

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
Zielsetzungen.....	4
Didaktisches Konzept	5
Peer Groups & Selbsterfahrung.....	8
Lehrgangsablauf	9
Geplanter zeitlicher Ablauf.....	9
Ablaufsübersicht.....	13
Informationsveranstaltungen.....	14
Bewerbung	14
Auswahlverfahren	15
Kommunikation	16
Co-Trainings.....	17
Abschluss	17
Abschlussarbeit	18
Modulübersicht	19
Budgetplan	20
Tabellarische Übersicht	20
Erläuterungen.....	20
Aufgaben der Lehrgangsleitung	23
Module im Detail.....	25
Gruppendynamik.....	25
Start – Erwartungen & Haltung	26
Kommunikation & Moderation	27
Sensibilisierung.....	29
Konfliktmanagement.....	31
Antirassismus	33
Teamentwicklung	34
Trainings im digitalen Raum	36
Supervision	38
Selbstständigkeit	39
Abschluss	40
Anhang	41

Zusammenfassung

Selbsterfahrung in Kombination mit **fundierter Wissensvermittlung** durch **erfahrene Trainer:innen** und viele Möglichkeiten, sich selbst **auszuprobieren** – das ist in wenigen Worten das Rezept, mit dem wir die neue Trainer:innen-Generation bestmöglich auf die Tätigkeit im Tutoriumsprojekt vorbereiten möchten:

Selbsterfahrung

- ... durch einzelne Module, wie z.B. Gruppendynamik gleich zu Beginn
- ... durch viel Raum für Reflexion und Feedback über den gesamten Lehrgang
- ... durch die laufende Auseinandersetzung mit eigenen Zielen, Stärken, Schwächen, Triggerpunkten und Grenzen
- ... durch die Arbeit in den Peergruppen.

Fundierte Wissensvermittlung

- ... zu den klassischen Themen: Kommunikation, Konfliktmanagement, Teamentwicklung und Supervision
- ... zur Sensibilisierung in den Bereichen Rassismus, Sexismus, Gender, Diversität und Zivilcourage
- ... zu Hardfacts im Bereich Selbständigkeit als Trainer:in und natürlich zum Tutoriumsprojekt
- ... zu den aktuellen Herausforderungen des digitalen Trainings.

Erfahrene Trainer:innen

- ... aus unterschiedlichen vergangenen Trainer:innen-Lehrgängen
- ... aus unterschiedlichen Grundberufen und Schwerpunktsetzungen
- ... aus dem Tutoriumsprojekt und extern.

Ausprobieren

- ... in der Rolle als Teilnehmer:innen in Diskussionen und im Verlauf der Gruppenentwicklung
- ... in der Rolle als Trainer:innen beim Planen und Durchführen von einzelnen Lehrgangseinheiten
- ... in der Rolle als Co-Trainer:innen im Zuge der Ausbildungsseminare im Herbst
- ... in der Rolle als begleitete Lernende innerhalb der einzelnen Module.

Zielsetzungen

Inhaltliches Ziel:

Wissensvermittlung und Selbsterfahrung, um am Ende des Lehrgangs gut ausgebildete Trainer:innen zu entlassen, die wissen, was sie aus welchem Grund tun und wo ihre eigenen Stärken und Grenzen liegen.

Atmosphärisches Ziel:

Eine Gruppe von individuellen Trainer:innen auszubilden, die trotz Differenzen und Reibungspunkten gelernt hat, arbeitsfähig zu bleiben – und die diese Erfahrung in die Arbeit mit anderen Gruppen mitnehmen kann.

Individuelle Ziele der Teilnehmer:innen:

Sollen von den angehenden Trainer:innen selbst formuliert und im Lauf des Lehrgangs immer wieder evaluiert und bearbeitet werden.

Ziele als Lehrgangsleitung:

Als Mentor:in zur Verfügung stehen, einen reibungslosen Ablauf für die Teilnehmer:innen, die Auftraggeber:innen sowie die Trainer:innen zu gewährleisten und einen sicheren Rahmen zu schaffen, in dem alle anderen genannten Ziele möglich und erreichbar sind.

Als **Bonusziel** sehen wir es an, wenn sich die Gruppe anschließend an den Lehrgang als sich gegenseitig unterstützendes Netzwerk selbst organisiert.

Didaktisches Konzept

Die Grundidee unseres Konzepts besteht darin, dass sich die 24 Teilnehmer:innen zu individuellen Trainer:innen entwickeln, die sich ihrer Rolle und der damit einhergehenden Wirkungen bewusst sind. Dazu sollen sie sich im Lauf des Lehrgangs selbst besser kennenlernen, eine Zielsetzung für ihren eigenen Lernfortschritt verfolgen und sich – neben inhaltlichem Input durch erfahrene Trainer:innen – durch Erleben, Ausprobieren und Feedbackschleifen diesem Ziel immer weiter annähern – um am Ende des Lehrgangs mit den bestmöglichen Voraussetzungen in die selbständige Tätigkeit als Trainer:in starten zu können. Um hier möglichst viel zu erreichen, beginnt der Lernprozess bereits bei der Bewerbung.

Die Bewerbungsphase ist der Start in den Lehrgang. Wir erwarten uns, dass sich die Bewerber:innen bereits in einem Motivationsschreiben damit auseinandersetzen, warum sie diesen Weg einschlagen möchten und welches Ziel sie damit für sich persönlich verfolgen. Dieses individuelle Ziel wird jede:n einzelne:n durch den gesamten Lehrgang begleiten und immer wieder hinterfragt und bei Bedarf erweitert oder angepasst. Dadurch soll die individuelle Entwicklung sichtbar gemacht und die Motivation hochgehalten werden. Die Aufarbeitung der Entwicklung soll im Rahmen der Abschlussarbeit erfolgen.

Die 24 Teilnehmer:innen, die in den Lehrgang aufgenommen werden, starten mit einem 5-tägigen **Gruppendynamik-Modul**. Hier geht es darum, sich selbst im Setting einer neuen Gruppe besser kennen zu lernen und ganz bewusst zu erleben, wie sich eine Gruppe formt und entwickelt.

Im **Startmodul**, das von der Lehrgangsleitung begleitet wird, werden die ersten Erkenntnisse aus dem vorigen Modul sowie die individuellen Ziele reflektiert. Dieses Modul wird neben organisatorischen und administrativen Punkten außerdem der Start für die **Peergruppen** sein, die ab jetzt bis zum Abschluss des Lehrgangs bestehen und dem Austausch, der Reflexion sowie der Psychohygiene dienen. Die Erkenntnisse aus den Peergruppen-Treffen werden in Protokollen festgehalten.

Im zweiten Teil dieses Moduls setzen sich die Teilnehmer:innen mit den **Erwartungen** auseinander, die von außen an sie gestellt werden. Im Mittelpunkt steht das **Spannungsfeld** aus Auftraggeber:in (ÖH, Tutoriumsprojekt, Ministerium), Seminar-Teilnehmer:innen (zukünftige Tutor:innen) und Zielgruppe (Studienanfänger:innen, Teilnehmer:innen an Thementutorien) und die damit einhergehenden Herausforderungen für die eigene **Rolle als Trainer:in**.

Das dritte Modul steht im Zeichen der **Kommunikation** – als Basis jeder zwischenmenschlichen Interaktion: Was ist Kommunikation? Wie können erlebte Dinge in Worte gefasst und besprochen werden? Welche Formen der Kommunikation kann ich als Trainer:in wie einsetzen? Wie funktioniert Moderation? Wie sieht mein Kommunikationsverhalten aus? Macht es einen Unterschied, ob ich als Trainer:in oder als Peer kommuniziere?

Um das Erlebte, Gelernte, Reflektierte möglichst direkt umsetzen zu können, werden im Anschluss an dieses Modul – unabhängig von den Peergruppen – **Zweierteams** gebildet, die für eines der

zukünftigen Module jeweils eine individuelle Einheit vorbereiten. Das erlaubt ein **Ausprobieren unter realen Bedingungen** innerhalb eines geschützten Rahmens. ‚Auftraggeber:in‘ und somit Ansprechpartner:in im Zuge der Vorbereitung ist in diesem Fall die Lehrgangsbildung. Ziel ist eine selbst geplante und gestaltete Einheit, die ein Thema aus einem der vorangegangenen Module aufgreift. Neben den individuellen Entwicklungsschritten, die durch dieses Ausprobieren und das anschließende Feedback aus der Gruppe und von den jeweils anwesenden Trainer:innen, möglich sind, sollen so auch einzelne Inhalte gefestigt werden.

