

Modularisierung - alter Wein in neue Schläuche?

Modularisierung des Lehrangebots und der Studiengänge: für Einige ist es das entscheidende Instrument, um eine grundlegende Studien- und Strukturreform auf den Weg zu bringen. Andere sehen darin eher eine zusätzliche zeitraubende Anforderung einer umfassenden Umetikettierung, bei der vertraute Praxis mit neuen Begriffen belegt wird, vorzugsweise englischen. Entsprechend unterschiedlich sehen die Strategien aus, mit denen die Modularisierung an den Hochschulen umgesetzt wird, und die Ziele und Erwartungen, die damit verknüpft werden. Letztere wiederum hängen sehr davon ab, wessen Interessen jeweils zur Debatte stehen.

Ziele

Erstmals aufgebracht wurde die Forderung nach Modularisierung im Kontext von Überlegungen, wie internationale Anerkennung und Attraktivität des deutschen Hochschulsystems verbessert und die internationale Mobilität von Studierenden erhöht werden könnte. Da wurde dann der Vorschlag, ein Leistungspunktsystem einzuführen - vorzugsweise das European Course Credit System (ECTS) -, das den anerkennungssicheren Transfer von Lernleistungen ins Ausland ermöglichen sollte, mit der Forderung nach Modularisierung des Studienangebots verknüpft. Das sei internationaler, zumindest europäischer Standard, so das Argument. Mit der Realität in Europa hatte dieses zwar wenig zu tun, erweckte aber den Eindruck, man müsse nur gewissenhaft ins europäische Ausland starren und schon würde sich einem dieser Standard erschließen und zur gleichsam verspäteten Einführung in Deutschland darbieten. Mittlerweile hat sich zwar herumgesprochen, dass dem nicht so ist, doch sind inzwischen reichlich neue Ziele aufgetaucht, die sich mit Modularisierung verbinden lassen. Hier die am häufigsten genannten:

- ♦ verbesserte Flexibilität und Kombinierbarkeit des Studienangebots,
- ♦ erhöhte Transparenz,
- ♦ in Verbindung mit Leistungspunkten und studienbegleitenden Prüfungen die Sicherung der Studierbarkeit,
- ♦ die Erleichterung eines Teilzeitstudiums,
- ♦ die Konstituierung eines modularisierten Systems des lebenslangen Lernens unter Anerkennung von Lernleistungen, die auch außerhalb der Hochschulen erworben sein können,
- ♦ Standardisierung von Studienangeboten, etwa im Hinblick auf hochschulübergreifende Anerkennung oder auf mediengestützte (kommerzielle) Darbietung.

Nicht so offen ausgesprochen wurden demgegenüber die Erwartungen vieler Hochschulpolitiker, dass sich so endlich die Einhaltung von Regelstudienzeiten organisieren lassen könnte und vielleicht auch der eine oder andere Euro bei der Finanzierung der Hochschulen einzusparen oder zumindest effizienter zu verwenden ist. Durch die Hochschulverträge hat der Berliner Senat die Hochschulfinanzierung mit der Einlösung von Zielvereinbarungen verbunden, in denen u.a. festgelegt wurde, dass Modularisierung

und Einführung von ECTS nicht auf die neuen Studiengänge beschränkt werden. Bis Ende 2003 muss die TU 50 % ihrer Studiengänge modularisieren, der Rest soll bis Ende 2004 folgen. Andere Bundesländern folgen inzwischen dem Berliner Beispiel und haben den Druck auf ihre Hochschulen verstärkt.

