

Interkulturelle Kompetenz für die Lehre trainieren und Lehre interkulturell gestalten

Ein paar Menschen, die zum ersten Mal ein Schwein sahen, waren zunächst verblüfft, doch dann behauptete einer von ihnen selbstbewusst, es handele sich um eine Ratte, die zuviel gegessen habe. Ein anderer widersprach und behauptete ebenso selbstbewusst, es sei ein Elefant, der geschrumpft sei, weil er gehungert habe. Keiner von beiden war bereit, seine Kategorien aufzugeben und einzugestehen, dass es sich um eine neue Erfahrung handelte. (Indisches Volksmärchen)¹

Ca. 5.800 Studierende, also etwa 20 % aller Immatrikulierten, kommen aus 40 verschiedenen Ländern an die TU Berlin. Sie kommen nach einem Studium in ihrem Herkunftsland für ein zweites Studium oder für einige Semester oder haben bereits ein inländisches Abitur erworben. Viele deutsche Studierende wechseln für einige Semester oder den Erwerb eines Doppeldiploms an eine ausländische Universität. Die Vorlesungen, Seminare, Übungen und Tutorien sind damit mehr oder weniger multikulturell zusammengesetzte Lerngruppen mit Studierenden, die Migrationserfahrungen vorweisen können und in unterschiedlicher Weise interkulturelle Kompetenz sowie verschiedene Lehr- und Lernkulturen mit/einbringen².

Hier reicht Fachkompetenz allein nicht mehr aus. Übertragbar auf die Arbeitsorganisation und als selbstverständliche Voraussetzung auch in Lehr-Lern-Prozessen müssen

- ♦ Methodenkompetenz (breites Repertoire von Arbeits- und Lerntechniken beherrschen, um die geeignete Arbeitsform für den jeweiligen Lerngegenstand und die aktuelle Situation auszuwählen),
- ♦ persönliche Kompetenz (Bereitschaft, das eigene Handeln zu reflektieren und es von anderen in Frage stellen zu lassen, Stichwort: Feedback-Kultur, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und die der Lernenden als besondere für den Lernprozess förderliche Haltung) und
- ♦ kommunikative Kompetenz (Gruppengespräche steuern können und schwierige Situationen im Seminar meistern)

hinzukommen³. Interkulturelle Kompetenz erweitert als zusätzliches Handlungsrepertoire mit dem Wissen um kulturell bedingte unterschiedliche Werte⁴, Arbeitstechniken, Entscheidungsfindungsprozesse, Problemlösungsverfahren, Lernstrategien und Lehrstile jede der zuvor genannten Kompetenzen. Sie ist insofern keine eigenständige, sondern eine übergeordnete Qualität. Sie beinhaltet allgemein bekannte Prinzipien der

Erwachsenenbildung: Emanzipation, Erfahrungslernen, Handlungs- und Teilnehmer/innenorientierung⁵.

Der Erwerb interkultureller Kompetenz kann im Zusammenhang mit einem längeren Auslandsaufenthalt erfolgen, er kann aber auch eine Reise ohne Ortsveränderung sein. Kaum jemand ist heutzutage noch eine "monokulturelle" Persönlichkeit. Lehrende und Lernende durchlaufen bei der Entwicklung ihrer interkulturellen Kompetenz verschiedene Phasen⁶: Dabei reicht das Spektrum der Einstellungen und Verhaltensweisen in den Phasen eins bis drei des hier herangezogenen Bennett-Modells von einer generellen Zurückweisung existierender kultureller Differenzen (Denial) über deren Bewusstsein/bewusstes Wahrnehmen bei gleichzeitigem Selbstschutz (Defense) hin zu einer Verringerung der kulturellen Differenzen verglichen mit als wichtiger eingeschätzten kulturellen Ähnlichkeiten (Minimization). Die Phasen vier bis sechs sind geprägt von Einsicht und der Überzeugung, dass Kulturen nur innerhalb eines kulturellen Kontextes verstanden werden können. Hier zeigen sich zunächst Respekt kultureller Unterschiede und fremd anmutender Verhaltensweisen und

Wertesysteme (Acceptance), dann eine Entwicklung von Fähigkeiten, die eine effektive Interaktion mit Angehörigen anderer Kulturen ermöglichen (Adaptation) und als letzte/höchste Phase der Versuch, unterschiedlichste Aspekte der eigenen und anderen Kulturen in die eigene Identität zu integrieren (Integration).

