modul III: Führen und Leiten

Führen in Veränderungsprozessen – Diversity Management und Arbeitsstrukturen - Workshop

Zielsetzung:	Führungstraining
Zielgruppe:	Führungskräfte, Stabsstellen, alle Koordinator/innen
Referent/in:	Dipl.-Psych. Uta Michels
Termine:	n.V.; TN min. 5/max. 10
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Arbeitgeber – auch Fakultäten der Universitäten – sind heute darauf angewiesen, unterschiedliche Lebensformen, persönlichen Verpflichtungen und Interessen ihrer Mitarbeiter/innen zu berücksichtigen. Nur so können gute Mitarbeiter/innen gewonnen und erhalten werden. Dementsprechend werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen – z.B. Teilzeitarbeit, Arbeitszeitkonten, Teleheimarbeit – angeboten. Das kann aber auch zur Unübersichtlichkeit für alle Beteiligten führen und Konfliktpotenzial mit sich bringen.

Wir wollen uns mit den Fragen beschäftigen, welche Strukturen für alle Beteiligten Transparenz und Klarheit schaffen und ein effizientes Arbeiten ermöglichen.

Und wie Führungskräfte es schaffen, die Balance zwischen der Berücksichtigung der individuellen Interessen und den betrieblichen Notwendigkeiten zu halten.

- Ist die vorherrschende Arbeitsform an den Universitäten eine betriebliche Notwendigkeit oder ein alt hergebrachter

Mythos?

- Welche Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen können wir anbieten?
- Besonderheiten des Lebensumfeldes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Arbeitsgestaltung einbeziehen
- Klare Strukturen und Orientierung für alle Beschäftigten schaffen
- Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen koordinieren
- Vorausschauend den Personaleinsatz planen
- Vertretung bzw. Unterstützung organisieren

Führen in Veränderungsprozessen –Diversity Management und Innovation - Workshop

Zielsetzung:	Führungstraining Diversity Management
Zielgruppe:	Führungskräfte, Stabsstellen, alle Koordinator/innen
Referent/in:	Dipl.-Psych. Uta Michels
Termine:	n.V., 09 Uhr – 16 Uhr, TN min. 5/max. 10
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Die Anforderungen an eine große Universität wachsen – in der Lehre und in der Forschung. Innovation ist gefordert, um die Wettbewerbsfähigkeit der Universität auszubauen, und die Fakultäten und Institute müssen darauf reagieren.

Die Innovationsbereitschaft aller Beschäftigten ist unerlässlich – Gestaltungswille, Eigeninitiative, vorausschauendes Denken und Handeln, Kreativität und Mut sind wichtige Kompetenzen. Innovative Führungskräfte erkennen die Vielfalt der Mitarbeiterpotenziale, der Erfahrungen, Denkweisen, Arbeits- und Kommunikationsstile und nutzen sie.

In diesem Workshop haben Sie die Gelegenheit, sich zu folgenden Fragen auszutauschen und Handlungsstrategien zu entwickeln:

- Diversity Management – Was verstehen wir darunter?
- Sind kulturell gemischte Teams wirklich innovativer?
- Was beeinflusst die vorherrschende Universitätskultur? Und ist sie ein Hemmschuh bei der Entfaltung der individuellen kognitiven Ressourcen?
- Was müssen wir an veraltetem Wissen über Bord werfen?

Welches neue Wissen brauchen wir?

- Welche Zielgruppen sind für uns relevant? Wie unterscheiden sie sich?
- Wie erkennen wir Innovationspotenzial bei unseren Mitarbeiter/innen?
- Sind wir selbst als Führungskräfte innovativ?
- Wie schaffen wir ein innovationsfreundliches Umfeld?
- Wie gestalten wir innovative Teamarbeit?
- Wie verbinden wir die unterschiedlichen Einstellungen und Denkmuster unserer Mitarbeiter/innen zur Entwicklung neuer gemeinsamer Ziele und Strategien?

In einem Vorgespräch werden die für Sie relevanten Fragen erhoben. Der Workshop wird auf die Interessen Ihrer Fakultät zugeschnitten.

Führung von heterogenen Gruppen in der Wissenschaft Verbindungen schaffen – Potentiale entfalten

Zielsetzung:	Führungstraining Diversity Management
Zielgruppe:	Professorinnen und Professoren
Referent/in:	Frau Dr. Frohnen
Termine:	n. V.
Ansprechpartner/in	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Wissenschaftliche Forschungsergebnisse weisen deutlich darauf hin, dass Projekte, die nicht in homogenen Teams, sondern in Teams mit sehr unterschiedlichen Menschen (z.B. hinsichtlich fachlicher Disziplin, Nationalität, Geschlecht) organisiert sind, deutlich häufiger innovative und kreative Lösungen erzielen. Gerade in der Forschung, ist die Vielfalt der Ideen und Wahrnehmungen die Basis für Innovation und Spitzenleistung.

Allerdings haben die Forschungsergebnisse einen gravierenden Haken gezeigt: **Der Innovationsvorteil gemischter Teams besteht nur, wenn die Teammitglieder intensiv miteinander kommunizieren und sich in Gesprächen über unterschiedliche Sicht- und Arbeitsweisen austauschen können.** Die Gestaltung der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter/ innen aus verschiedenen Kulturkreisen ist für Hochschullehrer/ innen trotz eigener Auslandserfahrung oft mit Fragen und Unsicherheiten verbunden.

Der Workshop soll Sie dabei unterstützen die Vorteile heterogener Gruppen für Ihre Forschungsarbeit zu nutzen und aus „gemischten Gruppen“ Leistungsteams zu formen. Der Workshop gibt Ihnen Antworten auf die Frage: Wie gelingt es mir als Führungskraft die

Kommunikation in meiner gesamten Gruppe, mit den Mitgliedern einzeln und nach außen so zu gestalten, dass sich die Gruppe menschlich und fachlich verbindet und Synergien entstehen können?

In mehreren Schritten wird neben theoretischem Input der Anwendungsbezug hergestellt:

- So konkretisieren Sie die Diversity-Dimensionen im eigenen Team in Ihrem Arbeitsalltag.
- Sie reflektieren Ihr Verhalten, Ihre Werte und Wahrnehmung und spiegeln diese an den Wahrnehmungen in Ihrer Forschungsgruppe.
- Sie interpretieren bislang unverständliche Handlungs- und Reaktionsweisen in Ihrer Gruppe und lernen diese neu/besser verstehen.

Und der entscheidende Schritt:

- Sie entwickeln Gestaltungsstrategien als Führungskraft, um die Kommunikation in der Gruppe und in Einzelgesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zielführend zu fördern und zu unterstützen.

Diversity-relevante Datenrecherche und –auswertung mit SuperX

Zielsetzung:	- Einführung in die Handhabung des Data-Warehouse Systems SuperX - Interpretation von Daten unter besonderer Berücksichtigung Diversity-relevanter Aspekte
Zielgruppe:	Führungs- und Leitungskräfte, Studiengangverantwortliche
Referent/in:	Klaus Finis, Claudia Amel
Termine:	n.V.
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Anette Köster

Beschreibung:

Das System SuperX unterstützt als Online-Informationssystem das zentrale und dezentrale Controlling der Universität Duisburg-Essen. Im System sind u.a. Daten zu Studierenden, Prüfungen, Haushalt, Gebäuden/Flächen und Personalbestand/-struktur der Hochschule abrufbar. Mithilfe der Abfragemöglichkeiten können sowohl Diversity-Profile der Studierendenschaft erstellt wie QM-relevante Kennzahlen unter Berücksichtigung von Diversity-Aspekten generiert werden.

Zum Einstieg erhalten die Teilnehmer/innen einen Einblick in die Inhalte, Funktionalitäten und Handhabung des Data-Warehouse Systems SuperX. Anhand praktischer Beispiele werden u. a. Möglichkeiten aufgezeigt, ein Controlling auf der Basis studiengangsspezifischer Studierendenprofile (z. B. Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter, Hochschulzugangsberechtigung) aufzubauen und fortzuführen.

Implementierung diversitätsbewusster Gestaltung für Studium und Lehre

Zielsetzung:	Diversitätsbewusste und –sensible Gestaltung von Strukturen und Inhalten für Studium und Lehre.
Zielgruppe:	Personen mit Lehr-, Führungsaufgaben in der Studiengangentwicklung
Termine:	n.V., Tagesseminar, Moderation von Entwicklungssitzungen
Referent/in:	N.N.
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Die Teilnehmenden werden sensibilisiert für die diversitätsbewusste Gestaltung von Lehr-Lerneinheiten und den reflexiven Blick auf eigene Standards zur Gestaltung von Lehr-Lernprozessen. Sie lernen Aufbau und Inhalte der eigenen Lehrpraxis sowie der Studiengangarchitektur diversitätssensibel zu prüfen.

Dies ist z.B. bei anstehenden Reakkreditierungen möglich.

Modul IV: Informieren und Unterstützen

Diversity-gerechtes Qualitätsmanagement

Zielsetzung:	Detaillierte Einblicke in das Diversity-Profil der UDE-Studierenden Vertiefter Einblick in das Qualitätsmanagement-System der UDE und seine Hauptbestandteile Interpretation von QM-relevanten Kennzahlen mit besonderem Schwerpunkt auf Diversity-Aspekten
Zielgruppe:	Lehrende, Dekanatsmitarbeiter/innen, QM-Beauftragte
Referent/in:	Dr. Anette Köster, Dipl. Soz.-Wiss. Karl-Heinz Stammen
Termine:	n.V. (4-stündige Veranstaltung)
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Anette Köster

Beschreibung:

Die Ergebnisse der großen Studierenden-Befragung von 2009 haben gezeigt, wie heterogen die Studiensituationen und –bedürfnisse der Studierendenschaft der UDE sind. Diese Diversität unserer Studierenden ist ein wichtiger Ausgangspunkt für die Gestaltung des Qualitätsmanagement-Systems der UDE. Seine Instrumente greifen diese Aspekte auf und ermöglichen bei gezielter Auswertung eine diversity-gerechte Reflexion über Lehre und Lernen sowie die Planung von Studienangeboten.

Zum Einstieg in die Veranstaltung wird den Teilnehmer/innen ein Einblick in die vertiefte Auswertung der Studierendenbefragung 2009 mit zentralen diversity-relevanten Ergebnissen gegeben.

Daran schließt sich eine Einführung in das Qualitätsmanagement-System der UDE an mit besonderem Blick auf die Ergebnis-Ebene, auf der sich Einflüsse institutioneller und vor allem individueller Bedingungsfaktoren der Studierenden spiegeln (z.B. Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildungshintergrund). Dabei werden geeignete Wege aufgezeigt, die Ergebnisse aus dem weiterentwickelten Verfahren der Lehrevaluation sowie der hochschulweiten Absolventenbefragungen systematisch auf diversity-relevante Aspekte auszuwerten und deren Entwicklung zu beobachten. Aufgezeigt und diskutiert werden sollen zudem Möglichkeiten der diversity-relevanten Maßnahmenableitung (etwa diversitygerechte Studienberatung, Studiengangs- und Veranstaltungsgestaltung bzw. –organisation).