Strategien der Umsetzung

Unter den verschiedenen Vorgehensweisen lassen sich zumindest drei Strategien der Modularisierung erkennen:

1. die Umbenennung bisheriger Lehrveranstaltungen in Module und die Zuschreibung von Leistungspunkten (ECTS-Credits) dadurch, dass die Semesterwochenstundenzahl (SWS) der jeweiligen Lehrveranstaltung mit einem bestimmten Faktor multipliziert wird. Bei bisher häufig 20 SWS pro Semester und 30 zu erreichenden Credits drängt sich da mühelos der Faktor 1,5 auf;
2. die Zusammenfassung mehrerer bisheriger Lehrveranstaltungen zu umfangreicheren, oft unterschiedlich großen Modulen verbunden mit dem Bemühen, die Zahl der jeweiligen Leistungspunkte differenziert nach dem geschätzten durchschnittlichen Lernaufwand zuzumessen;
3. die strukturelle und inhaltliche Neuorganisation des Lehrangebots und der Studiengänge, bei der Module weniger als Lehr-, denn als Lerneinheiten verstanden werden, die mit definiertem Lernaufwand zu differenziert festgelegten Lernergebnissen (learning-outcomes) führen sollen.

Der nächste Info-Brief Weiterbildung erscheint im Februar 2004. Wir wünschen allen Beschäftigten erholsame Feiertage und ein gutes Neues Jahr !

Es ist offensichtlich, dass die drei genannten Strategien mit sehr unterschiedlichem Aufwand an Veränderungen und an Konsequenzen für die Lehre verbunden sind. Die erstgenannte leistet zweifellos

einen Beitrag zu dem eingangs erwähnten Etikettenschwindel. Obwohl die Kultusministerkonferenz (KMK) mit ihren Rahmenvorgaben zur Einführung eines Leistungspunktsystems und zur Modularisierung von Studiengängen vom 15.9.2000, mit denen eine gewisse Einheitlichkeit des Vorgehens erzielt werden sollte, diese unaufwändige Strategie nicht explizit ausschließt, liegen die Präferenzen doch eindeutig bei den beiden anderen Vorgehensweisen. Wie aber sind Module bei den anderen Vorgehensweisen definiert?

Kennzeichen von Modulen und Modularisierung

Die KMK hat mit den bereits erwähnten Vorgaben empfohlen: "Modularisierung ist die Zusammenfassung von Stoffgebieten zu thematisch und zeitlich abgerundeten, in sich abgeschlossenen und mit Leistungspunkten versehenen abprüfbareren Einheiten. Module können sich aus verschiedenen Lehrformen (wie z. B. Vorlesungen, Übungen, Praktika u.a.) zusammensetzen. Ein Modul kann Inhalte eines einzelnen Semesters oder eines Studienjahres umfassen, sich aber auch über mehrere Semester erstrecken. Module werden grundsätzlich mit Prüfungen abgeschlossen, auf deren Grundlage Leistungspunkte vergeben werden."

Diese Rahmensetzung ist vergleichsweise vage und legt sich nicht fest, etwa was den Umfang von Modulen angeht. Auch jetzige

Zweistündige Lehrveranstaltungen lassen sich als Zusammenfassung von Stoffgebieten interpretieren. Lediglich mit dem Verweis auf die Zusammenfassung unterschiedlicher Lehrformen ist angedeutet, dass eher an größere Einheiten gedacht ist. Die in den letzten Jahren von der Bund-Länder-Kommission (BLK) in verschiedenen Wissenschaftsfeldern geförderten Modellversuche zur Modularisierung haben daraus unterschiedliche Konsequenzen gezogen, aber durchweg den Weg zur Entwicklung größerer Module beschritten, entweder durch Zusammenfassung bisheriger Veranstaltungen zu unterschiedlich großen Modulen oder durch Vorgabe einheitlicher Modulgrößen. So haben sich etliche agrarwissenschaftlichen Studienanbieter von Universitäten und Fachhochschulen darauf verständigt, eine einheitliche, auf ein Semester bezogene Modulgröße von 6 Credits vorzusehen, denen i.d.R. 4 SWS an Lehrveranstaltungen und damit ein Gesamtlernaufwand von 180 Stunden (1 Credit = 30 Stunden) zugrunde liegt. Verschiedene Fachhochschulen sehen einheitliche Modulgrößen von 5 Credits vor mit dann kalkulierten 150 Stunden an Lernaufwand, denen sich die Lehrenden mit ihren Präsenzangeboten anpassen haben, was aber durchaus in unterschiedlicher Weise, bezogen auf Präsenzzeiten und Lehr-/Lernformen, geschehen kann. Durch Schaffung von Doppelt- oder Dreifachmodulen mit 10 oder 15 Credits kann durchaus Raum geschaffen werden für umfangreichere Projektarbeiten oder Praktika. Für die Studierenden folgt daraus, dass sie pro Semester i.d.R. 4 bis 6 Module parallel studieren mit der entsprechenden Anzahl von Prüfungen. Eine Reduzierung von Prüfungssituationen ließe sich dadurch erreichen, dass einzelne Module größer konzipiert und über zwei Semester ausgedehnt werden. Während die Vorgabe einheitlicher Modulgrößen bereits mehr der 3. Strategie einer grundlegenden Überarbeitung der Studiengänge verpflichtet ist und einen erheblichen Reorganisationsaufwand erfordert, hält sich die Zusammenfassung bisheriger Lehrveranstaltungen zu größeren Modulen noch stark an der traditionellen, am Lehraufwand orientierten Studiengangsgestaltung fest.