Im Prozess der Entwicklung interkultureller Kompetenz werden nicht alle Phasen nacheinander durchlaufen, nicht jede/r erreicht die Integrationsphase; vielmehr können einzelne (auch Zwischen-)Phasen übersprungen werden, ein Rückschritt ist möglich. Manche finden sich gleichzeitig in einer Mischung aus verschiedenen Stadien. Trotz der individuellen Unterschiede im Lernprozess hat dieses Modell Auswirkungen auf die Strukturierung von Trainingsmethoden für die Entwicklung interkultureller Kompetenz.

Lehrende benötigen neben sachlichen Informationen ("Wissen") über die Zielkulturen ein Bewusstsein der Gemeinsamkeiten und Unterschiede ("Sensibilität") sowie ein erweitertes Handlungs- und Verhaltensrepertoire ("Aktivität"). Dabei beinhalten diese Lernziele:

- (1) wachsende Sensibilität für die kulturbedingten Lehr-Lernkulturen als Voraussetzung für die Bereitschaft, sich auf eine neuartige Lehr-Lernkultur einzulassen.

Dies ist die 10. Ausgabe unseres "Info-Brief Weiterbildung". Wir freuen uns über jede Anregung, Kritik und Beiträge.

(2) Wissen um die eigene und andere Kulturen, dies beinhaltet auch die Reflexion von Erwartungshaltungen wie Stereotypen, Vorurteilen, sozialen Vorstellungen und die innere Haltung des Individuums. Ein anderer wichtiger Punkt ist das kognitive Wissen um die verschiedenen Grundmuster von Kommunikationskulturen. Die eigene selektive (un)bewusste Wahrnehmung, unsere Erfahrungen und Haltungen beeinflussen unsere Aktivitäten und können durch entsprechende Übungen erweitert werden. Perspektivenwechsel helfen, die Rolle "des anderen" zu verstehen, z.B. durch Rollenspiele.

(3) Das eigene monokulturelle Handlungsrepertoire kann mit wachsender Sensibilisierung für die Möglichkeiten und Grenzen der eigenen Kultur erweitert werden, indem andere kulturelle Verhaltensmuster identifiziert und verstanden werden. Diese Bereicherung des individuellen Handlungsrepertoires bedeutet nicht, die eigene kulturelle Identität in einem interkulturellen Kontext aufzugeben. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, zwischen den verschiedenen Handlungsmöglichkeiten zu wählen. Nicht Anpassung, sondern gegenseitiges Verstehen und Lernen ist das Ziel⁷.

Es gilt also, die eigenen Lehr-Lernkulturen im Sinne eines monokulturellen Curriculums bewusst zu machen und zu reflektieren und die Perspektive der lernenden Migrant/innen einzubeziehen. Multikulturell zusammengesetzte und also solche verstandene Arbeits- oder Lerngruppen können die Problemlösungen und Ergebnisse in verschiedener Hinsicht bereichern, wenn blockierende Mechanismen wie die einseitige Anpassung an eine dominante Lehr-Lernkultur aufgedeckt und bearbeitet werden:

- ♦ Synergieeffekte einer wechselseitigen Kompensation von Schwächen durch kulturspezifische Stärken,
- ♦ neue Kreativität und Leistungspotentiale,
- ♦ Erhöhung der Handlungsalternativen,
- ♦ höhere Qualität der Lern- oder Arbeitsgruppenergebnisse,
- ♦ unbeschränkte Erfahrungen und erweitertes Denken durch vielfältige Perspektiven und Kontakte⁸.