Diversity an der UDE

Zielsetzung: Personen mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben werden für Diversity-Aspekte sensibilisiert und über die Diversity-Angebote an der UDE informiert.

Zielgruppe: Personen mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben

Referent/in: N.N.

Termine: n.V., 10 Uhr - 13 Uhr

Ansprechpartner/in: ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

In diesem Training werden die Teilnehmenden hinsichtlich der Diversity-Struktur, Anforderungen und Angebote sensibilisiert und informiert.

Exklusive Behinderung! Inklusive Beratung? - Umgang mit behinderten und chronisch erkrankten Studierenden im Studium

Zielsetzung: Sensibilisierung: Behinderung im Sinne der Teilhabe (Partizipation) (ressourcenorientierter Ansatz) / Abbau von mentalen Barrieren durch Fallbeispiele aus der Praxis oder durch eine/n Betroffene/n.

Verständnis: Vermittlung von Grundlagen und Basiswissen für eine inklusive Beratung mit Schwerpunkt auf Behinderung und chronischer Erkrankung

Fertigkeiten & Fähigkeiten: Durch aktives Zuhören, Kernprobleme erkennen lernen, Erarbeitung von gemeinsamen kreativen Handlungsoption, sowie deren Grenzen

Handeln: Sicherer Umgang mit Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung, eigene Kompetenzen erkennen und ggf. weitere Zuständigkeitspersonen mit einzubeziehen

Zielgruppe: Mitarbeiter/innen der UDE, die mit behinderten und chronische erkrankten Studierende in Kontakt kommen.

Referent/in: NN

Termine: n.V., Tagesseminar

Ansprechpartner/in: Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung und chronischer Erkrankung, Daria Celle Küchenmeister

Beschreibung:

Exklusive Behinderung! Inklusive Beratung? Man kennt nur das Entweder oder, nie das Alles zusammen. (Christoph Schlingensief)

- Wie erlebt sich primär der Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung im Studium?
- Was für tägliche Herausforderung stellen sich Studierende mit Handicap?
- Vor welchen Herausforderungen werden Studien(fach)-berater/innen, Dozent/inn/en, Lehrende gestellt?
- Wie kann man bei der Komplexität und Vielfalt in der Beratung umgehen?
- Welche Möglichkeiten und weitere Hilfen gibt es hochschulintern und hochschulübergreifend?

Diese Veranstaltung soll dazu dienen einen ersten Eindruck über das Themenfeld von Behinderung und chronischer Erkrankung geben. Die Heterogenität der Anfragen und der personenspezifische Umgang soll aufgezeigt werden.

Welche Möglichkeiten bieten sich in der Beratung um personenbezogen und angemessen zu handeln. Welche Möglichkeiten lassen gesetzliche Rahmenbedingungen zu, am Beispiel relevanter gesetzlicher Normenhierarchie.

Voraussetzungen: Grundlagen zur Beratung und Beratungstechniken werden vorausgesetzt.

ProDiversität: integrierte Angebote

Die nachfolgenden Angebote werden im Rahmen bereits vorhandener Programme angeboten und weisen einen konkreten Diversitätsbezug auf, so dass sie für das Programm ProDiversität genutzt werden können.

Modul I: Lehren und Lernen

Kreativitätstechniken

Zielsetzung: Kennenlernen und erproben verschiedener Methoden, Erkundung der Transfermöglichkeiten für die eigene Lehrveranstaltung.

Zielgruppe: Lehrende

Referent/in: z.B. PD Dr. Hans Jürgen Friedrich,
Dr. Thomas Reyer

Termine: n.V., Tagesseminar

Kosten: 10€ TN-Gebühren

Ansprechpartner/in: ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Ausgehend von Hartmut von HENTIGs Essay: "Kreativität, hohe Erwartungen an einen schwachen Begriff" (zur vorherigen Lektüre

empfohlen), setzen wir uns kritisch damit auseinander, dass Worte wie "Kreativität" oder "schöpferische Innovation" heute in aller Munde sind, ebenso wie Diversität bzw. der Umgang damit. Modewörter geworden sind, die mit zunehmender Verwendung immer abstrakter werden.

Im Seminar kommen folgende Kreativitätsmethoden zur Anwendung:

- Brainstorming
- Methode 635
- Assoziative ABC-Listen
- Reizwortmethode
- DeBONOs Six Thinking Hats
- OSBORN-Checkliste
- Morphologischer Kasten
- Grundzüge der TRIZ-Methode (systematisches Erfinden)

Die Teilnehmenden sollen in die Lage versetzt werden, mit Hilfe unterschiedlicher Kreativitätstechniken den heterogenen Anforderungen der Inhalte und Lernenden gerecht zu werden.

Service Learning UNIAKTIV

Zielsetzung:	Lehrende lernen die Methode des ServiceLearning und der Gruppenarbeit kennen
Zielgruppe:	Lehrende
Referent/in:	z.B. Karsten Altenschmidt, M.A.
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
Beschreibung:	

Service Learning gehört aktuell zu den innovativsten hochschuldidaktischen Konzepten: Studierende bearbeiten in praktischen Projekten konkrete Aufgabenstellungen aus dem zivilgesellschaftlichen Umfeld und bringen dabei universitäre Lehrinhalte problemorientiert zum Einsatz. Damit ist Service Learning eine Form des Erfahrungslernens, das spezielle Anforderungen an Studierende und Lehrende stellt. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Ermöglichung eines selbstgesteuerten Lernens der Studierenden in autonomen Gruppen, die es zu bilden, anzuleiten und zu betreuen gilt.

Der Workshop führt anwendungsorientiert in das Konzept des Service Learning und einschlägige Möglichkeiten zur Gestaltung von Gruppenarbeit ein.

Inhalte:

- Service Learning – Konzept und methodische Gestaltung
- Gruppen – Konzept und typische Phasen
- Gruppenarbeit – Funktionen, Gestaltung & Steuerung, Variationen

L'altérité et le même: die Ambivalenz des Fremden

Zielsetzung	Theoretisches Wissen: Kulturkonzepte, Konstruktion des Fremden; Modelle des Umgangs mit dem Fremden Methodenkompetenzen: Anleitung zur Analyse des eigenen emotionalen Umgangs mit dem Fremden Anleitung zu einem kognitiven und handlungsorientierten Umgang mit dem Fremden
Zielgruppe:	Lehrende
Referent/in:	Dr. Ilsemargret Luttmann
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Angesichts des scheinbar schrankenlosen Zugangs zu allen Kulturen der Welt, ihrer medialen Life-Übertragung in unsere Wohnzimmer entsteht der Eindruck einer unproblematischen, fast passiven Konsumierbarkeit (uns) fremder, unbekannter Lebenswelten. Durch die gestiegene Mobilität, die Möglichkeiten nahezu unbegrenzter Informationsbeschaffung, die realitätsgetreue Visualisierung allen Lebens scheinen die Grenzen zwischen den Kulturen aufgehoben zu sein. Uns wird dadurch die Rolle souveräner, kosmopolitischer, allwissender, sensibler, aufgeklärter, offener Weltenbürger suggeriert. Aber entspricht das der Realität? Ist es wirklich so einfach, das Andere, das Fremde, das Unbekannte 1. zu

erkennen und 2. anzunehmen, ohne es gleich in unser hierarchisch geordnetes Wissens- und Wertesystem ein- und unterzuordnen? Mit diesen Fragen, die auf unseren Umgang mit dem Fremden, unser Verhalten im interkulturellen Raum zielen, beschäftigt sich der Workshop. Er ist also im Vorfeld der Entwicklung interkultureller Kompetenzen angesiedelt, insofern als hier der Schwerpunkt auf der Begegnung mit dem Fremden und unsere Reaktion darauf liegt. Wir betreiben also eine Art Selbstintrospektion bzgl. der eigenen kulturellen Verfasstheit mit dem Ziel, die andere Kultur, das Gegenüber angemessener zu erkennen und uns damit bessere Erfolgchancen in der Interaktion zu verschaffen. Der Workshop zeigt somit zum einen Wege auf, interkulturelle Lerninhalte didaktisch angemessener und in Bezug auf nachhaltige Lernerfolge in die Lehre einzubauen. Zum anderen versteht er sich als Anleitung zum verantwortungsbewussten Handeln in einem interkulturellen Kontext. Anstatt den Blick auf das „Fremde“ zu lenken, sollen der Raum „Dazwischen“ und „Darüber hinaus“ sowie der Blick auf das Eigene geschärft werden. In diesem Zusammenhang setzen wir uns mit verschiedenen Kulturbegriffen auseinander und diskutieren die Tauglichkeit der Methode der systematischen Kulturkontrastierung als Orientierungshilfe.

Im Sinne eines Inputs und Übungsfeldes wird ein Dokumentarfilm gezeigt, über dessen Rezeption eine (vermittelte) interkulturelle Erfahrung gemacht wird. Anhand weiterer Fallbeispiele und Übungen sollen die Rahmenbedingungen eines interkulturellen Handlungsfeldes bewusst gemacht werden. Im Zentrum des Workshops stehen jedoch der Austausch und die Reflexion der Erfahrungen der Teilnehmer/innen, die in Gruppen- und Einzelarbeit erfolgen. Anhand praxisnaher Problemsituationen interkultureller Kommunikation entwickeln die Teilnehmer/innen selbstständig mögliche Lösungsstrategien.

Selbstlerneinheiten gestalten und begleiten

Zielsetzung	Einführung in didaktische Überlegungen zur Gestaltung von Selbstlerneinheiten
Zielgruppe:	Lehrende
Referent/in:	Dipl.-Päd. Julia Liebscher, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Lernen ist ein individueller Prozess, der bei Lernenden unterschiedlich verläuft. Es gibt somit nicht *die* Studierenden mit identischen Lernbedürfnissen anhand derer Vorlesungen und Seminare gestaltet werden können. Umso wichtiger ist es jedoch, Lernangebote didaktisch so aufzubereiten, dass sie heterogenen Bedürfnissen der Studierenden gerecht werden. Hierfür eignen sich insbesondere Selbstlerneinheiten. Solche Selbstlerneinheiten können in Form eines Selbststudiums aber auch als kooperative Lernszenarien gestaltet sein. Selbstlernen heißt somit nicht zwingend, alleine zu lernen. Die Gestaltung und Begleitung effektiver Selbstlerneinheiten und die Verortung dieser in den Semesterablaufplan stellen jedoch hohe didaktische, methodische und organisatorische Anforderungen an Lehrende.