Der viel zitierte Paradigmenwechsel vom Lehren zum Lernen (nicht das, was an Lehraufwand betrieben wird, ist entscheidend, sondern das, was an Lernergebnis erzielt wird) ist nur ansatzweise vollzogen. Er schlägt sich bestenfalls in einer weiteren Vorgabe der KMK nieder, wonach Module einheitlich nach verschiedenen Kriterien beschrieben werden sollen. Danach soll es nicht mehr ausreichen, die Lehrinhalte eines Moduls aufzulisten, wie es bisher bei Lehrveranstaltungen üblich ist, sondern es müssen auch Qualifikationsziele eines Moduls aufgeführt werden.

Die explizite Hinwendung zum Lernen ist grundsätzlich in der Orientierung der Leistungspunktvergabe am Lernaufwand angelegt, auch wenn nach wie vor viele den präzise fassbaren Lehraufwand als geeigneter ansehen und sich auf halbwegs plausible Umrechnungsfaktoren beschränken wollen. Modularisierung müsste nun der quantitativen Dimension des Lernaufwandes die qualitative Dimension der Lernziele und Lernergebnisse hinzufügen. Stattdessen beobachtet man die Tendenz, sich ohne kritische Reflektion auf Lehrinhalte zu beschränken und bisherige Lehrveranstaltungen bzw. Lehrformen unter einer neuen Überschrift als Modul zusammenzufassen.

Dennoch: Erste Schritte hin zu einer vorrangigen Orientierung an intendierten Lernergebnissen sind mit der geforderten Reflektion über die mit einem bestimmten Modul angestrebten Kompetenzen eingeleitet. Eine solche Diskussion müsste auch die angestrebte Gesamtqualifikation noch einmal entsprechend unter die Lupe nehmen und die anzubietenden Module dazu in Beziehung setzen. Begriffe wie Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Systemkompetenz, soziale und personale Kompetenz dürften letztlich zu allgemein und zu wenig operational sein, um Lernergebnisse empirisch

zu erfassen. Durch präzisere Bestimmung von angestrebten kognitiven Leistungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten wie möglicherweise auch Grundhaltungen und die Festlegung von Situationen, in denen sich der erfolgreiche Erwerb der angestrebten Qualifikationen zeigen lässt, müsste die Bewertbarkeit der Ergebnisse vorbereitet werden, die sich dann in einem entsprechend differenzierten Prüfungssystem niederschlagen muss: Teamfähigkeit z.B. lässt sich schwerlich in einer Klausur abprüfen. Im übrigen kann und muss auch nicht alles geprüft werden, wenn nur sichergestellt ist, dass die in Modulen angebotenen Lehr-/Lernarrangements bestimmte Ergebnisse mit hoher Wahrscheinlichkeit erreichen.