Im zeitlichen Ablauf sehr zentral – und aufgrund möglicher sehr unterschiedlicher persönlicher Haltungen und Wertvorstellungen ganz gezielt vor bzw. nach dem Konfliktmanagement-Modul angesiedelt - stehen zwei **Sensibilisierungs-Module**:

Das erste Sensibilisierungs-Modul dreht sich um die Themen **Gender & Diversity**. Unter anderem sollen darin Fragen behandelt werden wie: Was ist Gender? Wie gehe ich kritisch mit meinem Geschlecht um? Welche Hürden stehen mir im Weg bzw. welche Privilegien genieße ich unbewusst? Was versteht man unter Diversität? Was heißt eigentlich Intersektionalität?

Im Modul **Konfliktmanagement** beschäftigen sich die Teilnehmer:innen mit dem eigenen Konfliktverhalten genauso wie mit der Rolle als Konfliktmoderator:in im Rahmen eines Seminars: Warum entstehen Konflikte? Welche Rolle spielen Konflikte bei der Teamentwicklung? Wo sind meine Grenzen in der Konfliktbearbeitung? Was triggert mich? Wie behalte ich eine gesunde Distanz zu Konflikten in meiner Seminargruppe? Wie gehen wir mit Konflikten um, die nicht lösbar sind? (z.B. Konflikte auf der Werte-Ebene).

Im Modul **Antirassismus** fokussieren sich die Teilnehmer:innen auf das namensgebende Thema und erweitern dieses mit **Zivilcourage** und **Antisexismus**. Was ist Rassismus? Verhalte ich mich selbst rassistisch oder sexistisch, ohne es zu merken? Wie erkenne ich sexistische und rassistische Verhaltensmuster im Alltag? Wie kann ich mich diesen entgegenstellen?

Bevor die nächsten Module anstehen, sollen an dieser Stelle die **Co-Trainings** im Rahmen der Tutoriums-Ausbildungsseminare 2022 stattfinden. Die Teilnehmer:innen haben bis hierher bereits genug Handwerkszeug mitbekommen, um erste Erfahrungen in der Realität in Begleitung erfahrener Trainer:innen machen zu können. Die Absolvierung eines Co-Trainings ist für einen positiven Lehrgangsabschluss jedenfalls erforderlich.

In der Beschäftigung mit dem Thema **Teamentwicklung** geht es vor allem darum, herauszufinden, welche Phasen ein Team durchläuft, was ein Team überhaupt ausmacht (und von einer Gruppe unterscheidet) und wie ich als Trainer:in Einfluss nehmen kann, um Teams in ihrer Entwicklung zu unterstützen: Welche Möglichkeiten zur Intervention gibt es? In welcher Phase brauchen Gruppen oder Teams welche Art der Begleitung? Welche Modelle oder Theorien gibt es, die verschiedene Verhaltensweisen in unterschiedlichen Phasen erklären? All diese Fragen lassen sich nach den Co-Trainings mit den dort gemachten Erfahrungen in Zusammenhang bringen.

Aus den Ereignissen und den damit einhergehenden Erfahrungen, die wir alle in den letzten zwei Jahren gemacht haben, hat sich die Notwendigkeit ergeben, die Rolle als Trainer:in bis zu einem gewissen Grad neu zu erfinden. **Digitale Trainings** sind mittlerweile eine Selbstverständlichkeit und

keine Ausnahme mehr. Entsprechend muss das Handwerkszeug dazu in einem Trainer:innen-Lehrgang Platz finden. In diesem digital stattfindenden Modul werden Erfahrungen und Wissen im Umgang mit digitalen Medien vermittelt: Welche Methoden kann ich digital einsetzen? Wo sind Grenzen? Wo ergeben sich neue Möglichkeiten? Welche Ausstattung brauche ich als Trainer:in? Wie bekomme ich trotz Distanz ein Gefühl für die Gruppe?

Das Thema **Selbständigkeit** wird ebenfalls digital erörtert – auch um zwei Teams die Möglichkeit zu geben, sich im digitalen Training auszuprobieren. Inhaltlich wird es dabei vor allem darum gehen, Fragen zum Thema Selbständiges Arbeiten abzuklären. Dabei finden sowohl wirtschaftliche Aspekte als auch Aspekte der (Selbst-)Organisation Platz.

Das **Supervisions-Modul** soll einen Einblick in die Möglichkeiten der Supervision geben. Gleichzeitig sollen die gelernten Inhalte die angehenden Trainer:innen dazu befähigen, die Gruppen-Supervisionen im Rahmen des Tutoriumsprojekts bestmöglich zu moderieren und zu begleiten.

Das **Abschlussmodul** wird – wie das Startmodul – von der Lehrgangsleitung gestaltet und begleitet. Hier soll der Lehrgang inhaltlich und emotional seinen Abschluss finden. Dazu werden einerseits offene Fragen und Themen bearbeitet sowie die persönlichen Ziele betrachtet und reflektiert. Andererseits wird es Raum geben, sich vom Setting der Lehrgangsgruppe zu verabschieden und Pläne für die Zukunft zu schmieden.

Peer Groups & Selbsterfahrung

Eines der zentralen Elemente unseres Konzepts – neben dem **Wachsen an und in der Gruppe** – ist die **persönliche Weiterentwicklung**. Nur wenn ich mich als Person selbst gut kenne und bereit bin, mich mit meinem bewussten und unbewussten Tun auseinander zu setzen, kann ich mich als Trainer:in entwickeln und als Mensch daran wachsen. Dieser Prozess ist nicht mit dem Lehrgang abgeschlossen – auch das ist eine wichtige Botschaft, die wir den Teilnehmer:innen mitgeben möchten. Wer anschließend als Trainer:in tätig ist, sollte sich immer wieder hinterfragen und bereit sein, eingefahrene Verhaltensweisen aufzubrechen.

Um diesen Prozess der Selbsterfahrung und Selbstentwicklung zu starten und diesen Themen den entsprechenden Stellenwert zu geben, werden Reflexion, Austausch und Feedback **in den gesamten Lehrgang eingeflochten**:

Bereits in der **Bewerbung** für die Teilnahme möchten wir mehr über die persönlichen Erwartungen und Zielsetzungen der einzelnen potentiellen Teilnehmer:innen erfahren. Dieses Thema wird auch in einem etwaigen **Auswahlprozess** eine zentrale Rolle spielen.

Im Zuge des Start-Moduls werden **Peergruppen** gebildet (je 4-6 Personen), die dazu dienen, sich zwischen den einzelnen Modulen auszutauschen, gemeinsam zu reflektieren und Aufgabenstellungen zu bearbeiten, die ihnen von den Modul-Trainer:innen und/oder der Lehrgangsleitung gegeben werden. Gleichzeitig sollen diese Gruppen der Psychohygiene dienen, indem in diesem Rahmen ganz offen über die Vorgänge in der Lehrgangsgruppe und die damit einhergehenden Emotionen gesprochen werden kann.

Einige Tage nach jedem Modul werden die Teilnehmer:innen gebeten, eine **kurze schriftliche Reflexion** zu verfassen, in der sie angeben, welche Wirkung einzelne Themen, Trainer:innen oder Methoden auf sie hatten und ob sich etwas an ihrer persönlichen Zielsetzung geändert hat. Dadurch sollen sie die Möglichkeit bekommen, ihre **Triggerpunkte, Stärken und Entwicklungsfelder** zu erkennen.

Im Lauf des Lehrgangs werden die Teilnehmer:innen in Zweierteams die Gelegenheit haben, **sich selbst in der Rolle als Trainer:in auszuprobieren**. Dafür bereiten sie – in Absprache mit der Lehrgangsleitung – einzelne Einheiten vor und leiten diese dann im Zuge eines Moduls an. Anschließend gibt es jeweils die Möglichkeit für ausführliches Feedback durch die restliche Lehrgangsgruppe und die anwesenden Trainer:innen. Reflektiert wird diese Erfahrung wieder in schriftlicher Form. Dasselbe gilt für die Erfahrungen, die im Zuge der **Co-Trainings** gemacht werden.

Die **Abschlussarbeit** schließlich dient dem Aufarbeiten des Entwicklungsprozesses während des Lehrgangs. Neben einer frei zu wählenden inhaltlichen Thematik, der sich die Teilnehmer:innen dabei vertiefend widmen, wird die Frage nach den Lernerfahrungen, der persönlichen Entwicklung und dem Stand (oder auch der Veränderung) der Zielerreichung aus dem Motivationsschreiben zu Beginn zentral sein.

Lehrgangsablauf

Geplanter zeitlicher Ablauf

Jänner 2022

INFOS



Wir starten mit der **Information an die potentiellen Teilnehmer:innen** – Was ist der TTL 2022? Was sind die Voraussetzungen? Wie ist der Ablauf? Entsprechende Info-Veranstaltungen werden in Wien und Graz sowie digital stattfinden und sind verpflichtend zu besuchen.

Jänner/Februar 2022

BEWERBUNG



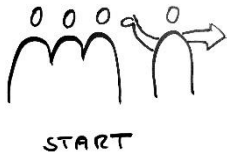
Die **Bewerbungsfrist** läuft – Die Bewerber:innen formulieren ein Motivationsschreiben sowie eine persönliche Zielsetzung. Im Anschluss findet das **Auswahlverfahren (externes AC)** statt.