Der Workshop befasst sich mit der Gestaltung von Selbstlerneinheiten. Folgende Fragen werden beantwortet:

- Was sind Selbstlerneinheiten?
- Welche Potenziale bieten Selbstlerneinheiten?

- Welche Gestaltungsmöglichkeiten von Selbstlerneinheiten gibt es?
- Wie können Medien sinnvoll in Selbstlerneinheiten integriert werden?
- Welche Unterstützung benötigen Studierende während Selbstlerneinheiten?
- Welche Rolle habe ich als Lehrender?

In dem Workshop wird praxisorientiert gearbeitet. Die Teilnehmer/innen überprüfen beispielhaft Lehrveranstaltungen auf Integrationsmöglichkeiten von Selbstlerneinheiten und erstellen erste didaktische Skizzen dieser.

Kompetenzorientiertes Prüfen

- Zielsetzung:** Wissen über verschiedene Prüfungsformen und ihre Voraussetzungen.
- Zielgruppe:** Lehrende
- Referent/in:** z.B. Dr. Sylvia Ruschin
- Termine:** n.V., Tagesseminar
- Kosten:** 10€ Materialbeitrag pro Tn
- Ansprechpartner/in:** ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Lehren, Lernen und Prüfen stehen in einem engen Wirkzusammenhang, so dass sich die Qualität der Lehre in den Prüfungen manifestiert. Wie aber ist sichergestellt, dass die Prüfungsanforderungen den Lernergebnissen eines Moduls oder einer Lehrveranstaltung auch tatsächlich entsprechen?

Die Teilnehmenden analysieren ihre Prüfungen daraufhin, welches Prüfungsziel die Prüfung erreichen kann und ob dies den modularen Anforderungen entspricht; Sie überprüfen, ob die Lehre das Prüfungsziel unterstützt und entwickeln verständliche, kompetenzorientierte Prüfungsaufgaben und Beurteilungskriterien für eine selbst verantwortete Prüfung. Themen:

- Constructive Alignment: Wirkzusammenhang von Lehren, lernen und prüfen
- Beschreibung von Lernergebnissen
- Grundprinzipien, Merkmale kompetenzorientierter Prüfungen, Prüfungsformen, Beurteilungs- und Bewertungsraster

E-Portfolios als alternative Prüfungsform

Zielsetzung:	Einführung in die Grundlagen der Methode „E-Portfolio“
Zielgruppe:	Lehrende
Referent/in:	Dipl.-Päd. Julia Liebscher
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Klausuren, mündliche Prüfungen oder schriftliche Ausarbeitungen sind die Prüfungsformen denen Studierende während ihres Studiums am häufigsten begegnen. Die Arbeit mit Portfolios, insbesondere mit E-Portfolios, also der elektronischen Variante des Portfolios, ist bislang als Prüfungsform selten bis gar nicht in der Hochschullehre verankert. Und das obwohl gerade in Hinblick auf kompetenzorientiertes Prüfen E-Portfolios viele Potenziale bieten. Mit E-Portfolios lassen sich Lernprozesse individuell aber auch gemeinschaftlich digital dokumentieren und reflektieren. Bezogen auf Leistungsbeurteilungen können somit nicht nur Ergebnisse von Lernprozessen Beurteilungsgrundlage sein, sondern auch die Lernprozesse an sich.

Der Workshop befasst sich mit dem Einsatz von E-Portfolios als alternative Prüfungsform. Folgende Fragen werden bearbeitet:

- Was ist ein E-Portfolio?
- Wie werden E-Portfolios erstellt?
- Wie sehen mögliche Einsatzszenarien für E-Portfolios aus?
- Welche Kriterien einer gerechten Notenvergabe gibt es bei E-

Portfolios als Prüfungsform?

In dem Workshop wird praxisorientiert gearbeitet. Die Teilnehmer/-innen lernen Praxisbeispiele kennen und erstellen für ihre Lehrveranstaltungen erste E-Portfolios.

Visuelle Kommunikation

Zielsetzung:	Vermittlung und Erprobung der Grundkenntnisse in Typografie, Layout und Bildkommunikation
Zielgruppe:	Lehrende
Referent/in:	z.B. Prof. Dr. Heidi Kjär
Termine:	n.V.
Kosten:	10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Ob eine Vorlesung Studierende interessiert und motiviert oder eher Desinteresse bis hin zur Überforderung auslöst, hängt zu einem großen Teil nicht vom Inhalt, sondern von der Präsentation der Stoffe ab. Eine nicht unerhebliche Rolle für eine diversity-sensible Ansprache spielen heute dabei auch visuelle Medien.

Tafelbild und Overheadprojektor sind fast überall von Laptop und Beamer abgelöst worden. Mit den Möglichkeiten, die moderne Technik dem Lehrvortrag zur Verfügung stellt, wächst auch die Erwartung. Es besteht die Möglichkeit das Erlernete bei der Gestaltung von PowerPoint-Folien unmittelbar anzuwenden und die Wirkung eigener Lehrmaterialien in der Gruppe zu diskutieren.

Modul II: Beraten und Betreuen

Die Lehrperson als Mentor/in

Zielsetzung:	Reflexion der subjektiven Rolle als Mentor/in und Erprobung von Mentoring-Gesprächen
Zielgruppe:	Personen mit Beratungsfunktion
Referent/in:	z.B. Thorsten Kimmeskamp
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Mit der Einführung eines universitätsweiten Mentoring-Systems an der UDE sind Lehrende verstärkt in ihrer Beratungs- und Betreuungsfunktion gefordert: Als Mentor/in haben sie die Aufgabe, Studierende über die verschiedenen Phasen ihres Studiums hinweg begleitend zu fördern und zu unterstützen. Obwohl die Perspektive dabei vorrangig auf der individuellen Befähigung zur Studienbewältigung liegt, kann Mentoring gerade durch die Einbindung von Beziehungsaspekten letztlich auch als ein wirkungsvoller Katalysator für die Aneignung der jeweiligen Fachkompetenzen dienen. Es bietet darüber hinaus die Chance, durch die intensive Kommunikation zwischen Lehrenden und Lernenden strukturelle Probleme, aber ebenso Innovationspotenziale für die universitäre Lehre aufzudecken.

Der Workshop befasst sich vorrangig mit der Rolle als Mentor/in sowie der Konzeption und Durchführung von Mentoring-Gesprächen. Folgende Fragen werden bearbeitet:

- Was ist in der Rolle als Mentor/in zu beachten?

- Erfolgreich lernen: eine Frage der Beziehung?
- Welche Formate/Settings sind für die mentorielle Betreuung und Beratung von Studierenden geeignet?
- Welche Inhalte können in Mentoring-Gesprächen thematisiert werden?
- Wie lassen sich Mentoring-Gespräche strukturieren?
- Wie können schwierige Gesprächssituationen bewältigt werden?
- Grenzen des Mentorings: Welche Anlaufstellen für Beratung existieren innerhalb der Universität?
- Wie kann Mentoring wirkungsvoll mit der universitären Lehre verknüpft werden?

In dem Workshop wird praxisorientiert mit kleinen Informationsinputs, Übungsphasen und Simulationen gearbeitet.

Projektarbeit mit Studierenden betreuen

Zielsetzung:	Vermittlung der Grundlagen des Projektmanagement
Zielgruppe:	Personen mit Beratungsfunktion
Referent/in:	z.B. Armin Vohr
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
Beschreibung:	

Effizientes Steuern von Projekten gehört zu den Grundlagen professionellen Handelns in Wissenschaft und Forschung. Im Rahmen von Planungstechniken wird neben der Zeit-, Kapazitäts-, Kosten- und Finanzplanung auf integrative Vorgehensweisen hingewiesen. Projekte haben nicht nur eine organisatorische Seite: Es müssen Menschen zu gemeinsamer Arbeit zusammengeführt und begleitet werden. Die Leitung eines komplexen Projektes ist eine anspruchsvolle Führungsaufgabe, die neben methodischen Fähigkeiten vor allem umfassende soziale Kompetenzen erfordert. Das Seminar verweist praxisorientiert auf Ziele, Projektphasen, Lernkultur und Evaluation von Projekten. Berücksichtigt werden auch das Management von Risiken wie z. B. konstruktive Konfliktbewältigung in Projekten sowie die Reflexion von Qualitätsstandards in der Projektarbeit. Im Seminar werden die wichtigsten Methoden und ausgewählte Instrumente anwendungsnah in Verbindung mit konkreten Handlungsempfehlungen für die Praxis im Hochschulbetrieb erläutert und durch Übungen gemeinsam erarbeitet. Das Seminar vermittelt die Grundlage des Projektmanagements. Die Teilnehmer/innen lernen einige Tools des Projektmanagements kennen, die im Seminar gemeinsam eingesetzt werden, um mitgebrachte Beispiele zu bearbeiten. Es sollen Projektziele, Projekt-

nutzen sowie spezifische Anforderungen definiert werden. Projektorganisation und Aufgabenplanung stehen hier im Vordergrund.

Weitere Themen sind Projektdeterminanten wie Kalkulation, Ressourcenplanung, Qualitätsmanagement und Controlling. Die Teilnehmenden lernen in Übungen auch die gewichtige Bedeutung "weicher Faktoren" im Projektmanagement kennen (Teamorganisation, Leadership, Konfliktmanagement). Das Seminar wird sehr praxisnah gestaltet, es soll eine Arbeitshilfe für die wissenschaftliche Praxis sein, deshalb werden wir mit vielen Beispielen arbeiten. Sie sind in der Lage, sich Optimierungsmöglichkeiten in der eigenen Lehr- und Betreuungspraxis zu erschließen und beginnen mit deren Umsetzung.

Interkulturelle Kompetenz

Zielsetzung:	Bewusste Wahrnehmung eigener und fremder kultureller Normen und Werte Kenntnis der „Stolpersteine“, die im interkulturellen Kontakt zu Missverständnissen und Konflikten führen Vermittlung von Instrumenten für eine zeitsparende und effiziente Interaktion mit anderen Kulturen
Zielgruppe:	Personen mit Beratungsfunktionen
Referent/in:	Nazife Sarcan
Termine:	25.11.2011, n.V., Tagesseminar
Kosten:	20€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Renate Klees-Möller/Anna Weber

Beschreibung:

Das angebotene Seminar wird kulturunabhängig und erfahrungsbildend ausgerichtet und durchgeführt. Den Teilnehmer/innen wird Handlungswissen vermittelt, d.h. verständnisfördernde Theorie wird in praktischen Übungen umgesetzt und in den (Arbeits-) Alltag transferiert. Die Trainerin leitet die Teilnehmer/innen dabei an, gibt aber keine Ergebnisse vor, um das Selbsterleben und damit den Lern- und Erfahrungsprozess der Teilnehmer/innen zu unterstützen.