Ein solcher Ansatz führt grundsätzlich zu einem anderen Modulbegriff und einem anderen Modularisierungsprozess als den, welchen die KMK mit ihrem Vorschlag der Zusammenlegung von Stoffgebieten anregt, ist aber besser geeignet, die im Modularisierungsprozess liegenden Chancen einer lernfreundlichen Gestaltung von Studium und Lehre zu realisieren.

Umsetzung an der TU Berlin

Sicher mehr in verantwortungsvoller Pflichterfüllung als mit überzeugtem Engagement für als sinnvoll erachtete Reformen dürfte sich die Mehrheit der Beteiligten an der TUB an die Arbeit gemacht haben, die vereinbarte Modularisierung der Studiengänge umzusetzen. Als sehr fruchtbar hat sich erwiesen, dass ein unter Leitung des Vizepräsidenten für Studium und Lehre, Professor Steinbach, einberufenes *Netzwerk Modularisierung*, in dem alle Fakultäten sowie betroffene Gremien und zuständige Verwaltungsstellen repräsentiert sind, ein koordiniertes Vorgehen ermöglicht hat. Durch Leitlinien der LSK, ausführliche Handreichungen und problemorientierte Konfliktbereinigung wurde erreicht, dass die TU ein relativ konsistentes Konzept der Modularisierung in die Praxis umsetzt.

Der Akademische Senat der TU hat beschlossen, möglichst große Module im Umfang von 8-12 SWS anzustreben, ohne sich auf eine einheitliche Modulgröße festzulegen. Mit entsprechender Begründung sind auch kleinere Module zu akzeptieren, wobei nach überwiegender Meinung im *Netzwerk Modularisierung* 6 Credits nicht unterschritten werden sollten. Das Problem der Serviceangebote, welches bei Modulen mit gleichen SWS-Anteilen zu unterschiedlichem Lernaufwand und damit Credits führen kann, ist gelöst. Und auch das schwierige formale Problem, dass Module möglichst mit nur einer Prüfung abgeschlossen werden sollen, ist für größere Module dadurch geregelt, dass ersatzweise auch prüfungsäquivalente Studienleistungen genutzt werden können. Ein an den KMK Vorgaben orientiertes Formular der Modulbeschreibung stellt Einheitlichkeit und Transparenz sicher. Es fordert die kompetenzorientierte Benennung der Lernziele ein. Wie weit sich daraus aber verstärkt ein Prozess der Neugestaltung des Lernangebots mit einer an Lernergebnissen orientierten Ausrichtung der Module entwickeln wird, kann erst die Zukunft erweisen und wird ohne Zweifel von einem entsprechenden Engagement der Lehrenden abhängen.

Vielversprechende Ansätze eines neuen Modulverständnisses lassen sich bereits auf dem Feld des fachübergreifenden Studiums erkennen, wo ganz neue umfassende Module entwickelt und angeboten werden, die auf den Erwerb spezifischer Kompetenzen zielen, etwa der interkulturellen Kommunikation, des Managements oder des Medieneinsatzes. Bleibt zu hoffen, dass davon Anstöße auch für das traditionelle Fachstudium ausgehen und Module durch die Nutzung und Integration unterschiedlichster Lernformen tatsächlich neue Qualifikationschancen eröffnen.

Günter Heitmann (guenter.heitmann@tu-berlin.de)

Wissenschaftlichkeit, Bedarfsorientierung und Bodenständigkeit. Zum Konzept der Weiterbildung an der ZEK

Die wissenschaftliche und interne Weiterbildung ist an der TU Berlin seit 10 Jahren in der "Zentraleinrichtung Kooperation¹ (ZEK)" verbunden mit dem Bereich BANA (Ausbildung für nachberufliche Aktivitäten) und den Kooperationsstellen kubus (für Umweltfragen) und KOOP (Wissenschaft - Arbeitswelt). Dies unterscheidet sie von vielen anderen zentralen Weiterbildungseinrichtungen - und ist, wie die Erfahrung zeigt, eine nützliche Quelle von sog. "Synergieeffekten".