März 2022



Fünftägiges **Gruppendynamik**-Modul - Volle Konzentration auf die Selbsterfahrung in der Gruppe.

April 2022



Start-Modul mit der Lehrgangslleitung: Aufarbeitung der Gruppendynamik-Erfahrungen, Organisatorisches, Peergruppenbildung;

Sprechen über die Erwartungen, die von außen an die angehenden Trainer:innen gestellt werden. Spannungsfeld ÖH – Universitäten – Erstsemestrige – eigene Erwartungshaltung.

April/Mai 2022



Theoretische und praktische Auseinandersetzung mit **Kommunikationsmodellen** und -werkzeugen.

Abgleich von Fremd- und Eigenwahrnehmung in Bezug auf das persönliche Kommunikationsverhalten.

Mai 2022



Erstes von zwei expliziten Sensibilisierungs-Modulen - hier liegt der Fokus auf **Gender und Diversity**.

Reflexion des eigenen Denkens und Verhaltens findet hier ebenso Platz wie das Lernen von Methoden zur Vermittlung in Gruppen.

Juni 2022



Im **Konfliktmanagement**-Modul setzen sich die Teilnehmer:innen mit dem eigenen Konfliktverhalten auseinander und

Außerdem lernen sie Theorien zur Konfliktanalyse und -behandlung in Gruppen und Teams kennen.

Juli 2022



Im zweiten expliziten Sensibilisierungs-Modul beschäftigen sich die Teilnehmer:innen vorwiegend mit den Themen **Rassismus, Sexismus und Zivilcourage**.

Auch hier stehen wieder die Diskussion miteinander sowie die Reflexion des jeweils eigenen Verhaltens- und Wertebildes im Vordergrund.

———— CO-TRAININGS ————

Die **Co-Trainings** finden im Sommer/Herbst im Rahmen der Tutoriums-Ausbildungsseminare statt.

Oktober 2022



Im Modul **Teamentwicklung** werden die Erfahrungen aus den Co-Trainings in Bezug auf die Dynamiken in einem Team reflektiert.

Dazu werden verschiedene Modelle und Theorien der Teamentwicklung zur Unterstützung bereitgestellt.

November 2022



Eine ganz neue Herausforderung und damit ein ganz eigenes Modul: **Digitale Trainings** werden immer wichtiger.

Hier sollen die Teilnehmer:innen das Handwerkszeug zur Gestaltung und Leitung eines solchen an die Hand bekommen.

November 2022



Ebenfalls in den Bereich der Wissensvermittlung fällt der Überblick über das Thema **Supervision**. Hier soll das Werkzeug zur selbständigen Durchführung der Gruppensupervisionen im Rahmen des Tutoriumsprojekts an die Hand gegeben werden.

In einem zweiten digitalen Teil in diesem Zeitraum wird das Thema **Selbständigkeit** behandelt. Worauf muss ich achten? Wie kann ich selbständig als Trainer:in tätig sein?

Dezember 2022



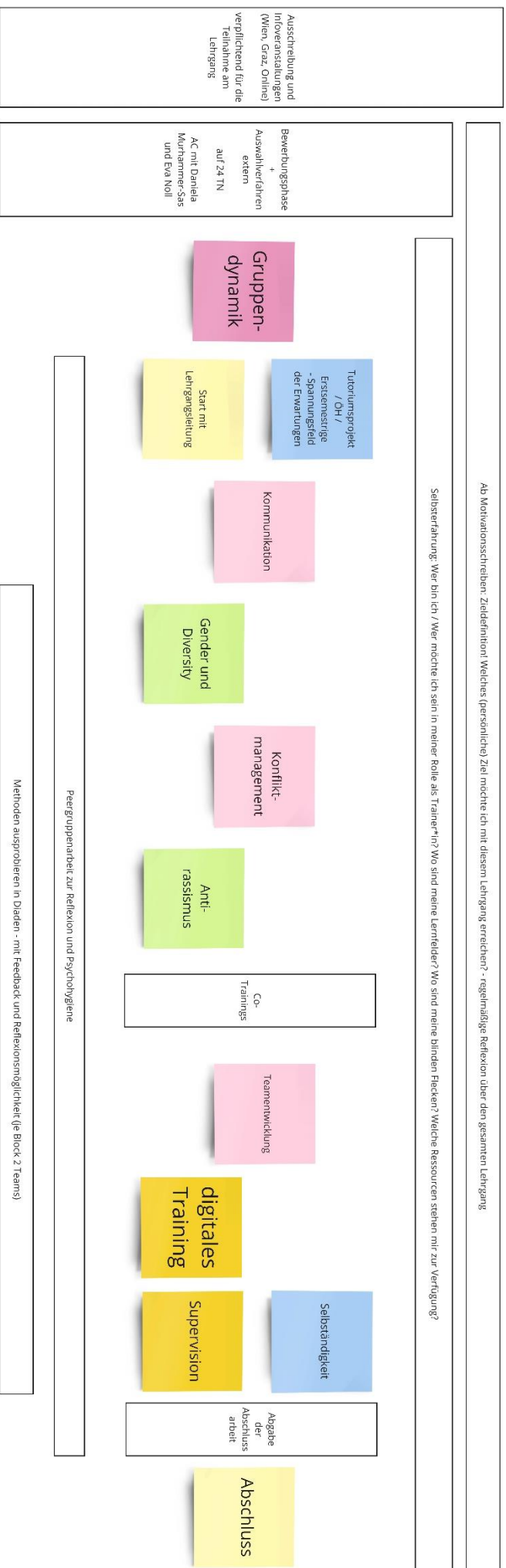
Im **Abschlussmodul** mit der Lehrgangsleitung geht es darum, offene Themen zu klären und für die Gruppe sowie für die einzelnen Teilnehmer:innen einen guten Abschluss zu finden.

Ablaufübersicht

Jänner 2022 Februar/März 2022 März 2022 April 2022 April/Mai 2022 Mai 2022 Juni 2022 Juli 2022 August-Oktober 2022 Oktober 2022 November 2022 Dezember 2022

Ab Motivations schreiben: Zielformulierung, Welches (persönliche) Ziel möchte ich mit diesem Lehrgang erreichen? - regelmäßige Reflexion über den gesamten Lehrgang

Selbsterfahrung: Wer bin ich / Wer möchte ich sein in meiner Rolle als Trainer*in? Wo sind meine Lernfelder? Wo sind meine blinden Flecken? Welche Ressourcen stehen mir zur Verfügung?



Informationsveranstaltungen

Wie in der Ausschreibung verlangt werden **drei Informationsveranstaltungen** stattfinden. Da wir davon ausgehen, dass die meisten Bewerber:innen aus den beiden größten Universitätsstädten Österreichs kommen werden, werden zwei dieser Veranstaltungen – selbstverständlich abhängig von der epidemiologischen Lage – in Präsenz in **Graz** und in **Wien** stattfinden. Damit eine Anreise kein Hindernis zur Teilnahme ist, soll die dritte Informationsveranstaltung **online** durchgeführt werden.

Die **Teilnahme** an einer dieser Veranstaltungen ist **verpflichtend** für die Aufnahme in den Lehrgang.

Die **ÖH-Bundesvertretung** wird gebeten, diese Informationsveranstaltungen auf ihrer Website, via Social Media und via E-Mail in ihrem Newsletter, so wie in einer E-Mail an alle Projektleitungen des letzten Jahres zu **bewerben**.

Bewerbung

Die Bewerber:innen für den Tutoriumstrainer:innenlehrgang 2022 müssen folgende **Formalkriterien** erfüllen und diese nachweisen:

1. Mitglied der Österreichischen Hochschüler:innenschaft sein, das heißt, dass sie an einer Österreichischen Universität, Pädagogischen Hochschule, Fachhochschule oder Privatuniversität **studieren** und ihren **ÖH-Beitrag** eingezahlt haben.
2. Absolvierung von mindestens **30 ECTS-Punkten**.
3. Ausfüllen eines Datenblattes.
4. Verfassen eines **Motivationsschreibens**, in dem das **persönliche Ziel** der Bewerber:innen dargestellt wird.
5. Verfassen eines **Lebenslaufes**.
6. Abhängig von der **pandemischen Lage** zum Zeitpunkt der Informationsveranstaltungen kann die Lehrgangsführung in Absprache mit der ÖH-Bundesvertretung ein **weiteres Formalkriterium** diesbezüglich (z.B. 2G) erlassen. Dies muss vor der ersten Informationsveranstaltung geschehen.