Seminarschwerpunkte:

- Darstellung verschiedener Kulturmodelle
- Einordnung der „eigenen“ und „fremden“ Kultur
- Reaktionsmodelle auf kulturelle Unterschiede
- Kommunikationsleitlinien z.B. für die Beratungsarbeit

Projektmanagement mit interkulturellem Blickwinkel

Zielsetzung:	Interkulturelle Aspekte in der Projektarbeit erkennen u.a. Kenntnisse des interkulturellen Projektmanagements, Koordination von Mitarbeiter/innen, Erkennung und Steuerung von Projektzielen u. a. Entwicklung von Projektideen und –planung u.a. Erarbeitung einzelner Planungsphasen des Projektmanagements u.a.
Zielgruppe:	Personen mit Beratungsfunktionen
Referent/in:	Nazife Sarcan
Termine:	20.01.2012, n.V., Tagesseminar
Kosten:	20€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Renate Klees-Möller/Anna Weber

Beschreibung:

Projektmanagement besteht aus einer Mischung aus Methoden und Techniken, um nach einer standardisierten Vorgehensweise Projekte zu planen und zu steuern. Zum erfolgreichen Projektabschluss gehört aber auch der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen. Im Seminar werden die spezifischen Besonderheiten der Projektarbeit mit interkulturellem Blickwinkel systematisch erarbeitet. Der/Die Teilnehmer/in gewinnt einen umfassenden Einblick in die interkulturelle Projektarbeit.

Seminarziele:

- Erarbeitung von übersichtlicher Gestaltung von Projekten
- Leistungsgerechte Realisierung von Projekten mit interkulturellem Aspekt
- Erfolgreiche Koordination von Mitarbeitern, Informationen und Geldmitteln
- Erkennung und Steuerung von Projektzielen

Seminarschwerpunkte:

- Zieldefinition und Zielfestlegung
- Entwicklung von Projektideen und Planung eines Projekts
- Projektarbeit im interkulturellem Kontext
- Erfolgsmessung eines Projekts

Ablauf:

- Einführung in das Projektmanagement
- Kulturmodelle und Kulturdimensionen (Hofstede und Lewis)
- Konzepte und Planung von Projekten (SMART Analyse)
- Interkulturelle Aspekte in der Projektarbeit
- Reflexion und Umgang mit eigenen Projektideen
- Konflikte in der Projektarbeit

Modul III: Führen und Leiten

Grundlagenwissen Führung: Das Führungsmodell nach Malik – unter Einbezug der Herausforderung Diversity Management

Zielsetzung:	Grundlagen wirksamer Führung kennenlernen, d.h. Grundsätze und Aufgaben von Führung sowie Rolle und Bedeutung von persönlicher Haltung (Einstellung, Werte), um die Herausforderung von Diversity Management kompetent zu meistern.
Zielgruppe:	Neu benannte Führungskräfte ohne bisherige Führungserfahrung und Mitarbeiter/innen, die zukünftig Führungsverantwortung übernehmen.
Referent/in:	Dipl.-Psych. Margret Grunewald-Nonte
Termine:	n.V., 09 Uhr – 16 Uhr, TN min. 4/max. 8
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Das Seminar ist eine Einführung zum Thema Führung – auf der Grundlage des Modells nach Prof. F. Malik - und soll helfen, die Erkenntnisse in den eigenen Führungsalltag einzubringen. Es wird vermittelt, was genau die Aufgaben wirksamer Führung sind und mit welchen "Werkzeugen" sich diese Aufgaben bewältigen lassen. Dies sind die sogenannten „sachlichen Aspekte/Grundlagen“ von Führung. Darüber hinaus wird die wichtige Rolle des Diversity Managements beleuchtet, d.h. die Herausforderung für eine

Führungskraft mit der Vielfalt und Unterschiedlichkeit ihrer Mitarbeiter/innen verantwortungsvoll umzugehen. Es arbeiten Menschen in einer Abteilung, einer Fakultät oder einer Projektgruppe unterschiedlichen Alters, Geschlechts, Fachkompetenzen, Wertvorstellungen, verschiedener Herkunft/Kultur usw., die gemeinsam Aufgaben erfüllen und Ziele erreichen sollen. Die Kompetenz im Umgang mit der Vielfalt, d.h. eine Sensibilität für unterschiedliches Verhalten und Wahrnehmungsmuster sowie eine wertschätzende Haltung ist eine Schlüsselkompetenz für erfolgreiche Führung. Es bedeutet, das Potenzial zu nutzen, das Vielfalt bietet.

Die Seminar-Teilnehmer/innen sind gefordert, sich mit ihrem eigenen Führungsverständnis und Wertesystem hinsichtlich der neuen Herausforderung auseinandersetzen. In diesem Zusammenhang wird auch der Rollenwechsel von der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter zur Führungskraft reflektiert.

- Überblick zum Grundlagenwissen für Führungskräfte
 - Grundsätze wirksamer Führung: z.B. Ergebnisorientierung, Stärken nutzen, Teil eines Ganzen sein, Vertrauen
- Führungsaufgaben: z.B. klare Ziele und Aufgaben –absprachen, Organisieren, Entscheiden, Mitarbeiter/innen entwickeln und fördern
 - „Werkzeuge“: z.B. Besprechungen, Berichte/Vermerke, „Systematische Müllabfuhr“ (Fragen von Effektivität und Effizienz)
- Aspekte des Diversity Managements
- Das eigene Führungsverständnis/Wertesystem
 - Rollenwechsel: Vom Mitarbeiter zur Führungskraft

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Grundlagenwissen Führung: Personalentwicklung als Führungsaufgabe – Workshop

Zielsetzung:	Teilnehmer/innen lernen, mit „einfachen“ Methoden Potenziale und „zielgerichtet“ Bildungsbedarfe zu erkennen und zu fördern.
Zielgruppe:	Alle interessierten Führungskräfte sowie angehende Führungskräfte
Referent/in:	Dipl.-Psych. Margret Grunewald-Nonte
Termine:	n.V., 09 Uhr – 16 Uhr, TN min. 4/max. 8
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Personalentwicklung - was ist darunter zu verstehen? Worauf bezieht sich Personalentwicklung/wie geschieht sie/wer ist Initiator und Unterstützer?

Was ist das Entwicklungsziel von Mitarbeiter/innen? Worin unterscheiden sich Entwicklungsziele und wovon ist dies abhängig? Welchen Entwicklungsbedarf erkennen Führungskräfte bei ihren Mitarbeiter/innen und woran machen sie ihn fest? Wie können Potenziale für Entwicklungsmöglichkeiten erkannt und genutzt werden?

Welche möglichen Voreingenommenheiten oder Einstellungen behindern eine klare Sicht auf Personalentwicklung für alle Mitarbeiter/innen? Werden die Möglichkeiten auf der Grundlage eines kompetenten, verantwortungsbewussten Diversity Management s ausgeschöpft? Denn Diversity Management ist ein ganzheitlicher PE und OE Ansatz, der Vielfalt im Mitarbeiter/innenstab wertschätzt

und damit umzugehen weiß. Beispiel: Wie wird mit einer unterschiedlichen Altersstruktur im Team umgegangen – gibt es z.B. eine respektvolle Haltung gegenüber älteren Mitarbeiter/innen? Wird deren Erfahrung geschätzt und genutzt?

Welche Kernkompetenzen benötigen Mitarbeiter/innen an einer Hochschule um ihr Potenzial „wertschöpfend“ einzusetzen und dabei zufrieden und motiviert ihre Aufgabe zu erfüllen und Verantwortung zu übernehmen?

Welche Rolle kommt der Führung zu, um künftige Leistungsträger aufzubauen, zu fördern und zu halten?

Diese und weitere Fragen „von der strategischen Personalentwicklung bis zur Personalentwicklung als konkrete Führungsaufgabe“ werden im Workshop reflektiert, diskutiert und soweit als möglich beantwortet.

Teilnehmer/innen lernen, mit „einfachen“ Methoden Potenziale und „zielgerichtet“ Bildungs- und Entwicklungsbedarfe zu erkennen und zu fördern. Außerdem wird die eigene Haltung kritisch reflektiert, um im Sinne eines verantwortungsbewussten Diversity Managements erfolgreich zu führen.

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Einführung in die strukturierte Personalauswahl - Von der Ausschreibung bis zum Vorstellungsgespräch

Zielsetzung:	Grundlagen der strukturierten Personalauswahl kennen lernen
Zielgruppe:	Führungskräfte und Mitarbeiter/innen, die aktuell oder zukünftig an Auswahlprozessen mitwirken und diese vorbereiten
Referent/in:	Cornelia Ruppert
Termine:	n.V., 09 Uhr – 16 Uhr, TN min. 4
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Personalentscheidungen gehören zu den wichtigsten und zugleich anspruchsvollsten Entscheidungen, daher sollten diese sorgfältig geplant und vorbereitet werden.

In der Rolle des Arbeitgebers im öffentlichen Dienst gibt es zudem für „Auswählende“ eine Reihe von besonderen Vorschriften und Verfahrensabläufen zu beachten.

In dieser Einführung soll es darum gehen, Sie auf die Abläufe und Besonderheiten aufmerksam zu machen und Sie mit den Grundzügen einer strukturierten Personalauswahl vertraut zu machen.

Folgende Themen werden angesprochen:

- Stellenausschreibung zielgerichtet und formal korrekt formulieren auf der Basis von Anforderungsprofilen
- Personalauswahlverfahren formal richtig abwickeln
- besondere Belange der Schwerbehinderten beachten
- Ziele der Gleichstellung im Blick haben

- Vorauswahl der Bewerber/innen treffen und dokumentieren und formaler Rahmen, teilnehmende Personen
- Welche Fragen sollten in einem Vorstellungsgespräch gestellt werden und welche auf keinen Fall?
- Wie geht es weiter nachdem ein/e Kandidat/in gefunden wurde?

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

E-Learning barrierefrei gestalten

Zielsetzung:	Einführung in erste Überlegungen, E-Learning Angebote barrierefrei zu gestalten
Zielgruppe:	Lehrende, Führungskräfte
Referent/in:	Dipl.-Päd. Julia Liebscher
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	10€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Beschreibung:

Im Hochschulgesetz (HG) ist die Pflicht der Hochschulen verankert, „die besonderen Bedürfnisse behinderter und chronisch kranker Studierender“ zu berücksichtigen. Dies betrifft jedoch nicht nur beispielsweise barrierefreie Zugänge zu Vorlesungen, sondern auch die vollständige Nutzung spezieller Angebote wie E-Learning. Paragraph 11 des Bundesbehindertengleichstellungsgesetzes (BGG) besagt dazu, dass „Träger öffentlicher Gewalt (...) ihre Internetauftritte und –angebote sowie die von ihnen zur Verfügung gestellten grafischen Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, (...) (so zu gestalten haben), dass sie von behinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können“ (§11 BGG). Dies erfordert es, entweder bestehende E-Learning Angebote auf Barrierefreiheit zu überprüfen und anzupassen oder neue E-Learning Angebote direkt anhand bestimmter Kriterien der Barrierefreiheit zu gestalten. Ziel ist, eine gleichberechtigte Nutzung der Angebote von Studierenden mit und ohne Behinderung zu gewährleisten. Hierbei müssen die verschiedenen Bedürfnisse der Studierenden je nach Art oder Grad der Behinderung berücksichtigt werden.