Nachdem sich die ZEK-Weiterbildung mit ihren Programmen durch ihre Leistungen und dem wachsenden Bedarf an der TU Berlin durchgesetzt hat, kommt trotzdem häufig die Frage auf, ob man sie nicht angesichts der Kürzungen der TU-Finzen auch in einer Zentraleinrichtung ohne Kooperationsstellen betreiben könne. Die Antwort auf diese Frage ist nicht nur für Strategen der Strukturveränderungen an der TU interessant, sondern aus unserer Sicht auch für die Nutzer der ZEK-Weiterbildung. Wir wollen - auch aus Anlass unseres 10-jährigen Bestehens - die guten Gründe für die gemeinsame Institutionalisierung von Kooperation und Weiterbildung darlegen.

Man kann die "Gesamtphilosophie" der ZEK und damit auch der wissenschaftlichen Weiterbildung in der ZEK als ein "Scharnier" zwischen Wissenschaft und Praxis beschreiben, das durch Kooperation und Weiterbildung die TU Berlin mit allen gesellschaftlichen Bereichen um sie herum zusätzlich verzahnt. "Scharnier" deshalb, weil bei der Einrichtung der ZEK die Erfahrungen von "Technologietransferstellen" in den 80er Jahren einfließen: "Transfer" von Wissen als "Einbahnstraße" (von der Hochschule zur Praxis) konnte sich aus den verschiedensten Gründen nicht so entfalten, wie es bei der Gründung dieser Transferstellen erwartet worden war. Mit anderen Worten: Es geht nicht nur um die Verbreitung von Wissen von der Universität nach außen, sondern auch um die Rückwirkung von Praxiskontakten und Weiterbildung auf Forschung und Lehre in der Hochschule.

Für die Weiterbildung bedeutet dies **zum ersten**, dass durch die Zusammenarbeit mit dem Kooperationsbereich die interne Kommunikation mit bzw. in der Universität verbessert wird und innovative Impulse von außen entstehen. Die Kooperationsstellen arbeiten mit vielen Hochschulangehörigen und externen, im Berufsleben stehenden Menschen zusammen - in Projekten, Veranstaltungen und bei Publikationen. Dadurch entstehen auch für die Weiterbildung viele und wertvolle Informationen und Kontakte. So werden neue Trends der Weiterbildung z.B. im Bereich der Ingenieurarbeit oder im Umweltbereich sehr frühzeitig an der TU Berlin bzw. in der ZEK aufgenommen und in unseren Programmen umgesetzt; davon profitiert die Weiterbildung direkt und kann Methoden und Themen entsprechend wählen. Allgemein ausgedrückt: Aktuelle und künftige Bedürfnisse im gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereich werden früher erkannt, die Profilbildung der Weiterbildung kann daher eng am gesellschaftlichen (nicht nur berufsbezogenen) Bedarf und gleichzeitig am Potential der Universität und ihren Aufgabenstellungen orientiert und zukunftsbezogen gestaltet werden. Durch engen Kontakt mit der Region können so neue Fragestellungen, Ideen und Bedürfnisse in die Weiterbildung innovativ eingebracht werden.

Zum zweiten: Durch die Institutionalisierung der Weiterbildung in der ZEK als größerer Einheit haben wir ein Potential,

was es uns ermöglicht, Drittmittel für Kooperations- und Weiterbildungsprojekte einzuwerben (seit 1996 für die Weiterbildung rd. 2,6 Millionen €). Die Weiterbildungsprojekte betrafen zu Beginn thematisch überwiegend den Bereich der Umweltbildung. Das Spektrum wurde jedoch sukzessiv um Themen der europäischen Zusammenarbeit, des interkulturellen Projektmanagements und, als neuerem Schwerpunkt, das E-learning erweitert. Durch diese Themenvielfalt entwickelte sich die wissenschaftliche und interne Weiterbildung zu einem umfassend orientierten, fachkompetenten Bereich.