Erläuterung zu den Formalkriterien

Die ÖH hat ein Interesse daran, ihren Trainer:innenpool zu erweitern oder zumindest konstant zu halten. Personen auf dieser Trainer:innenliste sind berechtigt Erstsemestrigentutoriums-Ausbildungsseminare zu leiten. Unser Gedankengang hinter dem 1. Formalkriterium ist, dass durch eine aktuelle Inskription an einer Hochschule sichergestellt ist, dass die zukünftigen Trainer:innen noch eine entsprechende **Nähe zu Studierenden** und ihren aktuellen Bedürfnissen haben. Gleichzeitig ist damit die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie noch über einen längeren Zeitraum als Trainer:innen im ÖH-Kontext zur Verfügung stehen. Da es bei diesen Seminaren unter anderem darum geht, Studienanfänger:innen gut auf das erste Semester und auf das Hochschulleben vorzubereiten, wird mit dem 2. Formalkriterium sichergestellt, dass die Bewerber:innen **mindestens ein Semester studiert** haben, und sich somit in diese Situation entsprechend hineinversetzen können.

Der letzte Punkt ist durch die aktuelle Lage der Covid-19-Pandemie notwendig, um die Gesundheit sowohl der Teilnehmer:innen als auch der Trainer:innen zu gewährleisten. Des Weiteren kann es durch die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen, wie z.B. 2G-Pflicht in Beherbergungsbetrieben oder mögliche Einführung einer Impfpflicht, notwendig sein, die Kriterien dahingehend zu ergänzen.

Auswahlverfahren

Die Tätigkeit des Trainierens geht mit einer hohen Verantwortung einher und verlangt eine Vielzahl von Kompetenzen. Vor allem das Arbeiten mit Gruppen erfordert ein hohes Maß an **sozialer Kompetenz, Einfühlungsvermögen und Verantwortung**. Grundsätzlich sehen wir den Lehrgang auch in der Funktion, diese Kompetenzen auszubilden oder vielmehr zu vertiefen und möchten gleichzeitig sicherstellen, dass die Personen mit den größten Potentialen den Lehrgang absolvieren können.

Aus den oben genannten Gründen und in der Annahme, dass sich deutlich mehr Personen als die von uns vorgesehenen **24** bewerben, soll ein **Auswahlverfahren** (im Sinne eines Assessment Centers) durchgeführt werden. Um dieses Verfahren möglichst objektiv und gerecht zu gestalten, wird dieses **zur Gänze ausgelagert**. Im Vorfeld wird das organisatorische Vorgehen im Detail mit dem Auswahlteam festgelegt, wobei **die detaillierten Kriterien** und der **Ablauf** nicht kommuniziert werden und auch **der Lehrgangsleitung nicht bekannt** sein werden.

Folgende Rahmenbedingungen werden vorgegeben:

- Durchführung für max. 60 Personen
- Mindestens 50 % der Lehrgangsteilnehmer:innen müssen **FLINTA*-Personen** sein
- Bericht zur Auswahl der **24 Teilnehmer:innen**

Es wurde bereits ein Angebot für die **Durchführung des Assessment Centers** von Mag.^a Eva Maria Noll und Mag.^a Daniela Murhammer-Sas (Lebensläufe finden sich im Anhang) eingeholt.

Sollten mehr als 60 Personen die Formalkriterien erfüllen, wird anhand der **Motivations schreiben** und **Lebensläufe** eine Vorauswahl für die Zulassung zum **Assessment Center** getroffen. Dies wird durch das Assessment-Team durchgeführt und nicht von der Lehrgangsleitung beeinflusst.

Folgende **Kompetenzen werden hauptsächlich als Auswahlkriterien herangezogen**:

- **Emotionale Intelligenz**: Selbstbewusstsein, Selbstmotivation, Selbststeuerung, Empathie
- Fähigkeit **unterschiedliche Perspektiven** einzunehmen (eigene, der anderen, der Beziehung)
- Kontakt- und Distanzfähigkeit
- **Lernfähigkeit** (Aneignung von neuesten Techniken der Kommunikation, Gruppendynamik usw.)
- Positive Einstellung zum Thema (in diesem Fall zum Tutoriumsprojekt)
- **Psychische Belastbarkeit** (Lösung von Konflikten in der Gruppe, Helfen bei Problemen der Teilnehmer:innen)
- **Selbständigkeit** (Eingehen auf unerwartete Gruppenprozesse)

- **Selbstreflexion:** Wie bin ich und wie wirke ich auf andere? Auseinandersetzung mit Werten, Haltungen etc., Fähigkeit zur Selbstreflexion
- **Soziale Kompetenz**
- Stressbelastbarkeit
- **Vertraulichkeit / Diskretion**
- Wertschätzung, **Respekt** vor anderen Meinungen und Zugängen

Für die Erhebung dieser Kompetenzen werden unterschiedliche Instrumente der Personalauswahl angewendet, neben einem persönlichen Interview auch Einzelaufgaben und Gruppenaufgaben.

Als Ergebnis wird vom Assessment-Team eine **Liste mit folgenden Inhalten übermittelt und dem Ausschuss vorgelegt:**

- 24 Namen, alphabetisch geordnet und nicht gereiht, als fixe Teilnehmer:innen
- Namen aller Bewerber:innen, alphabetisch geordnet und nicht gereiht, welche nicht in den Lehrgang aufgenommen wurden

Kommunikation

Ein wesentlicher Bestandteil des Trainer:innenberufes ist **gute Kommunikation**. Aus diesem Grund ist dem Thema ein eigenes Modul gewidmet. Wir als Lehrgangsleitung möchten hier mit gutem Beispiel vorangehen. Unser **Kommunikationsplan** auf den verschiedenen Ebenen sieht wie folgt aus:

Mit den Teilnehmer:innen

Bei den **Informationsveranstaltungen** wird den interessierten Studierenden ein erster Überblick über den Lehrgang gegeben. Dazu gehören Informationen über das **Ziel**, die **Voraussetzungen**, das **Bewerbungsverfahren** sowie den **Ablauf** des gesamten **Lehrgangs** und der einzelnen **Module**.

Während des Lehrgangs selbst ist zumindest eine Person aus der **Lehrgangsleitung** bei **jedem Modul** mindestens zwei Stunden **anwesend**, um für Anliegen und Fragen zur Verfügung zu stehen. Des Weiteren ist die Lehrgangsleitung via **E-Mail** und **Telefon** für die Teilnehmer:innen **erreichbar**.

Es wird eine **Webpräsenz** aufgebaut, auf der alle **weiterführenden Unterlagen** und **Informationen** hochgeladen und für die Teilnehmer:innen bereitgestellt werden.

Mit den Trainer:innen

Im Vorfeld werden mit allen Modul-Trainer:innen ausführliche und **detaillierte Contractings** durchgeführt, in denen die jeweiligen **Erwartungen** und **Lernziele** der einzelnen Module kommuniziert und abgestimmt werden. Des Weiteren sind **Übergabegespräche** zwischen den Modulen vorgesehen. An diesen nehmen die **Trainer:innen** des vorangegangenen und jene des folgenden Moduls teil, wie auch die **Lehrgangsleitung**.

Diese Übergabegespräche haben folgendes Ziel:

- Dokumentation des **Lernfortschritts** der Gruppe, wie auch der einzelnen Teilnehmer:innen
- Information über **Gruppenprozesse** – auch kritische
- **Vermeidung** von **Redundanzen** in den Modulen
- Aufgreifen von **modulübergreifenden Themen**
- **Vermeidung** von **Missverständnissen**
- **Feedback** an die Lehrgangsleitung

Mit der ÖH-Bundesvertretung

Die ÖH-Bundesvertretung ist unsere **Auftraggeberin**. Damit dieser Lehrgang, sowohl im Sinne der Auftraggeberin, als auch optimal für die Teilnehmer:innen ablaufen kann, ist ein **regelmäßiger Austausch** zwischen Lehrgangsleitung und den zuständigen Personen sinnvoll und notwendig. Unser Vorschlag wäre ein **Treffen** einmal **im Quartal** zwischen der **Lehrgangsleitung** und einer Person aus dem **Vorsitzteam**, einer Person aus dem **Wirtschaftsreferat**, sowie dem:r Vorsitzenden des **Ausschusses für Tutorien**.

Zusätzlich wäre es wünschenswert, dass die ÖH-Bundesvertretung **eine zuständige Person** bestimmt, mit der die Lehrgangsleitung auch kurzfristige Angelegenheiten klären kann.

Co-Trainings

Es ist **verpflichtend** ein Co-Training in Begleitung einer erfahrenen Trainer:in **im Rahmen des Tutoriumsprojekts** zu absolvieren. Die Teilnehmer:innen sollen dabei von Anfang an (ab Zustandekommen des Auftrags) eingebunden werden und an allen Phasen (Contracting, Planung, Durchführung, Nachbereitung) **aktiv** teilnehmen. Über die Erfahrungen ist eine schriftliche **Reflexion** zu verfassen. Zusätzlich ist zumindest einmal ein Austausch in den Peergruppen dazu vorgesehen.

