



SYSTEMIC UNIVERSITY
CHANGE TOWARDS
INTERNATIONALISATION

TRAIN THE TRAINERS

29.11. – 3.12.2021



Abschlussbericht

Isabella Göschl

Maximilian Gratzner

Larissa Jenewein

Maria Schießling

Einleitung

Das einwöchige, englischsprachige Intensivtraining fand von 29.11.-03.12.2021 an der Aurora Partneruniversität Rovira i Virgili (Tarragona, Spanien) statt. Mit dabei waren nach dem internen Bewerbungsprozess auch Isabella Göschl (Personalentwicklung), Max Gratzler (Büro für Öffentlichkeitsarbeit), Larissa Jenewein (Internationale Dienste) und Maria Schießling (Studienabteilung) sowie weitere zehn Teilnehmer*innen von verschiedenen Hochschulen. Das intensive Programm bot die Chance, umfangreiche Kompetenzen im Bereich Internationalisierung zu erwerben um diese anschließend gezielt an der Universität Innsbruck als Trainer/in einzusetzen.

SUCTI steht für eine Fortbildungsmaßnahme im Sinne der Internationalisierung vor Ort. Das Programm zielt darauf ab, Wissen und Kompetenzen der Teilnehmer*innen im Bereich Internationalisierung zu schärfen. Doch das Konzept geht weiter: Im Sinne eines „Train the Trainers“ Prinzips werden die SUCTI-Teilnehmer*innen in weiterer Folge selbst zu Trainer*innen, die nach Abschluss der Fortbildung in ihrem Arbeitsumfeld das Bewusstsein für Internationalisierungsthemen stärken und selbst entsprechende Trainings/Workshops anbieten. So entsteht ein Netzwerk von Internationalisierungsbotschafter*innen vor Ort, welche die Internationalisierungsbemühungen der Institution insgesamt stärken. Zudem werden durch die Teilnahme am SUCTI-Programm neue Kontakte geknüpft und die Vernetzung im Aurora Verbund gefördert.

Das SUCTI Training setzt sich aus insgesamt drei Bausteinen zusammen:

- Allgemeine Einführung in das Thema Internationalisierung
- Interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten
- Trainingskompetenzen

Der Kurs wurde von den Innsbrucker Teilnehmer*innen erfolgreich mit einer Präsentation abgeschlossen und die Teilnehmer*innen erhielten das SUCTI Train-the-Trainer Zertifikat.

Allgemeine Infos: <https://www.fundacio.urv.cat/congressos/sucti/> sowie <https://suctiproject.com/>



Allgemeine Einführung in das Thema Internationalisierung

Montag, Dienstag, Donnerstag und Freitagvormittags führte uns die „Mutter“ des SUCTI Trainings durch den Workshop. Marina Casals ist *Director of International Relations* an der *Universitat Rovira i Virgili* und hat dieses besondere Training 2015 ins Leben gerufen. Zu Beginn hat sie den Ablauf von ‚*Train the Trainers*‘ ausführlich erklärt und die Idee hinter SUCTI verständlich gemacht. Dann ging es ans Inhaltliche. Dabei wurden im Bereich Internationalisierung folgende Schwerpunkte abgedeckt:

For and against history

Global trends and rankings

Preparing own institution (transport metaphor)

What is in it for me



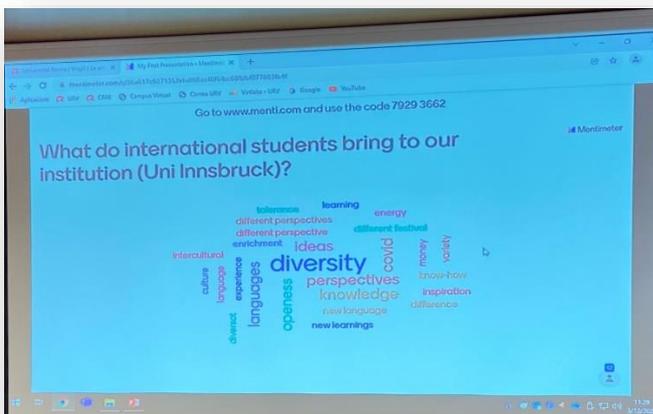
Beim Beleuchten der Geschichte von Internationalisierung soll den Teilnehmenden vor allem klar gemacht werden das eine Universität per se international ist (University = universe/universal). Ebenso wird auf die Entwicklung von den ersten Universitäten in Europa bis hin zu Erasmus hingewiesen. Auch der gesellschaftliche Einfluss einer internationalen Universität wird angeschnitten. Im Bereich *Global Trends* wird der aktuelle Standpunkt von Internationalisierung an Hochschulen analysiert. Dabei ging es unter anderem um Veränderung der Demographie, Anstieg der Mobilitäten, Nachhaltigkeit (SDG's) und die Covid Situation. In Bezug auf die Rankings soll gezeigt werden wo sich die eigene Universität befindet und diese Position soll auch ins Verhältnis gesetzt werden (in welchen Fächer ist die eigene Uni besonders angesehen, wie steht sie im Vergleich zu anderen Unis aus dem eigenen Land dar, was darf man erwarten – wir sind gut auch wenn wir nicht Oxford oder Harvard sind). Beim Thema *Preparing own institution* soll die internationale Ausrichtung der Hochschule den Teilnehmenden bewusst gemacht werden. Welche Internationalisierungsstrategie verfolgt die Uni? Wie viele internationale Studierende hat sie? Was bietet die Uni diesen Studierenden? Welche Mobilitätsoptionen existieren für Students und Staff? In welchen Netzwerken ist die Hochschule Mitglied? usw. Im letzten Teil geht es vorrangig darum die Teilnehmenden emotional einzubinden und in ihnen Empathie zu wecken (*put yourself in*

