

Die Europa-Universität Viadrina kann nicht nur mit exzellenter Forschung, sondern auch mit interessanten und innovativen Lehrideen glänzen. Dieser Newsletter stellt Ihnen in jeder Ausgabe ein inspirierendes Lehrformat vor, für das vor allem gilt: Nachahmen ist ausdrücklich erlaubt!

Yes, we made a mistake! Scheitern erlaubt - Fehler feiern, weiterlernen.

Studierendenzentrierung, Problem-Based-Learning und Future Skills – das sind zentrale Begriffe innovativer Hochschullehre. Ihnen gemeinsam ist das Ziel, Studierende praxisnah und interessengeleitet auf ein Leben nach dem Studium vorzubereiten. Doch wie lassen sich diese Konzepte ganz konkret in einem Universitätsseminar umsetzen? Professor Dr. Georg Stadtmann hat dafür einige Vorschläge. In seinem Seminar mit dem Titel „Wir ham ja nix gehabt und datt bisken hamma noch geteilt – Creativity and Entrepreneurship“ verknüpft er betriebswirtschaftliches Grundlagenwissen mit Kreativitätstechniken, Teamarbeit und echtem Unternehmergeist. Statt klassischer Vorlesung setzt er auf erlebbares Lernen – und den Mut zum Scheitern. „Was brauchen die Studierenden wirklich?“, fragte sich Stadtmann beim Design des Seminars. Wenn ohnehin alles in Wikipedia steht und mit ChatGPT abgefragt werden kann – „wie viel Wissen brauchen die Studierenden eigentlich, und wie viel wichtiger werden stattdessen die richtigen Skills?“ Das Seminar ist seine Antwort darauf.

Ein persönliches Willkommensgeschenk: Die schwarze Kladde

Zum Auftakt des Kurses erhalten die Studierenden ein persönliches Geschenk: eine schwarze Kladde mit ihrem Namen und dem Kurstitel. Sie ist noch leer – im Laufe des Seminars soll sie gefüllt werden und das motiviert viele. „Da freuen die Studierenden sich schon, dass sie et-



Prof. Dr. Georg Stadtmann

Lehrt seit 2009 an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Ursprünglich mit Schwerpunkt in der Volkswirtschaftslehre
unterrichtet er heute auch BWL-nahe Kurse.
Foto: Heide Fest

was geschenkt kriegen“, sagt Stadtmann und erkennt schmunzelnd noch einen kleinen Nebeneffekt: „Und dann haben sie auch schon einmal Papier zur Hand“. Stadtmann setzt auf eine intensive Onboarding-Phase. Denn: Für die Zusammenarbeit und das gemeinsame Kreativwerden ist es entscheidend, dass die Studierenden sich kennenlernen und Vertrauen aufbauen. Daher dienen die ersten Sitzungen dem Beziehungsaufbau und der Atmosphäre im Kurs.

Fehler feiern statt fürchten: Die Kunst des Scheiterns

In Warm-up-Übungen wie dem Geburtstagszirkel stellen die Studierenden sich in der Reihenfolge ihrer Geburtstage im Kreis auf – der Clou: Gesprochen wird dabei nicht. Denn genau das könne eine erste Hürde sein, die es gemeinsam zu überwinden gilt. Wie im Seminar mit Fehlern umgegangen wird, erleben die Studierenden spielerisch. Fehler werden vorher definiert und auch ausdrücklich benannt. Aber nicht im Sinne von: „Yes, I made a mistake.“ Nein – nicht I, we. „Yes, we made a mistake.“ Es geht darum, Verantwortung auf meh-

rere Schultern zu verteilen, betont Stadtmann. In seinem Seminar verfolgt er konsequent eine Kultur der positiven Fehlerfreundlichkeit: „Wir wollen etwas Neues schaffen – und dann machen wir viele Fehler. Wenn dann die Motivation sinkt, ist das nicht gut. Jeder Fehler ist gut, weil man ihn gemacht hat. Und dann lernen wir, unsere Fehler zu feiern.“