Abschluss

Die Teilnehmer:innen des **TutoriumsTrainer:innenLehrgangs 2022** müssen für den **positiven Abschluss** folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Durchgehende Teilnahme am Modul **“Gruppendynamik”**
- **Mindestens 80% Anwesenheit** bei den restlichen Modulen. Falls von einer Reduktion Gebrauch gemacht wird, ist eine Ersatzleistung zu erbringen (individuelle Abklärung mit der Lehrgangsleitung).
- Sollte ein **Modul verpasst** werden, ist dieses mit einer:m der Trainer:innen des jeweiligen Moduls auf eigene Kosten nachzuholen. (Dies gilt nicht für die Gruppendynamik)
- Maximal ein Modul darf nach oben stehender Voraussetzung verpasst werden.

- Alle **Peergruppen-Reflexionen** müssen dokumentiert und schriftlich abgegeben werden.
- Ein **Co-Training** im Rahmen eines Erstsemestrigen- oder Thementutoriums muss absolviert werden.
- Verfassen einer **Abschlussarbeit**

Abschlussarbeit

Die Abschlussarbeit besteht aus zwei Teilen:

1. Im ersten Teil setzen sich die **Teilnehmer:innen** mit einem **selbst gewählten Inhalt** aus dem Lehrgang vertiefend auseinander, indem sie selbständig dazu recherchieren, das Ergebnis der Recherche aufbereiten und beschreiben, wie sie diese Erkenntnisse in einem Training einsetzen würden (Planung eines Halbtages mit inhaltlichen und atmosphärischen Zielen, Methodeneinsatz und Zeiteinschätzungen für eine Gruppe von 12 Personen).
2. Im zweiten Teil **reflektieren** die Teilnehmer:innen ihren **persönlichen Entwicklungsprozess** im Zeitraum des Lehrgangs (mit besonderem Augenmerk auf die individuelle Zielsetzung) und beleuchten ihre Sicht auf die Entwicklung, die die Lehrgangsgruppe genommen hat.

Zusätzlich wird ein Deckblatt mit Namen, Titel und kurzem Abstract erwartet.

Die Bewertung der Arbeit erfolgt über die Skala 'erbracht', 'nicht erbracht', 'ausgezeichnet' und wird durch die Lehrgangsleitung vorgenommen.

Als erbracht gilt eine Arbeit, die fristgerecht bei der Lehrgangsleitung einlangt und die Minimal Kriterien erfüllt. Als ausgezeichnet gilt eine Arbeit, wenn beide Lehrgangsleiter:innen darin übereinstimmen, dass die Auseinandersetzung in beiden Bereichen über das geforderte Mindestmaß hinausgeht (wobei die Qualität bewertet wird, nicht die Quantität). Die mögliche Auszeichnung wird nicht auf dem Zertifikat vermerkt, sie erscheint lediglich auf der Bewertung der Abschlussarbeit.

Modulübersicht

NR.	Termin	Modul	Dauer in Tagen	Einheiten (90 min)	Stunden (60 min)
1	23. - 27.3.22	Gruppendynamik	5	20	30
2	8. - 10.4.22	Startmodul	3	13	19,5
Peer Groups				2	3
3	21. - 24.4.22	Kommunikation	4	17	25,5
Peer Groups				2	3
4	20. - 22.5.22	Sensibilisierung	3	13	19,5
Peer Groups				2	3
5	16. - 19.6.22	Konfliktmanagement	4	17	25,5
Peer Groups				2	3
6	8. - 10.7.22	Antirassismus	3	13	19,5
Peer Groups				2	3
	August - Oktober	Co-Trainings		13	19,5
7	13. - 16.10.22	Teamentwicklung	4	17	25,5
Peer Groups				2	3
8	4.-6.11.22	digitales Training	3	11	16,5
Peer Groups				2	3
9	18. - 19.11.22	Supervision	2	10	15
Peer Groups				2	3
10	Okt., Nov., Dez.	Selbständigkeit	0,5	3	4,5
Abschlussarbeit				8	12
11	9. - 11.12.22	Abschluss	3	13	19,5
Umfang der Module			34,5	147	220,5
Gesamtumfang			34,5	184	276

Budgetplan

Tabellarische Übersicht

Posten	Vorläufiges Budget
Lehrgangsbleitung	18.000,00 €
Unterkünfte	32.750,00 €
Honorare	36.240,00 €
Fahrtkosten Trainer:innen	2.300,00 €
Kinderbetreuung	5.000,00 €
Fahrtkosten Lehrgangsbleitung	2.800,00 €
Assessment Center	8.000,00 €
Reserve	1.500,00 €
Ausgaben	106.590,00 €
Selbstbehalt	-7.680,00 €
Gesamt	98.910,00 €

Erläuterungen

Trainer:innenhonorare

- Gemäß der **Gebarungsordnung** der ÖH-Bundesvertretung wurden im Regelfall **90 €** pro Einheit (90 min) kalkuliert. Da es sich um eine "Train the Trainer"-Tätigkeit handelt und diese ein deutlich höheres Maß an Erfahrung und Komplexität erfordert, wurde dieser Satz gewählt.
- Durch den **erhöhten Aufwand** der Vorbereitung - im Vergleich zu einem durchschnittlichen Seminar – und die zusätzliche Pflicht des **Übergabegesprächs** zwischen den Modulen wurden **vier zusätzliche Einheiten** für die Trainer:innen kalkuliert. Diese zusätzlichen Einheiten entfallen bei Modulen, die die Lehrgangsbleitung trainiert.
- Die beiden Module "**Gruppendynamik**" und "**Supervision**" erfordern eine mehrjährige Zusatzausbildung, dementsprechend wurden diese mit je **150 €** pro Einheit kalkuliert.

Unterkünfte

- Die Unterkünfte wurden jeweils für **24 Teilnehmer:innen** in **Mehrbettzimmern**, zwei **Trainer:innen** in je einem **Einzelzimmer** und gegebenenfalls einer **Kinderbetreuung** mit einem **Einzelzimmer** in der Kalkulation berücksichtigt.

- Die Unterkünfte für die Module “Training im Digitalen Raum”, “Supervision” und “Selbstständigkeit” entfallen, da diese Module voraussichtlich **online** stattfinden.
- Es wurden **unterschiedliche Unterkünfte** gewählt, damit die zukünftigen Trainer:innen eine große Anzahl an **Locations** und ihre Umgebung **kennenlernen** können.
- Es wurden für sechs Unterkünfte **JUFA-Seminarhotels** ausgewählt, da die ÖH-Bundesvertretung mit ihnen einen Rahmenvertrag hat. Angebot liegt bei.
- Die restlichen beiden Unterkünfte wurden in einem ähnlichen Preisrahmen wie die JUFA Hotels gewählt.
- Eine finanzielle Reserve wurde eingeplant, um sich die Möglichkeit beizubehalten das Modul “Supervision” in Präsenz in Wien durchzuführen.

Lehrgangsleitung

- Es wurden 18.000 € für die Lehrgangsleitung budgetiert. Angesichts des **hohen organisatorischen Aufwandes**, der **Anzahl an Contractings** vor den Modulen, der **Übergabegespräche**, der inhaltlichen Begleitung der **Peergruppen**, der nahezu ständigen **Erreichbarkeit** für alle Beteiligten sowie der **Anwesenheit** bei jedem Modul ist dieser Umfang jedenfalls gerechtfertigt.

Fahrtkosten Trainer:innen und Lehrgangsleitung

- Es wurden durchschnittlich **300 km An- und Abreise** der Trainer:innen approximiert.
- Budgetiert wurde das **amtliche Kilometergeld 2021**.
- Die Intention der ÖH-Bundesvertretung, die KFZ-Refundierungskosten gering zu halten, ist uns bewusst. Dadurch, dass die meisten Trainer:innen – zum Vorzug der Teilnehmer:innen – viele Materialien transportieren müssen, ist ihnen die öffentliche Anreise oftmals kaum möglich.

Assessment Center

- Es ist uns gelungen, die **Kosten** für das Assessment Center – im Vergleich zu marktüblichen Preisen - **möglichst gering** zu halten, wobei es uns ein **großes Anliegen** ist, dass es zur Gänze **extern** und nicht von der Lehrgangsleitung abgewickelt wird.
- Sollten sich **genau 24** oder **weniger Personen** für den Tutoriumstrainer:innenlehrgang 2022 bewerben, wird **kein Assessment Center** durchgeführt. Sollte das der Fall sein, sind lediglich die Kosten des Konzepts in Höhe von 2.000 € zu bezahlen.

Kinderbetreuung

- Eine **Kinderbetreuung** für **ein Kind** für die **abgehaltenen Einheiten** wurde laut Gebarungsordnung der ÖH-Bundesvertretung budgetiert.
- Die Nächtigungskosten für die betreuende Person sind unter dem Punkt “Unterkunft” kalkuliert.