Die Entwicklung der eigenen interkulturellen Kompetenz nutzt nicht nur für wissenschaftlichen die Lehr-Lern-Situationen, sondern auch für Projektarbeit und Arbeitsplätze außerhalb der Universität⁹.

Interkulturelles Training kann nicht nur in Präsenzseminaren ("face-to-face"), sondern auch im Selbststudium ("online") erfolgen, um die direkte zwischenmenschliche und die computervermittelte virtuelle Kommunikation in der Lehre und in internationalen Projekten zu fördern. Das unter dem Stichwort "blended learning" sich verbreitende didaktische Konzept einer den jeweiligen Lernzielen adäquaten Mischung verschiedener und vielfältiger Lernumgebungen lässt sich auch hier verwirklichen. Forderungen nach der neuen (multikulturellen) Lehr-Lernkultur beinhalten immer auch ein Training von Selbstlern- und didaktischen Kompetenzen im Sinne des unabhängigen Lerner und wechselseitigen Lehrens aller Beteiligten.

Um Lehrende für die kulturell heterogen zusammengesetzten Lerngruppen zu trainieren, wird bereits seit einigen Semestern von der Wissenschaftlichen und internen Weiterbildung in der Zentraleinrichtung Kooperation (ZEK) der TU Berlin im

Rahmen des "Weiterbildungsprogramms zur Förderung der Qualität der Lehre" das Modul 13 "Interkulturelle Kommunikation in der Universität" angeboten und gut nachgefragt¹⁰. Es kann auf Wunsch mit dem Selbstlern-Modul "ICQ - InterCulturalQuest"¹¹ kombiniert werden. Für Studierende gibt es als Modellversuch das studiengangübergreifende Servicemodul "Interkulturelle Kompetenz und internationale Kooperation"¹².

Monika Rummler

1 Ashis Nandy: Dialog and the Diaspora. Third Text 11, Sommer 1990, S. 102, gefunden in: Bundesinstitut für Berufsbildung. Integra-Projekt "Neue Berufschancen für Immigrantinnen". Berlin 1999, S. 70

2 Mit Aspekten des interkulturellen Lehrens und Lernens befasst sich die Lernpartnerschaft "ICTaL - InterCultural Teaching and Learning" (gefördert aus dem EU-Programm Grundtvig 2). Projektbeschreibung und Ergebnisse sind veröffentlicht: Monika Rummler: InterCultural Teaching and Learning (ICTaL). In: Johanna Lasonen/Leena Lestinen (ed): Conference Proceedings. Unesco Conference on Intercultural Education. 15-18 June 2003 Jyväskylä/Finland (CD-Rom); Monika Rummler: ICTaL - InterCultural Teaching and Learning, Sokrates-Grundtvig2 - Lernpartnerschaft. In: TU International Nr. 54 (erscheint voraussichtlich im August 2003) sowie auf der homepage: www.tu-berlin.de/zek/wb/ictal.htm (in Vorbereitung)

3 Hille Lieverscheidt: Auf dem Weg zu einer neuen Lehr-/Lernkultur. Was müssen die Lehrenden können? In: Ulrike Heuer/Tatjana Botzat/Klaus Meisel (Hrsg.): Neue Lehr- und Lernkulturen in der Weiterbildung. Bielefeld: Bertelsmann 2001, S. 108-113

4 vgl. z.B. Sven Aden: Kommunikation in interkulturellen Weiterbildungsveranstaltungen. In: neue Perspektiven. Zeitschrift für berufliche Bildung und Weiterbildung. Nr. 2, 2. Jg., Sommer 1997, S. 21-34; Jörg Longmuß/Monika Rummler: Interkulturelles Projektmanagement - Probleme und Lösungsansätze am Beispiel von EU-Projekten. In: neue Perspektiven. Zeitschrift für berufliche Bildung und Weiterbildung Nr. 2, 4. Jg., S. 5-18