Lernen durch Erfahrung: Problem-Based-Learning im Einsatz

Im Sinne des Problem-Based-Learning begegnen die Studierenden in diesem Kurs realen Herausforderungen. „Die lernen erst einmal durchs Tun“, so Stadtmann. Besonders schätzt er an diesem Format den engen Austausch: „Man kommt halt wirklich näher an die Studierenden heran und erfährt einfach mehr.“ Zudem werde in solchen Seminaren sichtbar, „dass die wirklich richtig gut und motiviert sind.“ Im Laufe des Semesters schlüpfen die Studierenden selbst in die Rolle von Workshop-Leitenden, üben Gruppenführung und initiieren kreative Prozesse. Den Höhepunkt bildet das Abschlussprojekt: Die Studierenden bringen ihre Ideen in reale betriebliche Kontexte ein und leiten eigenständig kreative Workshops in regionalen Unternehmen – organisatorisch unterstützt durch die [Transferstelle der Viadrina](#). Die Idee ist so einfach wie wirkungsvoll: Statt mit Theorie zu starten, beginnt das Lernen mit Erfahrung. Erst im Anschluss erfolgen theoretische Einordnung und Reflexion.

„Man kommt halt wirklich näher an die Studierenden heran, man erfährt einfach mehr und sieht, dass die wirklich richtig gut und motiviert sind.“

Entrepreneurship mit zehn Euro – oder: Wenn Emotionen Wissen verankern

Ein Highlight des Seminars ist die wöchentliche „10-Euro-Challenge“: Die Studierenden schließen sich in Gruppen zusammen, erhalten einen

kleinen Geldbetrag und drei Stunden Zeit, daraus unternehmerisch etwas zu machen. Ob Cupcakes, eine spontane Party oder eine kreative Dienstleistung – alles ist erlaubt. Anschließend folgt die betriebswirtschaftliche Reflexion und das Schreiben der Bilanz: War das eingesetzte Geld Eigen- oder Fremdkapital? Wem gehört der Gewinn? Was ist eigentlich ein Unternehmerlohn? Und wieviel Gewinn bleibt bei 15 Euro Mindestlohn? Auf diese Weise werden BWL-Grundlagen nicht nur verstanden, sondern erlebt. „Manche haben wirklich Tränen in den Augen, wenn ich als ‚Investor‘ den Gewinn einkassiere“, erzählt Stadtmann. Doch gerade in diesen Momenten begreifen die Studierenden, warum Eigenkapital im Unternehmen Sinn macht. „Das ist die harte Tour“, sagt er, „aber eben nur für drei Stunden.“ Emotionen sind in diesem Seminar bewusst eingesetztes didaktisches Werkzeug: der Katalysator fürs Lernen. Was berührt, bleibt.

Mut zum „Nein“: Die Rejection Challenge

Das gilt auch für die „Rejection Challenge“, bei der die Studierenden sich außerhalb des Seminars mit dem Handy filmen und bewusst Situationen aufsuchen, in denen sie mit Ablehnung rechnen müssen: Fragen, ob man sich von der Polizei verhaften lassen dürfte, eine Runde mit der Straßenbahn fahren könnte – oder einfach mal mit einem fremden Hund Gassi gehen. Ziel ist es, Resilienz im Umgang mit dem „Nein“ zu entwickeln und gleichzeitig die Kraft des Fragens zu entdecken. Stadtmann betont dabei: „Meistens bekommt man mehr als nur ein Nein.“ So saßen auch schon mal Studierende aus dem BWL-Kurs neben der Straßenbahnfahrerin und bekamen alles erklärt. Und manchmal bekomme man eben auch ein Ja, erzählt Stadtmann.

Feedback mit System: Kritik à la de Bono im Austausch mit Studierenden

In Stadtmanns Seminar arbeitet jede*r mal mit jede*m zusammen, jede Woche präsentieren die Gruppen und erhalten Feedback. Dabei setzt Stadtmann auf ein strukturiertes Feedbacksystem – etwa nach dem Modell der „Sechs Hüte“ von Edward de Bono¹. Die Pha-

1 <https://www.debono.com/six-thinking-hats-summary>

se, in der Kritik geäußert wird, liegt bewusst in der Mitte. „Wenn die Phase vorbei ist, kommt nur noch Gutes. Danach darf keiner mehr Kritik äußern – dann ist downhill in der Präsi.“ Da wird dann auch ein Ergebnis der Onboarding-Phase sichtbar: weil die Studierenden sich gut kennen, kommt Kritik nicht nur vom Professor, sondern auch aus der Gruppe. Natürlich alles im Rahmen der fehlerfreundlichen Lernkultur des Kurses. Oder wie Stadtmann es formuliert: „Wenn ich eine Präsentation komplett verkacke – ja, was mache ich dann? Dann gehe ich in die Mensa und esse. Und wenn sie gut läuft – gehe ich auch in die Mensa und esse.“