- Für etwaigen höheren Aufwand, zum Beispiel für mehr Kinder oder eine weitere Anreise der betreuenden Person, würde man - wie im Ausschreibungstext beschrieben - um die Mithilfe des Wirtschaftsreferates der ÖH bitten.

Reserve

- Eine Reserve von 2.000 € wurde eingeplant.
- Diese ist in erster Linie für weitere Ausstattung, wie z.B. einen weiteren Seminarraum gedacht, kann aber auch für unvorhergesehen Ausgaben wie zum Beispiel Stornokosten, z.B. aufgrund der epidemiologischen Lage bei Schließungen von Hotels oder Ähnlichem herangezogen werden.

Selbstbehalt

- Ein **Selbstbehalt von 400 €** pro Teilnehmer:in wurde budgetiert.
- Die Erfahrung hat gezeigt, dass die **Motivation** und **Ernsthaftigkeit**, mit der eine Ausbildung betrieben wird, durch einen persönlichen Beitrag höher ist.
- Vergleichbare Ausbildungen am "freien Markt" betragen ein Vielfaches dieses Selbstbehaltes. Außerdem geht man davon aus, dass der Selbstbehalt mit der **Abhaltung des ersten Seminares** von den zukünftigen Trainer:innen **wieder erwirtschaftet** wird.
- Für Personen in einer **schwierigen finanziellen Lage** können die zurückgestellten 20% verwendet werden.
- Die Empfehlung und Bitte an die ÖH-Bundesvertretung unsererseits wäre in Einzelfällen auch **Ratenzahlungen** zu ermöglichen.

Gesamtsumme

- Der ausgeschriebene Geldbetrag von **105.000 €** wird in unserem Angebot deutlich **unterschritten**.
- An dieser Stelle möchten wir ein paar Möglichkeiten aufzählen, wie diese restlichen Gelder genutzt werden können:
 - Budget wird nicht zur Gänze ausgeschüttet und fließt in die Rücklagen
 - Der Selbstbehalt kann reduziert werden
 - Die Teilnehmer:innen können einen Teil ihrer Fahrtkosten ersetzen
 - Ein zusätzliches Modul wird angeboten
 - Das Geld fließt in die Co-Trainings als reduziertes Honorar der TTL-Teilnehmer:innen
- ➔ Wir schlagen ein zusätzliches Modul – abhängig von den Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmer:innen – vor, welches nach Abschluss der Ausbildung stattfindet.

Aufgaben der Lehrgangsführung

Informationsveranstaltungen

Die Informationsveranstaltungen werden von der Lehrgangsführung – in Kooperation mit der ÖH-Bundesvertretung – vorbereitet, organisiert und durchgeführt. Dies beinhaltet sowohl eine Visualisierung des Lehrgangs und dessen Rahmenbedingungen, als auch die persönliche Präsenz und Präsentation durch die Lehrgangsführung.

Konzeption und Organisation des Lehrgangs

Hierzu zählt die inhaltliche und zeitliche Planung des Ablaufs ebenso wie die Auswahl der Teilnehmer:innen, die Beauftragung von und die Kommunikation mit den Trainer:innen sowie die Auswahl und Reservierung von passenden Unterkünften und Seminarräumen und das zur Verfügung stellen von digitalen Ressourcen.

Abstimmung mit dem Assessment Center Team

Das Assessment Center Team legt zusammen mit der Lehrgangsführung im Vorhinein Auswahlkriterien – sowohl formale, als auch inhaltliche – fest. Die Auswahl der Teilnehmer:innen obliegt dem Assessment Center Team und wird unabhängig von der Lehrgangsführung durchgeführt.

Kommunikation mit der ÖH-Bundesvertretung

Dazu zählen die vierteljährlichen Treffen, wie auch die kurzfristigen Absprachen und Treffen, welche sowohl mit dem Wirtschaftsreferat, als auch mit dem Ausschuss für Tutorien vorgesehen sind.

Ansprechpartner:innen für Teilnehmer:innen

Die Lehrgangsführung ist für die Teilnehmer:innen und ihre Anliegen bezüglich der Ausbildung auf verschiedenen Kanälen – auch kurzfristig – erreichbar. Eine Person aus der Lehrgangsführung ist außerdem zu bestimmten (vorher angekündigten) Zeiträumen im Rahmen der einzelnen Module für mindestens zwei Stunden vor Ort.

Inhaltliche Begleitung

Dies beinhaltet die inhaltliche Ausgestaltung im Vorhinein inklusive ausführlichen Contractings mit den jeweiligen Trainer:innen und den folgenden Übergabegesprächen. Außerdem zählt die Begleitung zwischen den Modulen – z.B. bei der Vorbereitung auf die Übungseinheiten – sowie das Lesen der Reflexionen und das Lesen und Beurteilen der Abschlussarbeiten zu den Aufgaben der Lehrgangsführung. Durch die inhaltliche Begleitung kann die Lehrgangsführung die Lernkurven der Gruppe und der individuellen Teilnehmer:innen nachvollziehen und aufzeigen.

Webpräsenz erstellen und warten

Die Lehrgangsführung bietet den Teilnehmer:innen eine Webpräsenz an, auf der Informationen zu den einzelnen Modulen, dem ganzen Lehrgang, sowie weiterführende Materialien bereitgestellt werden. Diese Webpräsenz wird im Laufe des Lehrgangs kontinuierlich erweitert.

Module im Detail

Gruppendynamik

Kurzbeschreibung

Die Teilnehmer:innen setzen sich in diesem Modul mit ihrer eigenen Persönlichkeit in einer Gruppensituation auseinander. Es werden Differenzen und Gemeinsamkeiten der zukünftigen Trainer:innen als Gruppe sichtbar. Diese Gruppenprozesse werden über den gesamten Seminarverlauf reflektierbar und somit bearbeitbar gemacht. Diese Selbsterfahrung bildet das Fundament für die kommenden Ausbildungsmodule.

Lehr- und Lernziele

- Umgang mit Distanz und Nähe
- Die eigene Persönlichkeit in einer Gruppe erleben, welche Rollen und Funktionen werden eingenommen, welche Unterschiede gibt es.
- Gruppenprozesse sichtbar machen und reflektieren

Hard Facts

- 23. - 27.03.2022
- JUFA Seckau
- 20 EH / 30 h

Trainer:innen

Heinz Baumann

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

Gruppendynamiktrainer (ÖAGG) und Supervisor (ÖVS); selbstständiger Trainer und Berater für Kommunikation, Konfliktberatung Gender und Gender Mainstreaming; Geschäftsführer der BAUmannSTEINer OG (Bildung-Beratung-Betreuung); Lehrbeauftragter der FH Joanneum und der Universität Graz



Trainingsschwerpunkte

Gruppendynamik, Kommunikation, Genderkompetenz

Mag.a Sarah Mayr, MBA

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

Soziologin, selbständige Beraterin, Trainerin und Coach (www.wurzelraum.at), Gruppendynamikerin i.A. (ÖAGG), Lehrbeauftragte der PH Linz, Lehrende in verschiedenen Ausbildungskontexten (u.a. Peerberatungsausbildung Integrative Beschäftigung, Sozialpädagogik...)



Trainingsschwerpunkte

Gruppendynamik, Organisations- und Teamentwicklung, Führung

Start – Erwartungen & Haltung

Kurzbeschreibung

Im Mittelpunkt dieses Moduls steht neben der Nachbesprechung der Gruppendynamik-Erfahrungen und der organisatorischen Abklärung für den weiteren Verlauf das Spannungsfeld, in dem sich die Teilnehmer:innen als zukünftige Trainer:innen befinden. Welche Erwartungen werden an sie gerichtet? In welchem Rahmen bewegen sie sich? (Tutoriumsprojekt, ÖH, Ministerium, Hochschulen, Tutor:innen, Studienanfänger:innen, eigene Haltung, etc.)

Lehr- und Lernziele

- Aufarbeitung der Gruppendynamik
- Erwartungen der Teilnehmer:innen an den Lehrgang und die Module
- Meine persönlichen Ziele und Haltung als zukünftige Trainer:in
- Was bedeutet es, im Tutoriumsprojekt als Trainer:in tätig zu sein

Hard Facts

- 08. - 10.04.2022
- JUFA Bleiburg
- 13 EH / 19,5 h

Trainer:innen

Dieses Modul wird von der Lehrgangsleitung - Eva Stadler und Robert Jarczyk - trainiert. Detaillierte Informationen siehe Lebensläufe im Anhang.

Kommunikation & Moderation

Kurzbeschreibung

Neben zahlreichen theoretischen Inputs zu Kommunikationsmodellen, steht die Praxis hier im Mittelpunkt. Die Teilnehmer:innen sollen neu erlernte Kommunikationswerkzeuge – wie aktives Zuhören, Paraphrasieren, Präsentieren etc. – praktisch ausprobieren und anwenden. Außerdem werden die Grundtechniken der Moderation sowie die Verwendung etwaiger Hilfsmittel für die Visualisierung erläutert und ausprobiert. Weiters widmet sich dieses Modul dem Abgleich von Fremd- und Eigenwahrnehmung in Bezug auf das persönliche Kommunikationsverhalten.

