

Das Modul 12: Geschlechtsspezifische Aspekte des Lehrens und Lernens

Geschlechtsspezifische Unterschiede werden in der wissenschaftlichen Debatte häufig entweder als Ausdruck der Benachteiligung von Frauen in unserer Gesellschaft oder als Ausdruck einer grundlegenden "Andersartigkeit" beider Geschlechter interpretiert. Dabei zielt die erste Position auf die Herstellung von Gleichheit, die zweite auf die Anerkennung von Differenz.

Neuere Untersuchungsergebnisse legen jedoch nahe, diese unterschiedlichen Sichtweisen nicht als einander ausschließende Positionen zu begreifen.

Warum bieten wir überhaupt ein Modul 12 "Geschlechtsspezifische Aspekte des Lehrens und Lernens" an? "Geschlechtergerechtigkeit" ist zunächst eines von 8 Prinzipien erwachsenengerechter pädagogischer Arbeit.¹

Ausgehend vom europolitischen Programm "Gender Mainstreaming" sind auch Hochschulen gefordert, die Gender-Perspektive in die Lehre einzubringen, "1. indem geschlechtssensibel gelehrt wird und 2. indem die Gender Perspektive in der Hochschullehre umfassend umgesetzt wird"².

Entsprechend forderte die Frauenbeauftragte der TU, dass geschlechtsspezifische Lehrinhalte verstärkt zum Tragen kommen sollen. Auch soll die Einrichtung von sog. Gender-Modulen im Rahmen der Studienreform das Image von Technik-, Ingenieur- und Naturwissenschaften für Frauen attraktiver machen.³

Die Relevanz des Themas⁴ zeigt sich des Weiteren auch in den wichtigsten Fragen, die die Teilnehmer/innen in den Kurs mitbringen:

- Was sind geschlechtsspezifische Aspekte?
- Wie lernen Frauen, wie lernen Männer⁵?
- Kann ich das andere Geschlecht verstehen?

- Inwieweit kann das "Gender-Wissen" helfen, Studierende für Diskussionen zu aktivieren?
- Wo sind die Unterschiede, auf die ich (männlich) achten sollte/muss?
- Muss Lehre tatsächlich geschlechtsspezifisch ausgestaltet sein?
- Sollte Unterricht geschlechtsneutral gestaltet sein? Wie?
- Vorurteile bewusst machen und abbauen, neue Ideen, Hintergrund auf Lehre anwenden.

Ein punktueller und bei weitem nicht vollständiger Blick in die Hochschullandschaft zeigt, was andere anbieten. So gibt es ähnlich gelagerte Angebote z.B. an der FHTW Berlin⁶ oder Einzelmaßnahmen an der ETH Zürich⁷.

Im Folgenden soll das Modul selbst vorgestellt und die Inhalte skizziert werden. Programmschwerpunkte bzw. Themen des Moduls 12 sind:

- geschlechtsspezifische Grundlagen: "sex" und "gender",
- der heimliche Lehrplan und seine Folgen,
- geschlechtsspezifische Unterschiede beim Lernen,
- Konsequenzen geschlechtsspezifischer Unterschiede beim Lernen für die Lehre.

Einzelthemen sind z.B. Diskriminierungsmechanismen⁸, biologische Voraussetzungen⁹, sozialisatorisch bedingte Kommunikations- und Verhaltensmuster¹⁰, geschlechtsspezifische Unterschiede beim Lernen¹¹; Reflexion typischer weiblicher bzw. männlicher Verhaltens- und Reaktionsweisen (in Bezug auf Rollenaufteilung, Entscheidungen treffen, Gruppenklima und Beziehungsgestaltung, Sachfragen und inhaltliche Ziele, Redeanteile und verbaler Einfluss, Geschlechterrollen Frau - Mann); Asymmetrie in der Berufsausbildung; genderrelevante (medien)didaktische Fragen. →

Lehren für die Zukunft - Expertenworkshop-Reihe für Professorinnen und Professoren der TUB