Der Workshop befasst sich mit der barrierefreien Gestaltung von E-Learning Angeboten. Folgende Fragen werden bearbeitet:

- Was bedeutet überhaupt Barrierefreiheit?
- Wieso sollten E-Learning Angebote barrierefrei gestaltet sein?
- Wie lässt sich ein Onlinekurs barrierefrei gestalten?
- Was müssen Lehrende bei der Gestaltung von barrierefreien E-Learning Angeboten berücksichtigen?

In dem Workshop wird praxisorientiert gearbeitet. Die Teilnehmer/innen sollen im Workshop ihre eigenen E-Learning Angebote auf Barrierefreiheit überprüfen und Ideen zur barrierefreien Gestaltung entwickeln.

Arbeiten in interkulturellen Teams

Zielsetzung:	Sensibilisierung für soziale Prozesse in interkulturellen Teams
Zielgruppe:	Personen, die in internationalen Netzwerken und Arbeitsgruppen mit Kommiliton/inn/en und Kolleg/inn/en anderer Nationalitäten zusammen arbeiten.
Referent/in:	z.B. Dr. Anette Hammerschmidt
Termine:	Herbstakademie, sowie n.V., Tagesseminar
Kosten:	20€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Renate Klees-Möller

Beschreibung:

Inhalte des Workshops sind:

- 6 Elemente sozialer Systeme
- kulturelle Prägung auf Erwartungshaltung und Interpretation
- offizielle und inoffizielle Rollen im Team (interkulturelle Unterschiede)
- Rollen- und Erwartungskklärung (einschl. Aufgaben und Verantwortungen)
- Team-Management-System: Aufgaben und Arbeitspräferenzen
- Teamfähigkeiten unter besonderer Berücksichtigung interkultureller Skills.

Abwechselnd werden in Form von kurzen Inputs Modelle und Instrumente vorgestellt, die anschließend in Gruppenarbeit geübt bzw. angewandt werden. Zwei alternative Möglichkeiten stehen zur

Wahl: entweder werden die Modelle und Instrumente auf eigene Beispiele angewandt oder im Workshop in der Teilnehmergruppe entlang einer Planspielsituation „inszeniert“. In beiden Fällen wird dem Erfahrungslernen und unmittelbaren Praxisbezug Rechnung getragen. Für ergänzende individuelle Fragen ist ebenfalls Zeit vorgesehen.

Teilnehmerinnenzahl: Max. 14 Personen

Work-Family-Balance in der wissenschaftlichen Laufbahn

Zielsetzung:	Ziel des Workshops ist, dass Nachwuchswissenschaftler/innen mit Elternwunsch oder Elternerfahrung das Selbstverständnis und das Selbstvertrauen erwerben, um die nächste Qualifikationsstufe anzustreben
Zielgruppe:	Nachwuchswissenschaftler/innen
Referent/in:	z.B. Dr. Iris Koall
Termine:	Herbstakademie, sowie n.V., Tagesseminar
Kosten:	20€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Renate Klees-Möller

Beschreibung:

Der Workshop will Mitarbeiter/inn/en an der Hochschule ermöglichen, eine stimmige Entscheidung in der Lebenssituation möglicher Berufs- und Familienplanung zu treffen bzw. die Unsicherheiten des wirklichen Lebens mit der Rationalität und Planbarkeit wissenschaftlichen Denkens zu vereinbaren.

Familie und Beruf gelten in wissenschaftlichen Organisationen und in den Köpfen vieler Wissenschaftler/innen als sich ausschließende Orientierungen, die tief in die Organisationskultur und die professionellen Identitätskonstitution eingeschrieben wird. Engagierte Eltern (Väter und Mütter) sind in diesem Denken keine zuverlässigen akademischen Arbeitskräfte mehr und müssen ständig den Beweis antreten, dass es unter Umständen doch geht. Die „Entscheidung“ für Familie resp. Kind stellt sich in der Phase des kontinuierlichen Aufbaus der Karriere häufig als „Hindernis“ dar. Denn es ist selten der richtige Zeitpunkt.

Die interdependente Konstitution aus biografisch erworbenen Mustern und gesellschaftlich verfestigten Erwartungen soll in dem Workshop verdeutlicht werden. Der Wunsch nach Familie, der Umgang mit beruflichem Wettbewerb und Rivalität, das Problem der Finanzierung, die immer begrenzte Zeit und die fast immer befristeten Arbeitsverhältnisse sind die Folie, auf der das biografische und kulturell erworbene Denken um Unvereinbarkeit neu in ein Netz von Möglichkeiten und Potenzialen eingebunden werden soll. Mit den Teilnehmer/innen sollen die Lösungen für die Gestaltung ihrer Möglichkeiten nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der Basis der Reflexion erworbener Muster erarbeitet werden.

Die Teilnehmenden arbeiten im Rahmen des Workshops auf den drei Ebenen: Reflexionsebene, Ressourcenanalyse, Planungsschritte.

Teilnehmer/innenzahl: max. 12 Personen, bevorzugt Paare

Trainingsseminar zur Steuerung kommunikativer Prozesse

Zielsetzung:	Kennenlernen des H.D.I./HBDI- Persönlichkeitsmodell
Zielgruppe:	Alle wiss. Beschäftigten der Hochschule
Referent/in:	Dipl.-Päd. Hildegund Haase
Termine:	n.V., je zwei Veranstaltungen von 09 Uhr – 16 Uhr
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Verschiedenheiten zwischen Menschen verursachen oft eine ausgesprochen negative Dynamik im Miteinander, wenn sie nicht bewusst geklärt werden. Wir wissen heute, dass zur Steuerung von kommunikativen Prozessen ein vertieftes Verständnis von „Vielfalt“ gehört – das bekannte Motto „Behandle andere immer so, wie du selbst behandelt werden möchtest“ stimmt so nicht mehr: Kommunikation kann nur erfolgreich sein, wenn sie die Andersartigkeit anderer Menschen berücksichtigt. Nur wenn wir auf der Frequenz des Empfängers senden, werden wir auch wirklich verstanden.

Im Seminar lernen Sie das H.D.I./HBDI- Persönlichkeitsmodell kennen. Das Modell klärt bei der Reflektion Ihrer eigenen bevorzugten Kommunikationsmuster, warum Sie mit der einen Mitarbeiterin / mit dem einen Mitarbeiter besser ‚klar‘ kommen als mit der / dem anderen: Damit eröffnet sich die Möglichkeit, das auf unterschiedlichen Persönlichkeitsstrukturen beruhende Konfliktpotential im Führungsalltag von vornherein strategisch anders anzugehen und zu entschärfen. Es fällt Ihnen leichter, sich in Ihrer Ansprache individueller auf Ihre Mitarbeiter/innen einzustellen und auf unterschiedliche Motivationsmuster einzugehen. Mehr Be-

wusstsein für Vielfalt – Ihre Mitarbeiter/innen „ticken“ unterschiedlich. Die Persönlichkeitstypen im H.D.I./HBDI- Modell, ihre unterschiedliche ‚Sprache‘, ihre Stärken und ihre Handlungsmotive Ihr persönliches H.D.I./HBDI- Profil und Ihre eigenen bevorzugten Denk- und Verhaltensstile.

Erweitern Sie Ihre kommunikative Kompetenz durch ein Training in „360°-Kommunikation“ Kommunikation individuell gestalten: Ihre individuelle Strategiebildung im Umgang mit Mitarbeiter/innen und Kolleg/inn/en

Hinweis: Auch wenn Sie schon ein oder mehrere Präferenzmodelle kennen – das H.D.I./HBDI- Modells stellt eine weitere Unterstützung Ihrer Führungstätigkeit dar. Präferenzmodelle verfeinern unsere Selbst- und Fremdwahrnehmung und tragen gerade in verantwortungsvollen Positionen dazu bei, Zusammenarbeit und Kommunikation zielorientiert und konfliktfrei zu steuern.

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Interkulturelle Kommunikation/Kompetenz

Zielsetzung:	Sensibilisierung für Interkulturalität, Wissen und Fähigkeiten für den professionellen Umgang mit verschiedenen Kulturen
Zielgruppe:	Alle interessierten Teams und Arbeitsgruppen
Referent/in:	Gül Yoksulabakan / Jürgen Schlicher
Termine:	n.V., 09 Uhr – 18 Uhr, TN min. 6/max. 15
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Der Umgang mit Studierenden, Lehrenden und Kolleg/innen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen ist anregend hilfreich für die eigene Entwicklung. Dennoch führen unterschiedliche Herangehensweisen manchmal zu Konflikten und vermeidbaren Missverständnissen. Das interkulturelle Kompetenztraining hilft dabei, ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu entwickeln und sich Wissen und Fähigkeiten für den professionellen Umgang mit verschiedenen Kulturen anzueignen. Wie beeinflusst mich der kulturelle Hintergrund einer Person, ihre Art der Kommunikation oder des Verhaltens? Angeboten wird ein eintägiges Training. Ein Tagesplan als Beispiel für eine mögliche Gestaltung des Seminars kann zur Verfügung gestellt werden.

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Diversity Management von Besprechungen

Zielsetzung:	Wissen über Methoden für eine erfolgreiche Besprechung
Zielgruppe:	Alle Führungskräfte der Hochschule, Stellvertreter/innen, Nachwuchsführungskräfte, Beschäftigte, die regelmäßig Besprechungen leiten
Referent/in:	Dipl.-Psych. Uta Michels
Termine:	n.V., 09 Uhr – 16 Uhr, TN min. 5/max. 8
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Positiv ausgedrückt lebt eine Besprechung von der Beteiligung und der Meinungsvielfalt, verbunden mit einem unterschiedlichen Kommunikationsverhalten der Teilnehmenden.