Lehr- und Lernziele

- verschiedene Kommunikationsmodelle
- Körpersprache
- Was zeichnet eine zielgerichtete Moderation aus?
- Selbstbild vs. Fremdbild in Bezug auf das persönliche Auftreten
- Fragetechniken
- Kommunikationsmuster in einer Gruppe

Hard Facts

- 21. - 24.04.2022
- JUFA Deutschlandsberg
- 17 EH / 25,5 h

Trainer:innen

Dipl.-Soz.päd. Rhea Göschl

[Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten](#)

Studium der Medien- und Kommunikationswissenschaften; Tutoriums-trainer:innenlehrgang 2018; Kolleg für Sozialpädagogik;



Weiterbildungen (Auszug)

- Mediation von Konflikten
- Social Media Management
- Strategische Kommunikation
- Alpinpädagogik

Beruflich

Als Expertin für Digitale Barrierefreiheit und Web Accessibility (A11y) arbeitet Rhea seit 2016 beim Sozialunternehmen myAbility und berät Unternehmen und öffentliche Stellen zur Optimierung der Barrierefreiheit ihrer Kommunikation, ihrer Marketingauftritte und im gesamten Bereich „Digitale Barrierefreiheit“

Trainingsschwerpunkte

(Strategische) Kommunikation; Öffentlichkeitsarbeit & Social Media; Verhandlungstechniken; Krisenkommunikation; Rhetorik & Gesprächsführung; Barrierefreiheit

Josef Lackner, BSc

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

Studium

2013: Bachelor of Science, Psychologie, KF Universität Graz

Aus- und Weiterbildung (Auszug)

2017: Scrum Master (Scrum Alliance® | 16h)

2003/2004: Coaching Intensivlehrgang – Systemisches Beraten nach dem Kieler Beratungsmodell (Europäische Ausbildungsakademie M.O.C. | 135 Stunden)

2003: Lehren und Lernen in der beruflichen Erwachsenenbildung (Wifi Steiermark | 100 Stunden)

Berufliche Stationen

2001 – heute: Einzelunternehmer | Unternehmensberater, Trainer, Coach

2019 – heute: Magna International | Manager Learning & Development Europe

2015 – 2018: Magna Steyr Graz | Personal- und Organisationsentwickler

2004 – 2006: KF Universität Graz | Psychologisch-technischer Assistent



Trainingsschwerpunkte

- Kommunikations-, Präsentations- und Moderationskompetenz
- Teamentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Sensibilisierung für Kultur-Diversität
- Organisation- und Personalentwicklung inkl. Prozessentwicklung

Sensibilisierung

Kurzbeschreibung

Der Fokus dieses Sensibilisierungs-Moduls liegt auf den Themen Gender und Diversity. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten und eigenen Denkmustern findet hier ebenso Platz wie die Diskussion darüber. Ebenso wichtig ist die Beschäftigung damit, wie das Thema als Trainer:in angesprochen und in Gruppen bearbeitet werden kann.

Lehr- und Lernziele

- Sensibilisierung für das Wahrnehmen von Unterschieden
- Vermittlung von Methoden für Sensibilisierungstrainings
- Was ist Gender? Wie wird Gender wahrgenommen?
- Reflexion über Rollenverhalten, patriarchaler Strukturen und Klischees.
- Wie kann trotz verschiedener Wertesysteme zusammengearbeitet werden?
- Bedürfnisorientierte Kommunikation, erkennen und benennen der eigenen Gefühle

Hard Facts

- 20 - 22.05.2022
- JUFA Knappenberg
- 13 EH / 19,5 h

Trainer:innen

Ass.-Prof.in Mag.^a Dr.ⁱⁿ Sabine Bergner

[Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten](#)

Diplom- und Doktoratsstudium der Psychologie

Zertifizierte Kommunikations- und Teamtrainerin

Lehrbeauftragte an den Studiengängen Diätologie, Logopädie

und Physiotherapie an der FH JOANNEUM

wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Psychologie der Karl-Franzens Universität Graz für den Bereich Differentielle und Persönlichkeitspsychologie



[Trainingsschwerpunkte](#)

Körperwahrnehmung; kritische Rollenbilder und Stereotype; Teambuilding; Thematisierung von sexualisierter Gewalt;

Tobias Schwarzmann, BSc

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

ÖH, Tutoriums-Trainer*innen-Lehrgang 2018

Gewaltpädagogik am Institut Unterberger 2019

BSC-Physik 2020

Sonderform Sexuelle Gewalt am Institut Unterberger 2021

Ich bin Selbständig als Trainer ganzjährig tätig, in den Sommermonaten mache ich zusätzlich die Schulleitung in der Segelschule Mondsee.



Trainingsschwerpunkte

Teambuilding, kritische Rollenbildarbeit, Konfliktmanagement, Projekt- und Prozessbegleitung, Gewaltprävention in der Schule,

Konfliktmanagement

Kurzbeschreibung

Ziel dieses Moduls ist es, Konflikte als Weg und nicht als Hindernisse zu sehen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden sich die Teilnehmer*innen einerseits mit ihrem eigenen Konfliktverhalten auseinandersetzen müssen, andererseits auch Konfliktlösungsstrategien erlernen und erarbeiten. Selbstverständlich werden auch die theoretischen Grundlagen vermittelt, wie auch die Vor- und Nachteile der einzelnen Strategien diskutiert.

Lehr- und Lernziele

- Konflikttypen, Verortung der Konfliktparteien
- Wie kann ich Konflikte sichtbar machen?
- verschiedene Konfliktlösungsmodelle. Wann eskalieren und wann deeskalieren?
- Bewusstsein für das eigene Konfliktverhalten
- Moderation und Führung von konfliktbeladenen Gesprächen

Hard Facts

- 16.6 - 19.06.2022
- Lindenhof Lentsch
- 17 EH / 25,5 h

Trainer:innen

Dipl.-Ing.ⁱⁿ Irina Schott

[Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten](#)

Studium der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft an der Universität für Bodenkultur, Trainer:innenlehrgang TuBoku

[Trainingsschwerpunkte](#)

Prozessbegleitende Workshops und Seminare im Studierendenkontext und im Rahmen der Berufsorientierung, insbesondere zu den Themen Kommunikation, Zeit- und Selbstmanagement und Teambuilding



Mag. Alfred Groß

[Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten](#)

Diplomstudium Psychologie, Klinischer-, Gesundheits-, Arbeits-, Organisations- und Notfallpsychologe, Trainer:innenlehrgang GTL 2007, div. Fortbildungen im Bereich Mediation und Konfliktmanagement, SOS-Kinderdorfleiter Graz



Trainingsschwerpunkte

Begleitung von Teams bei Arbeitsprozessen, Konflikt und Kommunikation, Führungsverhalten, div. Workshops und Seminare im Studierendenkontext, Train the Trainer im Bereich Methodik und Konfliktmanagement (z.B. TuBoku, TTL 2018)

Antirassismus

Kurzbeschreibung

Hier liegt der Fokus auf Rassismus, Sexismus und Zivilcourage. Was hat das eine mit dem anderen zu tun? Wo habe ich selbst im Alltag blinde Flecken? Kann ich mich rassistisch oder sexistisch verhalten, ohne es zu wissen? Wie kann ich das Thema (in Gruppen) ansprechen? War ich vielleicht schon selbst betroffen? Reflexion und Diskussion über diese Fragen und eine Auseinandersetzung damit, wie diese Themen Platz in einem Seminar finden können, sind in diesem Modul zentral.

Lehr- und Lernziele

- Wahrnehmung von Rassismus und Sexismus im Alltag
- Potentielle Umgangsweisen
- Aktives Reagieren auf Rassismus und Sexismus

Hard Facts

- 08 - 10.07.2022
- Junges Hotel Tulln
- 13 EH / 19,5 h

Trainer:innen

Sasan Djalali

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

Fremdsprachentrainer (Persisch/Farsi), Verwaltungsangestellter und Trainer im Tutoriumsprojekt und in unterschiedlichen Polit-Kontexten; studiere derzeit Politik- und Rechtswissenschaft.



Trainingsschwerpunkte

Antirassismus und Antifaschismus; Antisemitismus; Moderation, Projektplanung, Organisation; Kooperationsübungen und Reflexion

Fanny Rasul

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

Arbeitet in der Jugend- und Erwachsenenbildung; Trainerin im Tutoriumsprojekt; Tutoriumstrainer:innenlehrgang 2012/13; seit ihrer Jugend in feministischen und antifaschistischen Zusammenhängen aktiv und kämpft für eine Gesellschaft, in der alle ohne Angst verschieden sein können



Trainingsschwerpunkte

Politische Bildung, Antisexismus, Antirassismus und Organisationsentwicklung

Teamentwicklung

Kurzbeschreibung

Dieses Modul fokussiert auf das Team. Die Teilnehmer*innen sollen ihre Co-Trainings reflektieren und anhand der erlebten Situationen, wie auch anhand von theoretischen Modellen die Teamphasen besser verstehen. Wann benötigt das Team Struktur? Wann soll oder muss ich mich als Trainer*in zurücknehmen? Wann setze ich eine Intervention und wie könnte diese aussehen?