Es gehört zum Selbstverständnis der TU Berlin, dass das Bestreben um Exzellenz im selben Maße wie Forschung auch die Lehre umfasst. Das zeigt sich in dem vom Akademischen Senat beschlossenen 10 Mio.-Euro-Programm "Offensive Wissen durch Lernen - OWL". Es zielt nicht nur auf eine Leistungsverbesserung der Studierenden, sondern ebenso auf die Qualitätssteigerung der Lehre. Deshalb findet jetzt erstmals auf Initiative der Vizepräsidentin für wissenschaftliche Weiterbildung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Lehrerbildung, Ulrike Strate, in Zusammenarbeit mit der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg eine Expertenworkshop-Reihe "Lehren für die Zukunft" für Professorinnen und Professoren der TU Berlin von November 2006 bis Juli 2007 statt.

Der erste Expertenworkshop wird durchgeführt von Prof. Dr. Anneliese Wellensiek, Universität Hamburg. Er startet am 30. November bis 1. Dezember 2006 zum Thema: "Lernprozessgestaltung I - Hirnphysiologische und psychologische Grundlagen des Lehrens und Lernens".

Interessenten wenden sich bitte an Dr. Monika Rummeler, ZEK - Wissenschaftliche Weiterbildung (WWB), Tel.: 26451, monika.rummeler@zek.tu-berlin.de. Weitere Informationen auf: www.tu-berlin.de/zek/wb/, Button "Lehren für die Zukunft".

Ihr Anmeldeformular senden Sie bitte bis zum **30. Oktober** an: Sekr. FR 7-1, Fax 242 76.

→ Diese inhaltlichen Schwerpunkte werden im weiteren Seminarverlauf auf die didaktischen Aspekte des Moduls bezogen. Was ist das Besondere am geschlechtsspezifischen Lehren und Lernen? Gibt es eine geschlechtsspezifische Didaktik? In der Literatur gibt es keine einheitlichen Konzeptionen für die Gestaltung geschlechtssensibler Didaktik. Zu den allgemeinen Prinzipien und Rahmenbedingungen gehören auf der inhaltlichen und didaktisch-methodischen Ebene sowie im Bereich von Leistungsanforderung und -rückmeldung u. a.

- ein geschlechtssensibler Sprachgebrauch,
- ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern bei den Inhalten (z.B. gesellschaftliche Rollenzuteilung reflektieren, neue Modelle aufzeigen),
- Männer und Frauen in gleichem Maße in den Lehrmaterialien repräsentieren,
- keine Stigmatisierung oder Typisierung¹²,
- weiblichen Studierenden Identifikationsmöglichkeiten bieten,
- unterschiedliche Erwartungen bzw. geschlechtsspezifische Unterschiede im Lernverhalten berücksichtigen,
- Bedingungen einer gleichberechtigten Diskussion schaffen,
- stärker studierendenorientierte Lehrkonzeption von Lernumgebungen,
- für die Leistungsrückmeldung ein informatives einem quantitativen Feedback vorziehen,
- bei Feedback die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Rückmeldungsverarbeitung berücksichtigen.¹³

Bei allen genannten Themen sind die Sensibilisierung für die Selbstwahrnehmung und die Reflexion des eigenen Verhaltens wichtiger Bestandteil des Lernens im Seminar.

Es bedarf sicherlich keiner völligen unterschiedlichen Lerntheorie, wohl aber anderer Lernformen, um den geschlechtsspezifischen Unterschieden in Einstellungs- und Handlungsweisen Rechnung zu tragen.¹⁴ Eine in diesem Sinne "menschengerechte" Pädagogik ist gleichermaßen für Frauen und Männer hilfreich.

Die bisherigen Durchführungen des eintägigen Kurses (insgesamt 3-mal seit 1999) zeigen, dass dieses Angebot auch bei wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen der TU auf Nachfrage und Akzeptanz stößt. Insgesamt haben 31 Teilnehmer/innen, davon 12 Männer und 19 Frauen, bisher das Modul 12 absolviert. Ihre Rückmeldungen waren durchaus positiv.

Erfreulich ist auch, dass das Thema in den Fakultäten aufgegriffen und weiterentwickelt wird. Dazu ein Beispiel auf der folgenden Seite.