5 Vgl. Steffen Kanis: Trainings zur interkulturellen Kommunikation. In: neue Perspektiven. Zeitschrift für berufliche Bildung und Weiterbildung. Nr. 2, 2. Jg., Sommer 1997, S. 35-38

6 vgl. zum Bennett-Modell Frank Herbrand: Interkulturelle Kompetenz. Wettbewerbsvorteil in einer globalisierenden Wirtschaft. Bern 2000, S. 46

7 vgl. Steffen Kanis 1997 a.a.O., S. 38

8 vgl. u.a. Rebecca Powell: Straight Talk. Growing as Multicultural Educators. New York usw.: Peter Lang Europäischer Verlag der Wissenschaften. 2001, S.10ff.; vgl. auch Frank Herbrand 2000 a.a.O. Beide Autor/innen zeigen auch Lösungsmöglichkeiten für die Schwierigkeiten interkultureller Kommunikation in Lehr-Lernprozessen auf.

9 So werden z.B. allein mit der Erweiterung der EU 10 neue Mitgliedsstaaten mit 75 Millionen Menschen in den Europäischen Markt integriert. Um auf diesen Märkten zu bestehen, müssen Sprachen, Gewohnheiten und Traditionen, Marktstrukturen und Verbraucherverhalten studiert werden. Die Fördermöglichkeiten für Mobilität, Erfahrungsaustausch und Spracherwerb und die insgesamt kontinuierlich steigende Projektzahl europäischer Wirtschaftsaktivitäten in multinational organisierten Unternehmen zeigen den in der EU wachsenden Bedarf für interkulturell gebildetes Personal, das international eingesetzt werden kann. (Auszug aus Thesenpapier von Detleff Jaeger im Rahmen des ICTaL-Workshops "Communication and Understanding Unlimited in Education" im Mai 2003 an der TU Berlin

10 entwickelt mit Jörg Longmuß im Rahmen des ESF-Projekts "Fit für Europa" und veröffentlicht in: Monika Rummler (Hrsg.): "Fit für Europa. Weiterbildung zu EU-Dozent/innen. Management europäischer Projekte für die Weiterbildung". Frankfurt/Main 2000, S. 143-157; Durchführung mit Petra Jordan

11 entwickelt von Monika Rummler und Matthias Otten, Universität Karlsruhe (TH) 2001

12 angesiedelt an der Fakultät I, Institut für Sprache und Kommunikation (Prof. Dr. Steinmüller, Prof. Dr. Marburger); weitere Initiativen sind z.B. das Zentrum für internationale und interkulturelle Kooperation an der Fakultät IV, die Arbeitsstelle Globales Lernen und internationale Kooperation; das Referat Außenbeziehungen (ABZ) und das Akademische Auslandsamt bieten für ausländische Alumni bzw. Studierende Seminare an.

☺ Online Lehre lernen - Ein Intensivkurs für Lehrende der TUB

Sie wollten schon immer Online-Lehre integrieren? Sie wissen aber nicht wie??? Keine Anleitung? Keine Unterstützung? Hier ist Ihre Chance!

Bereits im letzten Info-Brief hatten wir Sie in einer Vorankündigung auf die neue Qualifizierungsmöglichkeit der ZEK hingewiesen. Mittlerweile wurde das Projekt "Online-Lehre lernen" genehmigt und wir können nunmehr ungebremst starten.

Für wen?

Diese Qualifizierung richtet sich an alle TU-Beschäftigten, die ihre Lehre oder Weiterbildung mit den Möglichkeiten, die das Internet bietet unterstützen wollen. Dabei geht es nicht darum die Präsenzlehre zu ersetzen, sondern es soll geschaut werden, wie Hochschullehre und die damit verbundenen Betreuungssituationen, durch Online Elemente verbessert und angereichert werden können. Das Internet bietet z.B. die Möglichkeit die Kommunikation zwischen den Lehrenden und Studierenden variabler zu gestalten, das Lernmanagement zu verbessern und durch multimediale Aufbereitung der Lehrmaterialien die Studenten stärker zu motivieren und zum individuellen Selbststudium anzuregen. Bisher waren Hochschuldozenten und Dozentinnen in der Regel bei der Umsetzung von Online Lehre auf sich selbst gestellt und haben dabei wenig Unterstützung erfahren und genau das soll durch diese Weiterbildung geändert werden.