their shoes). Dabei sollen Ängste abgelegt oder zumindest minimiert werden und die Neugier auf Anderes geweckt werden.

Des Weiteren wurde auf die Fragen eingegangen wie SUCTI an unserer eigenen Institution umgesetzt werden kann, wie wir als Trainer agieren und den Workshop gestalten können. Um diese Themen ging es auch am Freitag bei unseren Abschlusspräsentationen. Jeder Teilnehmende musste in einer kurzen Präsentation (max. 10 Minuten) die geplante Umsetzung von SUCTI an seiner/ihrer Hochschule präsentieren.



Hierbei sollten die konkreten nächsten Schritte nach Absolvierung des Trainings skizziert werden (Feedback, Austausch mit Entscheidungsträger/innen, Fixierung eines Termins usw.) und eine kurze Übung/Aktivität (z.B. Check-Inn Activity, Ice-breaker usw.) mit eingebaut werden, die wir in unserem Training verwenden wollen. Wir haben uns hier für das online Tool ‚Mentimeter‘ entschieden und haben den anderen Teilnehmenden folgende Frage gestellt: *What do international students bring to our institution?*



Die Präsentationen wurden durch ein kurzes Feedback von Seiten der Trainer und der anderen Teilnehmenden abgerundet. Dabei wurde sowohl auf das Inhaltliche als auch auf die Präsentationsfähigkeiten geachtet.

Interkulturelle Kommunikationsfähigkeiten

Am Dienstagnachmittag (30.11.21) und Mittwochvormittag (01.12.21) wurde uns das Thema „Interkulturelle Kommunikation“ mit Trainerin Anna Rodríguez Casadevall nähergebracht. Anna Rodríguez Casadevall ist Trainerin, Dozentin & Beraterin für Interkulturalität, internationale Zusammenarbeit und soziale Projekte.

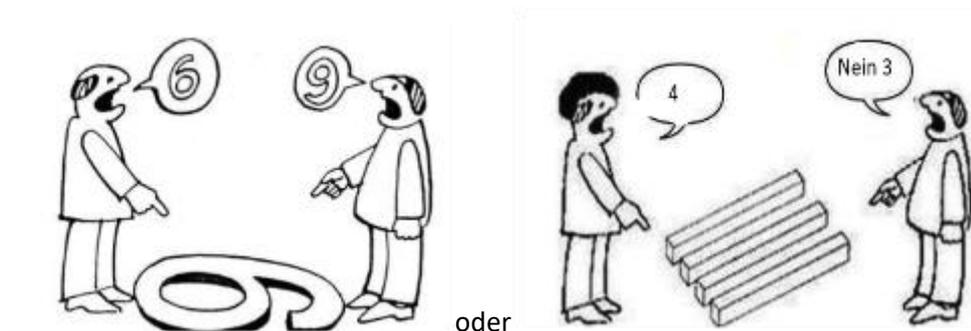
Folgende Bereiche standen auf der Tagesordnung

- Die Wahrheit
- Kultur(en)
- Die Gefahr einer einzigen Geschichte
- Kultur Schock
- Interkulturelle Interaktionen
- Interkulturelle Kommunikation

Anbei eine kurze Zusammenfassung aus einigen Bereichen.

Die Wahrheit

z.B. was sieht man hier?



Wo liegt das Zentrum der Welt? Verschiedene Weltkarten je nach Sichtweise, z.B. aus amerikanischer Sicht, aus australischer Sicht....



Kulturen

Wie unterscheiden sich Kulturen? Durch unterschiedliche Traditionen, Religionen, Humor, Gestik (was in einem Land als wohlwollendes Lob gemeint ist, kann in **anderen** Regionen als schlimme Beleidigung aufgefasst werden)

Kulturschock

Was ist ein Kulturschock? Der Begriff Kulturschock bezeichnet den schockartigen Gefühlszustand, in den Menschen verfallen können, wenn sie mit einer fremden Kultur zusammentreffen.