Lehr- und Lernziele

- Teamphasen und weitere Modelle
- Welche Rolle nehme ich als Trainer:in in welcher Phase ein? Was braucht die Gruppe?
- Interventionen - und wann diese sinnvoll sind

Hard Facts

- 13. - 16.10.2022
- JUFA Stubenbergsee
- 17 EH / 25,5 h

Trainer:innen

Mag. (FH) Janine Handel

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

Studium Marketing und Sales, Grazer Trainer:innenlehrgang (GTL), Trainer:innenausbildung in der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, Ausbildung zum NLP Practitioner. Als selbstständige Seminartrainerin für die STVG, div. Firmen, SFG, Schulen, TU Wien, TutPro und den Circle of Excellence tätig.

Zurzeit als HR Generalistin für Recruiting, Employer Branding und Personal- und Organisationsentwicklung zuständig. Davor Projektverantwortliche und Teamleiterin eines Trainer:innenteams in den Bereichen Bildung und Wirtschaft.



Trainingsschwerpunkte

Kommunikation und Präsentation, Teambuilding, (Englische) Bewerbungstrainings und Assessment Center Trainings, Berufsorientierung, Business Knigge, Zeitmanagement & Lerntechniken, Konfliktmanagement, Telefontraining

Mag. Erich Tragner, BSc.

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

Diplomstudium Psychologie, Bachelorstudium Betriebswirtschaft, Ausbildung zum Klinischen und Gesundheitspsychologen, Ausbildung zum Arbeits- und Organisationspsychologen, Mediationsausbildung, Grazer Trainer:innenlehrgang (GTL), Lehrgang zur interkulturellen (Kompetenz)Bildung, Ausbildung zum Outdoor und Erlebnispädagogen

Seit Abschluss der Trainer:innenausbildung selbstständig in diesem Bereich tätig. Hauptberuflich als Organisatorische Leitung bei einer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung in der Steiermark tätig. Miteigentümer der INPUT Institut für Persönlichkeits-, Unternehmens- und Teamentwicklung GmbH.



Trainingsschwerpunkte

Teambuilding, Konfliktmanagement, Kommunikation

Trainings im digitalen Raum

Kurzbeschreibung

Der Verlauf der letzten zwei Jahre hat gezeigt, dass viele Schulungen und Workshops auch online möglich und nötig sind. In diesem Modul sollen die Teilnehmer:innen die Möglichkeiten von Online-Trainings erleben, kennenlernen und diese ausprobieren können. Des Weiteren wird vermittelt, welche Chancen durch den gezielten Einsatz von digitalen Trainings entstehen und wo die Grenzen sind. Wir machen uns den digitalen Raum mit seinen Tools zu Nutze. Die Leitfrage des Trainings ist: Wie schaffe ich Verbundenheit im digitalen Raum und wie bekomme ich ein Gefühl für die Gruppe und die Gruppenprozesse?

Lehr- und Lernziele

- Wie unterscheidet sich Präsenz und Online? Auf was muss ich achten?
- Umgang mit Online-Tools
- Wie schaffe ich Verbundenheit im digitalen Raum und wie bekomme ich ein Gefühl für die Gruppe und die Gruppenprozesse?

Hard Facts

- 04. - 06.11.2022
- online
- 11 EH / 16,5 h

Trainer:innen

Johanna Amlacher

Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten

- Studium der Technischen Physik; TU Wien
- Zertifizierte Trainerin für Erwachsenenbildung / Wirtschaftstrainerin; Arge Bildungsmanagement – Sigmund Freud Universität
- Professional Scrum Master II; scrum.org



Agile Coach bei einem IT-Dienstleister – Begleitung von Teams und Organisationen auf ihrem Weg agile, anpassungsfähig, selbstverwaltet und selbstlernend zu werden

Trainerin & Facilitatorin als Freelancerin – Durchführung von diversen Seminaren für die Fokusgruppe Ehrenamtliche

Trainingsschwerpunkte

Prozessbegleitung von Gruppen und Teams mit systemischen Methoden auf ihrem Weg von der Vision zur kreativen Ideen- & Lösungsfindung mit Selbstmanagement- und Kommunikationstipps und

selbstorganisierter Planung bis zur Zielerreichung inklusive Lernschleifen und Teamreflexionen, um eine kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen.

Fokusthemen: Teambuilding, Partizipation, Agilität, Projektmanagement in ehrenamtlichen Organisationen

Martin Haberfellner

[Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten](#)

Zertifizierter Trainer für Erwachsenenbildung / Wirtschaftstrainer, Entwickler, Teams, Kultur, DevOps, Agile, WebDev, Nebenberuflicher Lektor, Trainer, Fotograf



[Trainingsschwerpunkte](#)

Teams, Gruppen, Prozesse, Systemisch, Selbstorganisation, Continuous Improvement

Supervision

Kurzbeschreibung

Was ist Supervision und was kann sie leisten - vor allem im Rahmen des Tutoriumsprojekts (im Kontext von Gruppen)? Dieser Frage ist dieses Modul gewidmet. Supervision dient der Reflexion der eigenen Arbeit und daraus resultierenden Lernerkenntnissen für die weitere Arbeit. Der Fokus liegt hier naturgemäß auf Methoden der Gruppensupervision, wie sie im Rahmen des Tutoriumsprojekts gelebt wird.

Inhalte

- Was ist Supervision?
- verschiedene Supervisionsmethoden und Anwendungsmöglichkeiten (vor allem in der Gruppe)
- Reflexion von selbst erlebten Fallbeispielen

Hard Facts

- 18. - 19.11.2022
- Online oder in Wien
- 10 EH / 15 h

Trainer:innen

Dr. Renate Wustinger

[Aus- und Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten](#)

Doktorat Musikwissenschaft, AHS-Lehramt, Supervisionsausbildung, Mediationsausbildung, Trainer:innenausbildung

[Trainingsschwerpunkte](#)

Coaching und Supervision



Selbstständigkeit

Kurzbeschreibung

Der Fokus dieses Moduls liegt auf der Weiterentwicklung anschließend an die Ausbildung. Worauf muss ich als Trainer:in rechtlich/finanziell achten? Ab wann muss ich mich versichern? Wie komme ich zu meinen Aufträgen? Wie führe ich die Erstgespräche? Wie stelle ich eine formal korrekte Honorarnote?

Lehr- und Lernziele

- Wie führe ich ein professionelles Erstgespräch mit Auftraggeber:innen durch?
- Verträge & Honorarnoten
- Steuern & Sozialversicherung

Hard Facts

- Oktober / November / Dezember 2022 – Genauer Termin wird mit Teilnehmer:innen ausgemacht.
- online
- 3 EH / 4,5 h

Trainer:innen

Dieses Modul wird von der Lehrgangslleitung – Eva Stadler und Robert Jarczyk – trainiert. Detaillierte Informationen siehe Lebensläufe im Anhang.

Abschluss

Kurzbeschreibung

Der Abschluss dient dem Abrunden des Lehrgangs und der individuellen Entwicklungen während dieser Zeit. Offen gebliebene Themen finden hier ebenso Platz wie die Möglichkeit zum Feedback und die Planung der Vernetzung und des Wissenstransfers in der Zukunft. Natürlich wird der Abschluss auch angemessen zelebriert und die Lehrgangszertifikate übergeben.

Lehr- und Lernziele

- Zusammenführung aller Module
- Wissenstransfer
- Klären von offenen Fragen
- Möglichkeit für Feedback innerhalb der Ausbildungsgruppe
- Retrospektive auf den Lehrgang und Verabschiedung
- Vergabe der Lehrgangszertifikate

Hard Facts

- 09 - 11.12.2022
- JUFA Fürstenfeld
- 13 EH / 19,5 h

Trainer:innen

Dieses Modul wird von der Lehrgangsleitung – Eva Stadler und Robert Jarczyk – trainiert. Detaillierte Informationen siehe Lebensläufe im Anhang.

Anhang

Folgende Dokumente befinden sich im Anhang dieses Lehrgangskonzeptes:

- A – Motivationsschreiben
- Lehrgangsleitung – Lebensläufe und Qualifikationsnachweise
 - B – Eva Stadler
 - C - Robert Jarczyk
- Lebensläufe der Assessment-Team
 - D – Daniela Murhammer-Sas
 - E – Eva Maria Noll
- F - Qualifikationsnachweise der Trainer:innen
- G - Angebote der Unterkünfte