Was bietet diese Weiterbildung?

Einen Überblick über den Stand der Dinge, viel praktische Anwendung und Unterstützung. Die Gelegenheit sich mit anderen KollegInnen auszutauschen und aus den verschiedensten Perspektiven e-Learning zu erfahren. Sie erkunden verschiedene Lernplattformen, - Lernplattformen sind seit Jahren an der TU und in der deutschen Universitätslandschaft ein viel besprochenes und selten praktiziertes Thema - nehmen an Experten-Chats teil, moderieren Diskussionsforen, erfahren Relevantes über Medienrecht und werden bei der Planung Ihrer eigenen Lehrveranstaltung mit Online Elementen von Experten, Teletutoren und den anderen TeilnehmerInnen unterstützt. Und Sie erhalten nach erfolgreicher Teilnahme ein qualifiziertes Trägerzertifikat.

Wie ist die Qualifizierung aufgebaut?

Modular, teilnehmerzentriert und in hybrider Form ("Blended Learning").

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass Präsenzphasen für das e-Learning unersetzlich sind. Aus dem reinen e-Learning wurde "Blended Learning", also die Mischform von Präsenzphasen und Online Phasen. Und genau so ist diese Weiterbildung auch konzipiert. Nach einer dreitägigen Präsenzveranstaltung gleich zu Beginn, in der Sie Gelegenheit haben, die anderen Teilnehmer kennen zu lernen, sich auf der Lernplattform zurechtzufinden und Ihre Lernziele zu definieren, folgt eine längere Online Phase in der nacheinander die Materialien zu den einzelnen Modulen freigeschaltet werden, die von ausgewiesenen ExpertInnen erstellt wurden. Neben der teletutoriellen Unterstützung, die Ihnen während der gesamten Qualifizierungsdauer geboten wird, werden Sie durch die einzelnen Module von den jeweiligen ExpertInnen begleitet. Dabei werden Themen, wie Virtuelle Universitäten, Kommunikation im Netz und Teletutoring mit den verschiedensten Online-Tools erarbeitet.

Sie lernen wie man aus Chats Lehr-Lerngespräche entwickelt, den

richtigen Einsatz von Diskussionsforen, verschiedene Moderationsformen sowie Gruppenarbeit im Netz, Webquest, Feedbackzirkel und andere Methoden kennen. In den folgenden Präsenzphasen geht es dann um Telelearning und die konkrete Planung Ihrer Veranstaltung. Zudem werden wir Gelegenheit haben eine Notebookuniversity zu simulieren.

Im Mittelpunkt der Weiterbildung steht: Wofür wollen Sie das Internet in Ihrer Lehre nutzen? Beispiele dafür wären:

☺ Ankündigungen, ☺ Lehr-/Lernmaterial bereitstellen, ☺ Virtuelle Sprechstunden anbieten, ☺ Gruppenarbeit im Netz ermöglichen, ☺ Virtuelle Experimente durchführen, ☺ Tests generieren, ☺ mit Ihren Studierenden Experten Chats durchführen, ☺ Kooperationen mit anderen Universitäten, vielleicht sogar aus anderen Ländern, ☺ Evaluationen.