Eine wichtige Grundidee der Projektkonzeption war, über diese Projekte gleichzeitig Seminarkonzepte und entsprechendes Trainerpotential zu entwickeln. Diese "Nebenprodukte" konnten in einer mehr oder weniger angepassten Form immer für unsere universitätsinternen Aktivitäten genutzt werden. Vor allem die Entwicklung des "Weiterbildungsprogramms für das wissenschaftliche Personal" profitierte davon. Ermöglicht wurde damit, Entwicklungs- und Erprobungskosten auf die Projekte zu verlagern und nachhaltig Projektergebnisse zu nutzen und dadurch intern ausgereifte Konzepte anbieten zu können (ein Faktor, der auf die Qualität des Programms sicherlich einen großen Einfluss hatte).

Zum dritten: Auch Projekte im Kooperationsbereich nützen uns manchmal in der Weiterbildung direkt. In einem Unternehmensnetzwerk "ReUse" werden, anschluss-finanziert mit rd. 1,6 Mio. € durch das BMBF und koordiniert durch *kubus*, gebrauchte Computer aufgearbeitet, aufgerüstet und vermarktet. Mit Hilfe dieses Netzwerks konnten wir für die Weiterbildung einen Laptop-Pool einrichten, der zur Schulung für E-learning-Veranstaltungen eingesetzt wird - einen solchen Pool hätten wir uns angesichts der Mittelknappheit an der TU niemals zu Marktpreisen leisten können. Die ZEK-KollegInnen aus dem ReUse-Projekt stehen uns während der Laufzeit natürlich auch mit Rat und Tat für die Qualifizierung in IT-Technik zur Verfügung.

Schließlich zum vierten: Durch die interne Zusammenarbeit und Kommunikation in der ZEK, durch Austausch von Erfahrungen innerhalb und außerhalb der TU Berlin sichern wir unserer Weiterbildung immer wieder eine gewisse "Bodenständigkeit". Gerade dadurch, dass wir auch außerhalb unserer Weiterbildungsprogramme und -projekte Gelegenheit haben, mit WissenschaftlerInnen der TU, mit GewerkschafterInnen, mit Ingenieuren aus Berliner Betrieben, mit Vertretern von Umweltverbänden, von kommunalen Einrichtungen und Geschäftsführern kleiner Unternehmen zusammenzukommen, schützen wir uns gegen die Gefahr, als reine "WeiterbildnerInnen" über den Dingen zu schweben. Dadurch lösen wir ein altes Problem der Weiterbildung: Die Rückkopplung mit der betrieblichen Realität kommt in der Regel gar nicht oder nur zufällig zu Stande; auch "modernes Marketing", wie es der Weiterbildung empfohlen wird oder die Messung von Erfolg durch Einnahmen (ob Weiterbildung "sich rechnet") kann direkte und permanente Kontakte mit der "Praxis" innerhalb und außerhalb der Hochschule nicht ersetzen.

Wolfgang Neef

¹ Wer sich für die Entwicklung der Arbeit von 1993 bis 2003 interessiert: Die 200-seitige Jubiläumsbroschüre der ZEK unter dem Titel "10 Jahre Kooperation und Weiterbildung für Nachhaltigkeit in Wissenschaft und Praxis" ist kostenlos erhältlich im ZEK-Sekretariat, Tel 21580, mail zek@tu-berlin.de.

Infos aus der Weiterbildung

TEACHING FOR UNIVERSITY'S BEST:

Der nächste Kurs für neu eingestellte wissenschaftliche MitarbeiterInnen an der TU findet vom **24.-26. März 2004** statt. Bitte weitersagen!

SONDERMAßNAHMEN FÜR WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Sondermaßnahmen - nie gehört? Einzelne Gruppen aus Instituten oder Fakultäten wünschen sich spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für ihren Bereich oder ihre konkrete Tätigkeit. Diese Anforderungen werden von uns Sondermaßnahmen genannt. In letzter Zeit ist eine Zunahme solcher Anfragen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen zu verzeichnen. Deshalb folgenden Erläuterungen.