Am stärksten betroffen sind z.B.: Migranten, Studierende, Frauen

Interkulturelle Kommunikation

Welche Arten von Interkulturelle Kommunikation gibt es? Es gibt die verbale Kommunikation (Worte), paraverbale Kommunikation (Tonfall, Lautstärke) und die nonverbale Kommunikation (Körpersprache, Gestik)

Das Eisberg Modell: Bei einem Eisberg ist lediglich ein kleiner Teil, nämlich ca. 10 %, sichtbar. Die anderen 90 %, also der weitaus größere Teil des Eisberges, befinden sich dagegen unsichtbar unter der Wasseroberfläche.

Genauso verhält es sich mit der menschlichen Kommunikation, bei der es eine **sichtbare** und eine **unsichtbare Ebene** gibt.



Übungsbeispiele:

Einige Außerirdische kommen, um uns zu studieren: Was würden Sie über unsere Kultur, Sprache, Kleidung, Emotionen denken?

Shelter Spiel: erst miteinander kommunizieren und dann Entscheidungen treffen (mit einer Zeitangabe).

Inhalt dieses Spiel, es droht eine Bombe zu explodieren und die Generale (Gruppe) müssen entscheiden wer Zuflucht bekommt (nur 6 Plätze frei bei 12 Personen verschiedener Herkunft/Berufssparte/Kinder) und wer nicht. Wie löst man dieses Problem bzw. auf welcher Grundlage wird die Entscheidung getroffen?

Unsere Gruppe hat sich nach einer längeren Diskussion für das Los entschieden.



Trainingskompetenzen

In zwei halbtägigen Blöcken hat uns John Bates, der Leiter des Sprachenzentrums der URV, die grundlegenden Fähigkeiten zum Gestalten und Halten einer gelungenen Präsentation vermittelt. Dabei wurden uns einerseits Techniken, Methoden und theoretischen Wissen präsentiert, andererseits konnten wir das Erlernte stellenweise gleich selbst erproben. Für die Abschlusspräsentationen am Freitag gab es von John Bates in Bezug auf die von ihm vermittelten Inhalte Rückmeldung.

Im Folgenden werden die einzelnen besprochenen Themen überblicksartig vorgestellt.

Kenne dein Publikum: Angemessenheit in Bezug auf das Publikum, den Anlass und den Grund der Präsentation sind zentral. Diesen Punkten muss auf Wort-, Satz- und Textebene Rechnung getragen werden. Wieviel Kenntnis des Fachjargons darf ich bei den Hörer*innen voraussetzen? Wie viel Konzentrationsfähigkeit für längere Satzstrukturen kann ich annehmen bzw. wie hoch darf die Informationsdichte sein? Wie viel neue Ideen kann ich in meine Präsentation packen?

Baue Verbindung zu deinem Publikum auf: Gewinne die Aufmerksamkeit des Publikums und zeige ihnen den Nutzen, den sie aus der Präsentation ziehen werden auf. Stelle dar, was dich dazu befähigt, über das Thema zu sprechen und gib dem Publikum einen Ausblick, was sie in der Präsentation erwartet.

Sei vorbereitet: Hier geht es um die Rahmenbedingungen. Sorge dafür, dass alles Notwendige an technischen Geräten Zubehör, Notizen und Handouts sowie ggf. Wasser vorhanden ist. Zudem gehört zu einer guten Vorbereitung das Kontrollieren von weiteren Rahmenbedingungen: Passt die Lichteinstellung, ist die Raumtemperatur angemessen, ist mein Handy ausgeschaltet, etc.

Habe eine klare Struktur: aus dem Wissen, dass die Aufmerksamkeit des Publikums zu Beginn und am Ende eines Vortrags am höchsten ist, ergeben sich Methoden, wie eine Präsentation bestmöglich gestaltet sein sollte. Sowohl auf der Ebene des gesamten Vortrags, als auch bei den einzelnen Punkten, die besprochen werden gilt, dass neben einer Einleitung und den eigentlichen Argumenten besonders eine gute abschließende Zusammenfassung zentral ist. Diese erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass das Gehörte auch erinnert wird. Eine weitere Unterstützung um die Aufmerksamkeit des Publikums zu halten können auf verbaler Ebene Beispiele und Fakten, auf nonverbaler Ebene die Modifikation der Stimme, Gesten und Bewegung im Raum sein.

Vermittlung: Körpersprache, Stimme und Inhalt müssen übereinstimmen, um als glaubhaft wahrgenommen zu werden. Das gilt auch für die eigene Einstellung und Haltung gegenüber den zu vermittelnden Inhalten.