Für all das bekommen Sie das nötige Know-how in den folgenden Modulen:

Modul I: Wie viel "e" braucht das Learning? - Einführung

Modul II: Kommunikation im Netz und Teletutoring Grundlagen von Teletutoring und Telemoderation, Motivationsstrategien

Modul III: Virtuelle Universitäten - Visionen, Einblicke, Vergleiche

Modul IV: TeleLearning Mediendidaktische Grundlagen, Lern- und Lehrmethoden, Kriterien für Lernumgebungen

Modul V: Planung der eigenen Lehrveranstaltung oder Lehr-/Lerneinheit mit netzgestützten Elementen Projektarbeit

Modul VI: Medienrecht

Modul VII: Praktische Umsetzung der geplanten Lehr- /Lerneinheit

Modul VIII: Evaluation im Netz Evaluationsformen im Netz, Projektpräsentation

Wann ? Vorläufig haben wir zwei (identische) Seminareinheiten für jeweils 16 TeilnehmerInnen geplant. Sie können somit (noch) wählen. Seminar 1 startet am 10./11. und 12. September 2003. Hier sind noch wenige Plätze frei. Seminar 2 wird voraussichtlich Anfang Januar 2004 beginnen.

Die Qualifizierungszeit beträgt sechs Monate. Die Inhalte der Seminare unterscheiden sich anfangs nicht, sie werden dann aber im weiteren Verlauf auf die TeilnehmerInnen "zugeschnitten".

Scheuen Sie sich nicht, sich anzumelden! Sollten wir mehr Interessenten als Plätze haben, werden wir uns um einen Verlängerungsantrag bemühen, so dass wir im Sommersemester 2004 ein weiteres Seminar anbieten könnten.

Wo und Wie lange? Die acht Präsenztage werden in den Seminarräumen der ZEK im Höchst Haus, Steinplatz 1 durchgeführt. Über die Onlinephasen entscheiden Sie selbst: wo immer Sie Zugang zum Internet haben und Zeit und Ruhe finden ☺

Teilnahmevoraussetzungen:

- ◆ Lehrende Tätigkeit an der TU-Berlin. Weiterbildende, Lehrbeauftragte, TutorInnen sind damit impliziert.
- ◆ EDV Grundkenntnisse
- ◆ Eigene E-Mail-Adresse
- ◆ PC mit Internetzugang
- ◆ ca. 3 Stunden Zeit in der Woche
- ◆ Die Zahlung der Teilnahmegebühr von 250 Euro

Weitere Fragen?

Antworten finden Sie unter www.tu-berlin.de/zek/wb/online.htm oder mailen Sie an Heike.Mueller@zek.tu-berlin.de

Ein Kolleg für Doktorandinnen wird neu eingerichtet

Termin notieren: 10.7.03, 17-18 h, H 1036

Am 10. Juli eröffnen die Vizepräsidentinnen, Frau Ulrike Strate, und die zentrale Frauenbeauftragte, Frau Heidi Degethoff de Campos, gemeinsam mit der Koordinatorin, Frau Susanne Plaumann, das erste überfachliche Kolleg an der TUB - ausschließlich für Frauen.

Ausgehend von den vergleichsweise niedrigen Promotionsabschlüssen von Nachwuchswissenschaftlerinnen möchte das Kolleg Nachwuchswissenschaftlerinnen darin bestärken, ihre Promotionsabsicht kontinuierlich zu verfolgen und zum Abschluss zu bringen. Es bietet die Möglichkeit der kollegialen Unterstützung und der Ausbildung eines überfachlichen interdisziplinären Frauennetzwerkes.

Die Teilnehmerinnen promovieren unter unterschiedlichen Finanzierungs- und Arbeitsbedingungen, doch gibt es in dieser Qualifikationsphase auch viele Gemeinsamkeiten über die Fächergrenzen hinaus. Eine Wissenschaftlerin kann ihre Vereinzelung und Entfremdung in der Promotionsphase viel deutlicher erleben als ein Kollege. Der Zusammenschluss von Frauen in einem Netzwerk bietet in dieser Situation Rückhalt und die Gelegenheit, bei Bedarf kleinere Arbeitsgruppen zu bilden.