Sondermaßnahmen, die neue Anforderungen in alltäglichen Arbeitsabläufen betreffen - z.B. aufgrund von technischen Weiterentwicklungen - und von daher von allgemeinem Interesse sind und die weder Lehre noch Forschung betreffen, können beim **Servicebereich Weiterbildung - II WB** beantragt werden.

Sondermaßnahmen, die der Qualifizierung für die allgemeinen Lehr- und Forschungstätigkeiten dienen (z.B. Lehr- und Lernformen, Antragstellung im Forschungsbereich), können bei der **ZEK, wissenschaftliche und interne Weiterbildung**, beantragt werden.

Nicht jede Nachfrage wird befriedigt werden können. Grundsätzlich gilt, dass alle Anfragen nur nach Maßgabe vorhandener Mittel und Kapazitäten durchgeführt werden können. Wir bemühen uns aber, gemeinsame Lösungen zu finden.

Qualifizierungserfordernisse, die im Rahmen von Forschungsprojekten (Drittmittelprojekte) entstehen, sind Fakultätsangelegenheiten und somit von diesen bzw. aus den Drittmitteln zu finanzieren. Hier leisten wir gerne Hilfe bei der Durchführung (Dozentensuche, Räume).

Alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen können im übrigen an den im allgemeinen Programm angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Über die Teilnahme entscheidet der Eingangsstempel.

Noch Fragen? Rufen Sie uns an! (Tel. 24030)

ZUR ERINNERUNG: ÄNDERUNGEN IN DER INTERNEN WB:

Ab **Januar 2004** werden die Themenbereiche "Arbeitssicherheit und Umweltschutz im betrieblichen Alltag", "Frauen im Beruf" und "Rechte der Beschäftigten" vom Servicebereich Weiterbildung (II WB) übernommen. Die Evaluation des gesamten Programms bleibt bei der ZEK. Ausgefüllte Fragebögen bitte weiterhin an das Sekr. HH 8 senden.

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 Vizepräsidentin unterschrieben.

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

Workshop: Interkulturelle Kommunikation in der Universität

Die Zusammenarbeit und Kommunikation mit Angehörigen anderer Kulturen, etwa im Rahmen von Lehrveranstaltungen oder Forschungsprojekten, nimmt rapide zu. Ziel dieses Workshops ist es daher, die Teilnehmer/innen mit verschiedenen Aspekten der interkulturellen Kommunikation, ihren Schwierigkeiten und Chancen bei der Verständigung vertraut zu machen.

Ausgegangen wird von den Fragestellungen:

- ♦ Was ist interkulturelle Kompetenz?
- ♦ Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es bei der interkulturellen Kommunikation?
- ♦ Welche didaktischen Möglichkeiten und Techniken können eingesetzt werden?

Neben einer informatorischen Einführung in die Thematik werden interaktionsorientierte Gruppenarbeit und Übungen zur interkulturellen Kommunikation in der Lehre Schwerpunkt des Workshops (Dauer: 2 Tage) sein. Vermittelt werden sollen einige grundlegende Konzepte, ein Gespür für die Vielschichtigkeit interkultureller Kommunikation und eine Erweiterung des Lehr- und Verhaltensrepertoires in entsprechenden Situationen.

Flankierend bieten wir zusätzlich zum Selbstlernen die Nutzung des online-Moduls ICQ - InterCultural Quest zur interkulturellen Zusammenarbeit (kulturübergreifende Aspekte und kulturspezifisch am Länderbeispiel Finnland) an. **Interessierte Teilnehmer/innen können sich für die Passwortvergabe mit Monika.Rummler@zek.tu-berlin.de ab Ende Januar 2004 in Verbindung setzen. Bei einer entsprechenden Anzahl von Interessent/innen kann eine 3stündige Einführungsveranstaltung zum online-Lernen ca. Ende Februar verabredet werden. Der geschätzte Zeitaufwand für die Bearbeitung aller Lernangebote des ICQ-Online-Moduls beträgt ca. 24 Zeitstunden eigenständiger Lernzeit vor dem Workshop.**

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