Verwende optische Hilfsmittel: Das Verwenden einer gelungenen PowerPoint Präsentation oder Ähnlichem dient als Stütze einer Präsentation. Verwende übersichtliche einfache Folien mit einer passenden Schriftart und –größe.

Ausblick

Universität ist und lebt von Vielfalt – an Biografien, Ideen, Lebensentwürfen, Meinungen und Methoden, die wir durch (Geschlechter-)Gleichstellung, Inklusion sowie Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Betreuungspflichten fördern. Diese Vielfalt bildet die Voraussetzung für ein erkenntnisreiches und inspirierendes Studium, wissenschaftliche Spitzenleistungen und die Anerkennung durch die Gesellschaft. Als Leopold-Franzens-Universität Innsbruck agieren wir hier als Vorbild und setzen uns aktiv für eine offene Gesellschaft ein. (Auszug aus dem Leitbild der Universität Innsbruck)

Die Universität Innsbruck ist attraktiv für Studierende, Forschende und Lehrende aus aller Welt: Rund 40 % der Studierenden und des Personals kommen aus dem Ausland und bereichern die Universität mit ihren Ideen und Erfahrungen. Damit bewegen sich nicht nur Wissenschaftler*innen, sondern auch das allgemeine Personal täglich im internationalen Umfeld und sind im Kontakt mit Lehrenden und Studierenden anderer Nationen. Es ist daher von wachsender Bedeutung, diese Zielgruppe auf die internationale Dimension ihrer Tätigkeit vorzubereiten und zu schulen.

Die absolvierte SUCTI Train-the-Trainer Ausbildung qualifiziert dafür, In-House-Schulungen zur Sensibilisierung im Sinne der „Internationalisierung zu Hause“ durchzuführen und Brücken zum allgemeinen Personal zu bauen. Jede und jeder Einzelne trägt zum guten Ruf der Universität Innsbruck in der Welt sowie zu einer gelebten Willkommenskultur bei. Die Mitarbeiter*innen beteiligen sich von ihrem jeweiligen Arbeitsplatz an der Internationalisierung der Universität Innsbruck und leben aktiv das Leitbild.

Trainingskonzeption

Zielgruppe - allgemeines Personal, max 16 TN, freiwillige TN und gezielte Ansprache.

Ziel - nach Abschluss des internen SUCTI-Schulungsprogramms

- haben die Teilnehmer*innen (TN), ein Verständnis von Internationalisierung entwickelt
- kennen die TN die Internationalisierungsstrategie der Universität Innsbruck
- wissen die TN wer wofür an der Universität Innsbruck zuständig ist
- fühlen sich die TN den Herausforderungen der internationalen Studierenden/des internationalen Personals näher und können sich besser in sie hineinversetzen
- haben die TN das eigene interkulturelle Bewusstsein gestärkt
- fühlen sich die TN befähigt und motiviert, von ihrem eigenen Arbeitsplatz aus zum Internationalisierungsprozess beizutragen

Kursformat

Kurs an 3 verschiedenen Tagen (4 UE pro Tag). Seminarsprache Deutsch.

Inhalte

1. Was ist Internationalisierung?
Was wissen die Teilnehmer*innen?
Grundlegende Konzepte.
Gründe dafür und dagegen.
Geschichte der Internationalisierung. Was tut die Universität Innsbruck in Bezug auf die Internationalisierung?
Vorstellung der verschiedenen Dienste/Einheiten, die an unserer Einrichtung für die Internationalisierung zuständig sind. Einladung von Barbara Tasser als Expertin.
2. Rankings. Wo steht unsere Einrichtung in den Rankings? Globale Trends. Was macht mein Land? Warum kommen die Studierenden an die Universität Innsbruck? Strategische Partnerschaften
3. Interkulturelles Bewusstsein, Stereotype, Herausforderungen der interkulturellen Kommunikation, Eisbergmodell, Kulturschock. Erfahrungsberichte internationaler Studierender/ Auslandserfahrung eines/einer Mitarbeiter*in.
4. Internationalisierung ist als Querschnittsthema. Eigener Beitrag zur Internationalisierung. Entwicklung des persönlichen Projekts. Möglichkeiten der weiteren Internationalisierung - Erasmus Staff Mobility, Förderung von Sprachkursen...
5. Abschlusspräsentationen



Zeitplan

Bis Ende Dezember 2021	Gespräche mit Vorgesetzten und Verantwortlichen
Dezember 2021/Jänner 2022	Intranetbericht, Social Media
7./8. Februar 2022	Konzeptionstreffen SUCTI Trainer*innen
Februar/März 2022	Marketing für das In-House-Angebot, Freiwillige & Direktansprache, Ansprache über Vorgesetzte
Anfang April 2022	1. Internes Trainingsangebot
November 2022	2. Internes Trainingsangebot