Das überfachliche Kolleg für Promovendinnen an der TUB stellt ein Angebot dar, welches die bestehende heterogene fachliche Betreuung und das bestehende zentrale Weiterbildungsangebot für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ergänzt. Um den zeitlichen Aufwand für alle Teilnehmerinnen in Grenzen zu halten, findet die Veranstaltung einmal im Monat an jedem dritten Donnerstag statt. Das Kolleg besteht aus zwei Segmenten: Zum einen wird ein inhaltliches Programm aus Impulsreferaten geboten, zum anderen bestimmen die Teilnehmerinnen selbst die Inhalte des Kollegs. So entsteht Raum für das Vorstellen eigener Beiträge und die Diskussion aktueller Probleme.

Für alle Interessentinnen bietet die Koordinatorin eine Sprechstunde an, in der individuelle Fragen geklärt werden können. Termine dazu sind bitte telefonisch zu vereinbaren.

Die Eröffnungsveranstaltung des Kollegs für Doktorandinnen findet am 10. Juli in der Zeit von 17 bis 18 Uhr, Raum H 1036. Kontakt und Anmeldung: Susanne Plaumann
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Skr. ZFA, Raum H 2119, Tel.: 314- 26032/ - 214 38
Email: S.Plaumann@tu-berlin.de

Infos aus der Weiterbildung

TEACHING FOR UNIVERSITY'S BEST:

Wie schon in tu-intern zu lesen war, wird der Einführungskurs für neu eingestellte Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund einer positiven Evaluation dauerhaft angeboten. Die nächsten Kurse finden vom **21.-23. Juli** und vom **13.-15. Oktober** statt

“TRAIN THE TUTOR”:

Analog zu “Teaching for University's Best” sollen auch Tutorinnen und Tutoren der TU eine Qualifizierung für ihre Arbeit mit Studierenden erhalten. Im Rahmen eines Drittmittelprojektes “TRAIN THE TUTOR” wird ein Konzept erarbeitet und erprobt, das anschließend ebenfalls in das Regelangebot überführt werden soll, sofern es erfolgreich ist. Der Beginn dieses Projektes ist für **Mitte/Ende September d.J.** geplant.

Interessierte Tutorinnen und Tutoren, aber auch vorgesetzte Hochschullehrer/innen, die dies unterstützen wollen, können sich vorab erkundigen unter der Tel.-Nr. 314-22318, Frau Tanja Pullwitt.

ÄNDERUNGEN IN DER INTERNEN WEITERBILDUNG:

Ab **Januar 2004** wird es in der internen Weiterbildung organisatorische Änderungen in der Zuständigkeit geben. Die bisher von der ZEK (Frau Reiner) betreuten Themenbereiche “Arbeitssicherheit und Umweltschutz im betrieblichen Alltag”, “Frauen im Beruf” und “Rechte der Beschäftigten” werden dann vom Servicebereich Weiterbildung übernommen. Die Evaluation des Programms bleibt bei der ZEK.

Die Wissenschaftliche und interne Weiterbildung in der ZEK wird sich einerseits auf die Weiterbildung für das wissenschaftliche Personal inklusive Tutorinnen und Tutoren konzentrieren, andererseits die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildungs-Projekte vorantreiben. Hinzu kommen Aktivitäten im Zusammenhang mit den “Postgraduate Schools” und dem Graduiertenkolleg für Frauen (siehe nebenan).

ZERTIFIKATE FÜR DAS PROGRAMM ZUR FÖRDERUNG DER QUALITÄT DER LEHRE:

Wer an mindestens 5 Modulen (von 17) aus diesem Programm teilgenommen hat, kann sich ein zusammenfassendes Zertifikat ausstellen lassen. Dieses wird von der zuständigen Vizepräsidenten unterschrieben.

Um ein solches Zertifikat zu erhalten, bitte Kopien der Teilnahmebescheinigungen an Frau Reiner, Sekr. HH 8, senden.

Impressum: Hrsg. von der Zentraleinrichtung Kooperation/
Wissenschaftliche und interne Weiterbildung, Sekr. HH 8
e-mail: wb@zek.tu-berlin.de / www.tu-berlin.de/zek/wb