Von Snickers bis LinkedIn: Solidarität statt Ellenbogenmentalität

Der Kurs fördert Kreativität und unternehmerisches Denken – und rückt zugleich Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung in den Mittelpunkt. „Wenn man so ein Unternehmen gründen will, hat man oftmals die Vorstellung, ich habe nichts, ich kann nichts. Und wenn man wirklich darüber nachdenkt, hat man eigentlich eine ganze Menge“, erklärt Stadtmann. Diese Potenziale sichtbar zu machen und vielleicht auch mit Kommiliton*innen zu teilen, ist ein Anliegen des Kurses.

So lernen die Studierenden auch, verschiedene Typen von Gütern zu unterscheiden: Ein Snickers ist ein rivalisierendes Gut – wird es konsumiert, ist es weg. Ein Blumenstrauß im

Hörsaal hingegen ist nicht-rivalisierend, ein öffentliches Gut – alle können ihn betrachten ohne dass er dabei „verbraucht“ wird. Ähnlich funktionieren auch soziale Beziehungen auf LinkedIn: Kontakte sind „nicht-rivalisierende Güter“ – sie verlieren in der Regel nicht an Wert, wenn man sie teilt. „So probieren wir also auf Solidarität aufmerksam zu machen“, sagt Stadtmann.

Ein Kurs mit Hingucker-Effekt: Der Faktor Zeit oder warum innovative Lehre sich lohnt

Der ungewöhnliche Kurstitel ist dabei mehr als eine augenzwinkernde Erinnerung ans Teilen. Stadtmann hat ihn bewusst als Hingucker im Lebenslauf konzipiert, um die Studierenden auch über das Seminar hinaus auf dem Weg in den Traumjob zu unterstützen: „Der Titel ist sicherlich der längste, der auf dem Zeugnis erscheint und ich hoffe immer, dass ein Personaler sich die Unterlagen anschaut, sodass die Studierenden eine Frage im Interview antizipieren können.“ Stadtmann nennt das Seminar offen seinen „Vorzeigekurs“, denn: „In den anderen Kursen mache ich es ja wieder anders.“ Aufwendig ist diese Art der Veranstaltung schon – intensive Betreuung, viele Präsentationen, hoher Abstimmungsbedarf. „Da ist dann wieder der Faktor Zeit“, sagt Stadtmann – Zeit, um Neues zu entdecken und zu testen, Zeit für innovatives Kursdesign, Zeit für echten Kontakt mit Studierenden. Die Studierenden danken ihm dieses Zeitinvestment mit echter Wertschätzung – und sagen auch schon mal: „Es war der beste Kurs meines Lebens oder so.“

Problem-Based-Learning (PBL)

PBL ist eine Lehr-Lern-Methode, bei der Studierende durch die Auseinandersetzung mit realen oder realitätsnahen Problemen neues Wissen erwerben. Ein authentisches Szenario bildet den Ausgangspunkt und motiviert zur eigenständigen Auseinandersetzung mit dem Thema. Der Lernprozess folgt dabei meist folgenden Phasen: Problemkonfrontation, Festlegung von Lernzielen und Erarbeitung sowie Präsentation der Lösungen. Die Rolle der Lehrenden ist die Lernbegleitung: Sie strukturieren den Rahmen, moderieren Gruppenprozesse und unterstützen bei der Reflexion – ohne die Lösung vorwegzunehmen. So werden u.a. Selbststeuerung, Teamarbeit und Problemlösekompetenz gezielt gefördert.

Sie möchten auch einmal ein Lehrkonzept vorstellen oder von Ihren Erfahrungen mit innovativen Lehrformaten berichten? Dann wenden Sie sich gerne an das

Zentrum für Lehre und Lernen: zll@europa-uni.de

Herausgeber: Prof. Dr. Christoph Brömmelmeyer, Vizepräsident für Lehre und Studium

Redaktion: [Zentrum für Lehre und Lernen](#) (ZLL)