Negativ erlebt wird oft Folgendes:

Monologe bzw. Statements mit sachlichem Anstrich – gemäß dem wissenschaftlich geprägten Umfeld - beherrschen die Sitzung. In der fundierten Analyse sind viele Teilnehmende stark, in der konkreten Maßnahmenplanung weniger. Zeit spielt für einige keine Rolle, für andere ist der Zeitfaktor beherrschend. Lautes Denken wird als Schwäche gesehen, eine emotionale Äußerung als Störung. Einige wenige Teilnehmende sind gut vorbereitet; weitere nutzen die Besprechung, um sich selbst erst eine Meinung zu bilden. Manche gestalten sie als Wettbewerb der Meinungen. Statt handfester Ergebnisse werden zum Ende schwammige Absichtserklärungen formuliert. Der Begriff Verbindlichkeit wird unterschiedlich definiert.

Diese Vielfalt so zu strukturieren, dass am Ende ein verbindliches Ergebnis vorliegt, ist die hohe Kunst der Besprechungsleitung.

- Ziele für alle klar und verständlich formulieren
- Gemeinsamkeiten formulieren
- Die Universitätskultur als „Hintergrundrauschen“ in Besprechungen erkennen
- Vielfalt und Unterschiede im Kommunikationsverhalten der Teilnehmenden berücksichtigen
- Unterschiedliche Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitungskanäle bedienen
- Individuelle Stärken für die Entwicklung von Lösungen und Absprachen nutzen
- Entscheidungen treffen
- Ergebnisse absichern – Verbindlichkeit stärken

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Modul IV: Informieren und Unterstützen

Didaktik-Lounge „Vielfalt im Gespräch“

Zielsetzung:	Sensibilisierung: Lehrende erfahren vom Umgang mit Heterogenität in anderen Hochschulen / Ländern / etc. und entwickeln ein Verständnis und neue Ideen.
Zielgruppe:	Alle interessierten Hochschulangehörige
Referent/in:	N.N.
Termine:	werden bekannt gegeben
Kosten:	Keine, evtl. 10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis
Beschreibung:	

Denkanstöße, Kurzvorträge, Diskussionen und Austausch zu den Themen Interkulturalität, Life long learning und Heterogenität.

Managing Gender and Diversity – Zur produktiven Nutzung von Vielfalt in der Organisation

Zielsetzung:	Sensibilisierung für das Wirken und Nutzen sozialer Unterschiede Wissen über die Organisation & das Management von Verschiedenheit; Nutzen, Effizienz und Grenzen des Konzepts MGD Erarbeitung theoretischer Positionen und Überprüfung ihrer Umsetzung in der Praxis
Zielgruppe:	Personen mit Lehr-, Beratungs- und Führungsaufgaben
Referent/in:	Verena Bruchhagen
Termine:	n.V., Tagesseminar
Kosten:	20€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Renate Klees-Möller / Anna Weber

Beschreibung:

Managing Gender & Diversity (MGD) ist ein Ansatz, dem zu Folge das Management von „Verschiedenheit“ zu einer effizienteren Arbeitsbeziehung und Organisationskultur führt. Wirkung und Nutzen sozialer Unterschiede (beispielsweise in der Arbeit von Frauen und Männern, jungen und älteren Mitarbeitenden, Mitarbeiter/innen verschiedener kultureller Herkunft u.a.) gilt es dabei zu organisieren.

Die Arbeitsweise basiert auf der Annahme, dass zunächst Interesse für das Thema herzustellen und eine Informationsgrundlage zu vermitteln ist. Daneben sind die eigenen Zugänge zu der Thematik

relevant, wie sie sich über biografische Prägungen, Karriereinteressen, professionelle Anforderungen und aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen darstellen. Wir arbeiten interaktiv und anwendungsbezogen, d.h. wir erarbeiten auf der Basis eines wissenschaftlich fundierten Weiterbildungskonzepts theoretische Positionen, die auf Praxisrelevanz und Praxisoptimierung hin von den Workshop-Teilnehmenden reflektiert und anhand von konkretisierenden Übungen bearbeitet werden können.

Inhaltliche Schwerpunkte sind u.a.:

- Ebene der Verschiedenheit nach Gardenswartz/Rowe
- Normalitätsvorstellungen
- Barrieren kultureller Wahrnehmung
- Entwicklungslinien und Grundbegriffe des MGD
- Nutzen, Effizienz und Grenzen des Konzeptes MGD

Folgende Fragen sind im Rahmen des Workshops relevant:

- Welche Potenziale lassen sich mit dem Ansatz Managing Gender & Diversity (MGD) erschließen?
- Wie kann gesellschaftliche und personale Vielfalt in der Organisation optimal genutzt werden?
- Welche Diversity-Kategorien (z.B. Gender, Alter, soziale Herkunft, Bildungsniveau, ethnische Zugehörigkeit, Religion) sind in der Organisation besonders relevant?
- Worauf muss sich die Organisation einstellen, um Verschiedenheit und Vielfalt nutzen zu können?
- Was sind Ziele einer diversitykompetenten, zukunftsorientierten Organisation?

Das Training ist für einen Tag konzipiert. Es werden inhaltliche Inputs (power point oder Poster Galerie u.a.) mit Diversity-Übungen in Gruppenarbeit kombiniert. Interaktive und reflexive Sequenzen sind zentraler Bestandteil des Trainings.

Forschungsforum Gender

Zielsetzung: Ziel der interdisziplinären Veranstaltung ist es, das soziale und biologische Geschlecht als analytische Kategorie und wissenschaftliche Erklärungsvariable anschaulich zu machen und anhand von Forschungsfragen und -ergebnissen aus den Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaften sowie der Medizin einen Eindruck ihres wissenschaftlichen und praktischen Erklärungs- und Verständnis-potenzials zu vermitteln.

Zielgruppe: Alle interessierten Hochschulangehörige

Referent/in: Mitglieder / Kooperationspartner/innen des Essener Kollegs für Geschlechterforschung sowie Wissenschaftler/innen verschiedener Fachrichtungen, die zum Thema Geschlechterforschung arbeiten.

Termine: Donnerstags, 16 – 18 Uhr

Kosten: keine

Ansprechpartner/in: Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG), Dr. Maren A. Jochimsen

Beschreibung:

Die gesellschaftliche Relevanz des sozialen und biologischen Geschlechts und daraus resultierende geschlechtsspezifische Benachteiligungen – auch in Verbindung mit weiteren Differenzmerkmalen – werden den Teilnehmer/innen nahe gebracht und in ihren Ursachen und Auswirkungen analysiert.

Die Referent/innen stellen aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Geschlechterforschung vor. Dabei untersuchen sie nicht nur Frauen und Männer, sondern beschreiben und analysieren zugleich Unterschiede und Gemeinsamkeiten, um daraus konkrete Empfehlungen für die Praxis ableiten zu können. Geschlechterforschung ist sich auch bewusst, dass das biologische Geschlecht (sex) und das soziale Geschlecht (gender) als analytische Kategorien immer zu betrachten sind als verwoben und in Wechselwirkung mit anderen Merkmalen, die Menschen voneinander unterscheiden wie z.B. sozio-ökonomische Herkunft, ethnischer und kultureller Hintergrund, Bildungsungleichheiten und Alter.

Gender Mainstreaming – von der Theorie zur Praxis

Zielsetzung:	Vermittlung der Grundlagen, Theorien und praktischen Umsetzung des Gender Mainstreaming
Zielgruppe:	Alle interessierten Beschäftigten der Hochschule.
Referent/in:	Dr. Lisa Mense
Termine:	n.V., 09 Uhr – 13 Uhr, TN min. 6/max. 15
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Frau Kempgens, Frau Oster

Beschreibung:

Zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat sich die Universität Duisburg-Essen dem Gender Mainstreaming verpflichtet. Doch was genau verbirgt sich hinter dem Konzept des Gender Mainstreamings? Und warum bedarf es dazu eines englischen Begriffs? Die Veranstaltung gibt zunächst einen kurzen Überblick über die Entstehung und Bedeutung von Gender Mainstreaming. Anhand von Fallbeispielen aus der Praxis an der UDE wird die praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming veranschaulicht und auf die Anwendbarkeit in eigenen Arbeitsbereichen hin diskutiert. Die Veranstaltung wird auch Raum bieten, die unterschiedlichen Erfahrungen und Zugänge der Teilnehmer/innen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming auszutauschen.

Teilnehmerzahl: Min. 6 / Max. 15

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Stimm- und Sprechtraining für Frauen

Zielsetzung:	Vermittlung von Techniken zur Verbesserung der Selbstdarstellung (Schwerpunkt: stimmliche und körperliche Präsenz)
Zielgruppe:	Frauen
Referent/in:	z.B. Brigitta Borchers
Termine:	Herbstakademie, sowie n.V., Tagesseminar
Kosten:	20€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Renate Klees-Möller

Beschreibung:

Ob bei der Präsentation eigener Forschungsergebnisse, bei der Disputation, im wissenschaftlichen Vortrag oder in der Diskussion, die stimmliche und körperliche Präsenz tragen entscheidend dazu bei, dass das Gesagte auch ankommt. Im Workshop arbeiten die Teilnehmerinnen an der eigenen Körperwahrnehmung und Ausstrahlung, an Atmung, Stimmkraft und Ausdruck. Die Selbstdarstellung, Klarheit und Kraft in der Sprache werden an Texten geübt.

Teilnehmerinnenzahl: Max. 16 Personen

Strategien professionellen Selbstmarketings in der Wissenschaft für Frauen

Zielsetzung:	Vermittlung von Techniken der Selbstpräsentation und Kenntnissen über den Wissenschaftsbetrieb
Zielgruppe:	Frauen
Referent/in:	z.B. Dr. Claudia Böger / Monika Holzbecher
Termine:	Herbstakademie, sowie n.V., Tagesseminar
Kosten:	20€ TN-Gebühren
Ansprechpartner/in:	ZfH, Dr. Renate Klees-Möller

Beschreibung:

Entscheidend für eine Karriere innerhalb der Wissenschaft ist nicht nur die Fachkompetenz, sondern auch die gelungene Präsentation der individuellen Persönlichkeit in formalen und informellen Kontexten. Ziel des Seminars ist es deshalb, Strategien professionellen Selbstmarketings im Wissenschaftsalltag zu vermitteln. Dazu gehören Kenntnisse über den Wissenschaftsbetrieb ebenso, wie Techniken der Selbstpräsentation. Das heißt, in entscheidenden Situationen (z.B. Auswahlgespräche für Promotionsstipendien / Bewerbungen um Post-Doc-Stellen / Darstellung der eigenen Forschungsinteressen) als Sympathieträgerin mit Fachkompetenz anzukommen, die eigene Vita strukturiert auf den Punkt zu bringen oder in einem Statement zu überzeugen. Exemplarisch wird unter Einsatz von kurzen Videoaufzeichnungen und kritischer Analysen erarbeitet, wie man sich authentisch und fachlich präsentieren sowie in typischen Konfliktsituationen des Wissenschaftsalltags überzeugend auftreten kann. Anhand simulierter, praxisnaher Situation werden die Teilnehmenden in Techniken der Selbstpräsentation

geschult, um wirkungsvoll Profil und Präsenz zeigen zu können.

Inhaltliche Schwerpunkte: Prozesse der Selbstwahrnehmung / Fremdwahrnehmung / Bedeutung der Sprache / Signalwirkung der Körpersprache / Kurzreden, Vortragssequenzen, simulierte Rollenspiele / Konfliktsituationen / Karrierefaktoren / (informelle) Regeln des Wissenschaftsalltags.

Teilnehmerinnenzahl: Max. 12 Personen

Selbstbewusst auftreten und kommunizieren für Frauen

Zielsetzung:	Erkennen von Möglichkeiten, das individuelle Verhaltensspektrum zu erweitern und zu mehr Souveränität und Sicherheit in der Kommunikation im persönlichen Arbeitsumfeld zu gelangen
Zielgruppe:	Alle interessierten Beschäftigten der Hochschule
Referent/in:	Dipl.-Päd. Hildegund Haase
Termine:	n.V., je zwei Veranstaltungen von 09 Uhr – 15.30 Uhr, TN min. 5/max. 8
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Frau Kempgens, Frau Oster

Beschreibung:

Selbstsicherheit und Selbstbehauptung in der Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kolleg/inn/en, Vorgesetzten, internen und externen Ansprechpartner/innen und Studierenden ist besonders für Frauen immer wieder ein Thema – sowohl in der Verwaltung als auch im wissenschaftlichen Bereich.

Dieses Seminar weist Möglichkeiten auf, das individuelle Verhaltensspektrum zu erweitern und zu mehr Souveränität und Sicherheit in der Kommunikation im persönlichen Arbeitsumfeld zu gelangen.

Behandelt werden dabei auch Situationen, wo wir mit Höflichkeit nicht weiterkommen und auf Respektlosigkeiten schlagfertig reagieren müssen. In Einzel- und Gruppenübungen, Spielszenen und kleinen Rollenspielen können Sie Verhaltensalternativen ausprobieren.

- Frauen reden anders: Weibliche und männliche Sprachmuster entschlüsseln und strategisch einsetzen
- “Sich selbst ins rechte Licht rücken“
- Überzeugend auftreten - eigene Ziele und Interessen konsequent verfolgen
- Individuelle Selbstbehauptungsstrategien
- Mit Interessenskollisionen gelassen umgehen
- Sich abgrenzen und „Nein“ – Sagen
- Unfaire Angriffe souverän abwehren
- Harte und weiche Schlagfertigkeitstechniken
- Gekonnt kontern, ohne die Beziehung zu verletzen
- Sich besser durchzusetzen – Tipps und praxisnahe Alltagshilfen

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Kompetenzmanagement - Der Umgang mit meinen eigenen Fähigkeiten

Zielsetzung:	Erstellung eines persönlichen Kompetenzprofils
Zielgruppe:	Alle interessierten Mitarbeiterinnen
Referent/in:	Caroline Kaetz
Termine:	n.V., je zwei Veranstaltungen von 09 Uhr – 16 Uhr, TN min. 4/max. 8
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maïke Oster

Beschreibung:

Im Laufe der Berufsausbildung und der daran anschließenden Berufspraxis erwerben wir so genannte Kompetenzen (Fertigkeiten und Fähigkeiten), die wir täglich mehr oder weniger einsetzen. Dies geschieht meist so selbstverständlich und im Unterbewusstsein, dass es oftmals schwer fällt, unsere Kompetenzen ganz **konkret und anschaulich** zu benennen. Wir können sagen, dass wir von Beruf Bürokauffrau oder Verwaltungsfachangestellte (etc.) sind und wir merken im alltäglichen Berufsalltag irgendwie, was uns leicht fällt und was wir nicht gerne tun. Berufliche Entscheidungen mit ihren weit reichenden Konsequenzen werden aber so häufig einfach zufällig getroffen (Versetzung in eine andere Abteilung, gewählte Arbeitsschwerpunkte innerhalb eines Berufsfeldes...).

Das Seminar wird den Fragen nachgehen

- Worin besteht der Nutzen, wenn ich meine individuellen Stärken und Fertigkeiten kenne?
- Mit welchen Mitteln kann ich herausarbeiten, welches meine individuellen Kompetenzen sind?

- In welchem Kontext muss ich meine Kompetenzen benennen können?

Am Ende des zweitägigen Seminars

- wissen Sie um die Bedeutung Ihrer beruflichen Kompetenzen
- haben Sie ein Kompetenzprofil erstellt und
- haben ein Fundament erarbeitet, die nächste notwendige berufliche Entscheidung in Übereinstimmung mit Ihrem
- Kompetenzprofil zu treffen

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Video-Coaching für Frauen

Zielsetzung:	Sie gewinnen an Überzeugungskraft. Sie lernen Ihre eigenen Möglichkeiten besser kennen und einsetzen. Sie gewinnen Klarheit darüber, wo Sie ansetzen können, um Ihr weibliches Charisma zu stärken und um Situationen maßgeblicher zu beeinflussen. Sie sensibilisieren Ihre Selbstwahrnehmung für Signale, die Sie aussenden. Sie gewinnen mehr Souveränität und Authentizität im Auftritt.
Zielgruppe:	Alle interessierten Mitarbeiterinnen
Referent/in:	Dipl.-Päd. Hildegund Haase
Termine:	n.V., je zwei Veranstaltungen von 09 Uhr – 16 Uhr, TN min. 4/max. 6
Kosten:	
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Um als Frau in der Berufswelt erfolgreich zu sein, müssen Sie wissen, wie Sie „rüberkommen“, wenn Sie mit oder vor anderen Menschen sprechen. Die gekonnte Selbstdarstellung und ein eindringliches Auftreten sorgen dafür, dass Sie im Umgang mit Kolleg/inn/en, Mitarbeiter/inne/n oder Vorgesetzten überzeugender sind, leichter motivieren und begeistern können und sich insgesamt besser durchsetzen. Dieses Training gibt Ihnen mit Hilfe von Kamera, individuellem Coaching und Feedback in einem kleinen Teilnehmerinnenkreis Rückmeldung darüber, wo Sie ansetzen

können, um Ihren Selbstauftritt und Ihre persönliche Wirkungskompetenz zu verstärken.

Vorgehensweise:

Die Kamera begleitet Ihre Fortschritte von Anfang an. Der Trainingsraum ist dabei ein geschütztes Übungsfeld, in dem Sie die Möglichkeit haben, aus sich herauszugehen oder Neues auszuprobieren.

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Erasmus-Personalmobilität

Zielsetzung:	Wissen: Mobilitätsmöglichkeiten für weitere Beschäftigte/Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement
Zielgruppe:	weitere Beschäftigte / Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement
Referent/in:	Kolleg/inn/en, die im vergangenen Jahr bereits an einem Austausch teilgenommen haben werden von ihren Erfahrungen berichten.
Termine:	n.V., einmal jährlich im Fortbildungsangebot der UDE
Kosten:	keine, evtl. 10€ Materialbeitrag pro Tn
Ansprechpartner/in:	Akademisches Auslandsamt, Petra Günther

Beschreibung:

ERASMUS ist das große europäische Mobilitätsprogramm. Bislang konnten Studierende und Lehrende daran teilnehmen. Seit kurzem steht dieses attraktive Programm auch weiteren Beschäftigten und Beschäftigten im Wissenschaftsmanagement in den Fakultäten und in der Verwaltung offen. Diese sog. Personalmobilität ist ein ein- bis sechswöchiger Arbeitsaufenthalt an einer der ca. 200 ERASMUS-Partnerhochschulen der Universität Duisburg-Essen. Belastbare Kenntnisse der Landessprache sind von Vorteil. Die Informationsveranstaltung gibt Antworten u. a. auf die folgenden Fragen:

- Kommt eine ERASMUS-Personalmobilität für mich in Frage?
- Was kann mir eine ERASMUS-Personalmobilität bringen?
- Wie kläre ich eine ERASMUS-Personalmobilität mit meiner

Vorgesetzten/meinem Vorgesetzten?

- Welche organisatorischen Dinge gilt es zu beachten?
- Wie viel Vorlaufzeit muss ich einrechnen?
- Wie sehen Bewerbungsverfahren aus?

Kommunikation im Sekretariatsbereich

Zielsetzung:	Vermittlung der Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung
Zielgruppe:	Alle interessierten nichtwiss. Beschäftigten aus den Sekretariatsbereichen
Referent/in:	Herr Leifeld
Termine:	n.V., je zwei Veranstaltungen von 08.30 Uhr – 14 Uhr, TN min. 4/max. 10
Kosten:	keine
Ansprechpartner/in:	Personal- und Organisationsentwicklung, Nicole Kempgens, Maike Oster

Beschreibung:

Die Gesprächssituationen in den Sekretariaten der Universität Duisburg - Essen können sehr unterschiedlich sein. Täglich wenden sich Student/inn/en, Dozent/inn/en, wissenschaftliche Fachkräfte und Professor/inn/en mit verschiedenen Anliegen und Fragen an Sie. Dies geschieht zum großen Teil persönlich aber auch per Telefon. Ihre Aufgabe ist es dabei, die Gespräche immer freundlich zu führen, ihre Ziele zu erreichen und sich auf die Gesprächspartner einzustellen. Das ist ein hoher Anspruch. Das Seminar „Kommunikation im Sekretariatsbereich“ bietet Ihnen mit den folgenden Inhalten Hilfestellungen, um diese Aufgaben professionell zu meistern:

- Grundlagen und Techniken der Gesprächsführung
- Sichereres Auftreten im persönlichen Gespräch
- Berücksichtigung der Rahmenbedingungen
- Sicherer Umgang mit unterschiedlichen Gesprächspartnern
- Kommunikation am Telefon

- Verhalten in Konfliktsituationen

Diese Maßnahme wird auch im Rahmen der „internen Beratungsangebote, Fortbildung und Qualifizierung für die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen“ angeboten.

Referentinnen und Referenten

Karsten Altenschmidt

M.A., UNIAKTIV, Universität Duisburg-Essen

Claudia Amel

Dipl.-Kaufrau, Geschäftsstelle des Kanzlers und Controlling, Universität Duisburg-Essen

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis

Leiterin des Kompetenzbereiches Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre, ZfH, Universität Duisburg-Essen, zertifizierte Hochschuldidaktische (Multiplikator/inn/en)Trainerin, und Schreibdidaktische Moderatorin

Dr. Claudia Böger

Dipl.-Päd., Promotion im Bereich der Erwachsenenbildung und Genderforschung, anschließend wiss. Mitarbeiterin an den Universitäten Augsburg und Dortmund. Leitung von Forschungsprojekten zur Karriererealisation von Frauen sowie Konzeption von Trainings für Führungskräfte; seit 2000 freiberufliche Tätigkeit (Trainings - Coaching – Konzeptionen)

Brigitta Borchers

Verena Bruchhagen

Dipl. Päd. , Organisationsberaterin und Supervisorin, Leiterin des Arbeitsbereichs Wissenschaftliche Weiterbildung Frauenstudien und DiVersion: Managing Gender & Diversity der TU Dortmund

Klaus Finis

Geschäftsstelle des Kanzlers und Controlling, Universität Duisburg-Essen

Dr. Ronald Franke

Wiss. Mitarbeiter am Institut für strategisches Personalmanagement /Projektkoordinator Forschungsprojekt „SmartGlobalizing“ – Leuphana Universität Lüneburg

Dr. Anja Frohnen

Soziologin, Geschäftsführerin der Beratungsfirma ImpulsPlus Köln, wissenschaftliche Beraterin für interkulturelle Kommunikation und Diversity in Deutschland und England, Dozentin für „Managing Gender Diversity“ für DiVersion an der Universität Dortmund

PD Dr. Hans Jürgen Friedrich

ehem. Leiter der Hochschuldidaktischen Arbeitsstelle der Universität zu Lübeck, zertifizierter und akkreditierter Hochschuldidaktischer (Multiplikator/inn/en)Trainer

Bernd Göhing

Dipl.-Päd., Akademisches Beratungszentrum (ABZ), Universität Duisburg-Essen

Margret Grunwald-Nonte

Dipl.-Psych., Selbständige Beraterin, Coach und Trainerin im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung

Petra Günther

Leiter/in Sachgebiet Akademisches Auslandsamt, International Offices, Universität Duisburg-Essen

Hildegund Haase

Dipl. Päd., Kommunikationstraining, Sozialpsychologin, Pädagogin, Soziolinguistin

Dr. Anette Hammerschmidt

Dr. Anette Hammerschmidt ist freiberufliche Management Beraterin mit dem Schwerpunkt internationale Zusammenarbeit in Wirtschaft und Hochschulen.

Monika Holzbecher

Diplom-Psychologin und Psychotherapeutin. Seit mehr als 15 Jahren tätig in der universitären und beruflichen Weiterbildung, insbesondere in der Führungskräftebildung. Diverse empirische Forschungsprojekte zur Situation von Frauen in Ausbildung und Beruf

Caroline Kaetz

Thorsten Kimmeskamp

WiWi - Mentoring, Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Ute Klammer

Prorektorin für Diversity Management, Professorin für Politische Wissenschaften, insbesondere Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen

Prof. Dr. Heidi Kjær

Dozentin für Mediengestaltung und Bildkommunikation im Fachbereich Medien, Fachhochschule Kiel

Dr. Iris Koall

Supervisorin (Deutsche Gesellschaft für Supervision - DGSS), Feldkompetenz: Wissenschaft als Profession, Gender & Diversity in Organisationen; führt Weiterbildungen, Coachings und Supervision im Bereich Gender und Diversity durch; Geschäftsführerin des Zentrums für Weiterbildung (ZWB)/Bergische Universität Wuppertal

Dr. Anette Köster

Leiterin des Kompetenzbereichs Qualitätsentwicklung und -management, ZfH, Universität Duisburg-Essen

Annette Ladwig

Dipl.-Päd., Wiss. Mitarbeiterin im Kompetenzbereich Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre, ZfH, Universität Duisburg-Essen, zertifizierte hochschuldidaktische Trainerin

Andreas Leifeld

Kommunikationswissenschaftler M.A., Sprecherzieher (DGSS), Lehrbeauftragter im Centrum für Rhetorik der Universität Münster zum Thema "Deeskalation in Schulen"

Julia Liebscher

Dipl.-Päd., Wiss. Mitarbeiterin im Kompetenzbereich Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre, ZfH, Universität Duisburg-Essen

Sylvia Lindhorst

M.A., Wiss. Mitarbeiterin im Kompetenzbereich Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre, ZfH, Universität Duisburg-Essen

Dr. Ilsemargret Luttmann

Historikerin, Lehrbeauftragte an der Leuphana Universität Lüneburg im Studiengang *Interkulturelle Studien* und in der Perspektive *Sprache und Kultur*, Lehrbeauftragte an der Universität Hamburg im Studiengang Afrikanistik

Dr. Lisa Mense

Dipl. Soz.-Wiss., Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Universität Duisburg-Essen

Uta Michels

Dipl.-Psych., Personaltraining und Unternehmensberatung Potenzialwerk, langjährige Erfahrungen in Personaltraining und Organisationsberatung - vorwiegend für Akademien, Ministerien, Behörden und Betriebe des Landes Nordrhein-Westfalen und des Bundes

Dr. Thomas Reyer

Dipl.-Physiker, Systemischer Familientherapeut (DGSF), Supervisor, Teamcoach und Berater. Lehrtätigkeit zu systemischen und kreativen Methoden für Hochschulen und freie Bildungsträger. Schauspiel und Improvisationstheater. Dozent im Fortbildungsbetrieb der Akademie Remscheid im Bereich Beratung/Coaching.

Cornelia Ruppert

Mitarbeiterin im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, Universität Duisburg-Essen

Dr. Sylvia Ruschin

Wiss. Mitarbeiterin im Kompetenzbereich Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre, ZfH, Universität Duisburg-Essen

Nazife Sarcan

imap GmbH (Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung)

Jürgen Schlicher

Geschäftsführer diversity works, Trainer und Coach für interkulturelle Kompetenzentwicklung, Ausbilder, Beratung großer Unternehmen bei der Implementierung von Diversity-Programmen

Karl-Heinz Stammen

Dipl. Soz.-Wiss., Wiss. Mitarbeiter im Kompetenzbereich Qualitätsentwicklung und -management, ZfH, Universität Duisburg-Essen

Angelika Thielsch

M.A., ProLehre, Technische Universität München

Armin Vohr

MBA, Lehrbeauftragter am Institut für Optionale Studien, Universität Duisburg-Essen

Albrecht Walter

freischaffender, bildender und darstellender Künstler (Arte di Casilia), Kunstpädagoge (v.a. im Bereich kreative und wahrnehmende Sensibilisierung)

Kirsten Weihofen

Dipl.-Päd., Wiss. Mitarbeiterin im Kompetenzbereich Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre, ZfH, Universität Duisburg-Essen

Eva Wegrzyn

M.A., Wiss. Mitarbeiterin im Kompetenzbereich Kompetenzentwicklung in Studium und Lehre, ZfH, Universität Duisburg-Essen

Gülcan Yoksulabakan

diversity works, Trainerin und Coach für Interkulturelle Kompetenzentwicklung

ProDiversität: spezifische Angebote ("Kerncurriculum")		
Modul I: Lehren und Lernen	Interkulturelle Kompetenzen in der Hochschullehre	Seite 6
	Heterogene Studierendengruppen	Seite 7
	"Wenn die Sprache nicht reicht" - Kommunikation ohne Sprache mit heterogenen Gruppen	Seite 8
	Didaktik & Gender	Seite 9
	Interkulturelle Sensibilisierung	Seite 10
Modul II: Beraten und Betreuen	Ausarbeitung spezifischer Beratungsleistungen für ausländische Studierende im Fachstudium	Seite 10
	Training für die diversitätssensible Begleitung von Lernprozessen im Studium	Seite 11
	Beratungssituationen	Seite 11
	Qualifizierung für Mentoring-Tutor/inn/en	Seite 12
	Interkulturelle Kommunikation auf dem Flur und im Büro	Seite 13
Modul III: Führen und Leiten	Führen in Veränderungsprozessen - Diversity Management und Arbeitsstrukturen	Seite 14
	Führen in Veränderungsprozessen - Diversity Management und Innovation	Seite 15
	Führung von heterogenen Gruppen in der Wissenschaft: Verbindungen schaffen – Potentiale entfalten	Seite 16
	Diversity-relevante Datenrecherche und -auswertung mit SuperX	Seite 17
	Implementierung diversitätsbewusster Gestaltung für Studium und Lehre	Seite 17
Modul IV: Informieren und Unterstützen	Diversity-gerechtes Qualitätsmanagement	Seite 18
	Diversity an der UDE	Seite 19
	Exclusive Behinderung! Inclusive Beratung? - Umgang mit behinderten oder chronisch erkrankten Studierenden im Studium	Seite 19
		Seite 19
ProDiversität: integrierte Angebote		
Modul I: Lehren und Lernen	Kreativitätstechniken	Seite 21
	Service Learning UNIAKTIV	Seite 22
	L'altérité et le même: die Ambivalenz des Fremden	Seite 22
	Selbstlerneinheiten gestalten und begleiten	Seite 23
	Kompetenzorientiertes Prüfen	Seite 24
	E-Portfolios als alternative Prüfungsform	Seite 25
	Visuelle Kommunikation	Seite 26

Modul II: Beraten und Betreuen	Die Lehrperson als Mentor/in	Seite 26
	Projektarbeit mit Studierenden betreuen	Seite 27
	Interkulturelle Kompetenz	Seite 28
	Projektmanagement mit interkulturellem Blickwinkel	Seite 29
Modul III: Führen und Leiten	Grundlagenwissen Führung: Das Führungsmodell nach Malik - unter Einbezug der Herausforderung Diversity Management	Seite 30
	Grundlagenwissen Führung: Personalentwicklung als Führungsaufgabe	Seite 31
	Einführung in die strukturierte Personalauswahl - von der Ausschreibung bis zum Vorstellungsgespräch	Seite 32
	E-Learning barrierefrei gestalten	Seite 33
	Arbeiten in interkulturellen Teams	Seite 34
	Work-Family-Balance in der wissenschaftlichen Laufbahn	Seite 35
	Trainingsseminar zur Steuerung kommunikativer Prozesse	Seite 36
	Interkulturelle Kommunikation / Kompetenz	Seite 37
Diversity Management von Besprechungen	Seite 37	
Modul IV: Informieren und Unterstützen	Didaktik-Lounge: "Vielfalt im Gespräch"	Seite 38
	Managing Gender and Diversity - Zur produktiven Nutzung von Vielfalt in der Organisation	Seite 39
	Forschungsforum Gender	Seite 40
	Gender Mainstreaming - Von der Theorie zur Praxis	Seite 41
	Stimm- und Sprechtraining für Frauen	Seite 41
	Strategien professionellen Selbstmarketings in der Wissenschaft für Frauen	Seite 42
	Selbstbewusst auftreten und kommunizieren für Frauen	Seite 43
	Kompetenzmanagement - Der Umgang mit meinen eigenen Fähigkeiten	Seite 44
	Video-Coaching für Frauen	Seite 45
	Erasmus - Personalmobilität	Seite 46
Kommunikation im Sekretariatsbereich	Seite 47	