Dr. Monika Rummler

Anmerkungen (mit Tipps für weiterführende Lektüre):

- 1 vgl. Karin Derichs-Kunstmann: Didaktische und methodische Überlegungen zur Gestaltung von Gender Trainings/Gender Seminaren. Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit. GeQuaB-Arbeitsmaterial Nr. 3. Quelle: <http://www.gender-qualifizierung.de/links/derichs-Kunstmann%20Materialien%203.pdf> vom 12.05.2006, S. 4.
- 2 vgl. Elke Gramspacher/Silke Weiß: Gender Mainstreaming in der Hochschule umsetzen und fördern. Seminare für Gender-Kompetenz planen und durchführen. In: Brigitte Berendt/Hans-Peter Voss/Johannes Wildt (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten. Stuttgart: Raabe (Loseblatt-Sammlung) 2005, E 3.3, S. 7.
- 3 vgl. Luise Gunga: "TU Berlin will für Frauen attraktiver werden". TU intern Nr. 7-9, Juli 2003, S. 2; Quelle: <http://www.tu-berlin.de/presse/tui/03jul/frauen.htm> vom 25.09.2006.
- 4 Wie vielfältig das Themenspektrum sowie die Praxis und die Forschung zu "Gender" inzwischen sind, zeigt eine Linksammlung des BMBF-geförderten Projektes NMSS, u.a. für verschiedene Studiengänge (Ingenieur- und Naturwissenschaften, Architektur, Informatik, Medizin u.a.), neue Medien, Evaluation, Sprache, Sprachleitlinien in verschiedenen Sprachen, allgemein zu Chancengleichheit: <http://www.evaluiere.de/infos/links/gender.htm> vom 25.09.2006.
- 5 vgl. Karin Derichs-Kunstmann: Lernen Frauen anders? Empirische Befunde zur Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in Lernsituationen. Gender-Qualifizierung in der Bildungsarbeit/GeQuaB-Arbeitsmaterial Nr. 1; Quelle: <http://www.gender-qualifizierung.de/links/Derichs-Kunstmann%20Materialien%201.pdf> vom 12.05.2006.
- 6 Das Projekt "Frauen- und Wirtschaftswissenschaften an Hochschulen - Geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre" ermittelte 1999, dass geschlechtsbezogene Themen unzureichend in die Lehrinhalte einbezogen werden. Aus diesem Befund entstand die Idee zu einem Netzwerk für Ökonominen. Es gründete sich als efas (economics feminism and science) im März 2000, hat inzwischen über 170 Mitglieder und wird von der FHTW in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin (FHW) organisatorisch und inhaltlich betreut. Siehe auch: <http://temporaer.fhtw-berlin.de/efas/Entstehung.html> vom 25.09.2006.
- 7 Universität Zürich: Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann, Quelle: <http://www.planung.unizh.ch/dienstleistungen/Leitfaden2006.pdf#search=%22%20geschlechtsspezifisch%20Lehre%20ETH%20Z%C3%BCrich%22> vom 25.09.2006.
- 8 vgl. Franziska Schaare et al.: "Ich will nicht gefördert, ich will nur nicht behindert werden". Zur Situation von Studentinnen an technischen Fachbereichen. Berlin: Die Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin 1993.
- 9 Vgl. z.B. Doreen Kimura: "Weibliches und männliches Gehirn". Verweise zu Unterschieden der Geschlechter. In: Gehirn und Bewußtsein. Heidelberg u.a.: Spektrum Akad. Verlag 1994, S. 78-87; Sally P. Springer: Linkes - rechtes Gehirn. Heidelberg/Berlin: Spektrum Akad. Verlag 1998 (4. Aufl.), darin: Kapitel 6 Geschlechtsunterschiede in Kognition und Gehirnsymmetrie, S. 199-132.
- 10 Vgl. u.a. Deborah Tannen: Du kannst mich einfach nicht verstehen. Hamburg 1991; Deborah Tannen: Job-Talk. Hamburg 1994.
- 11 Vgl. u.a. Martin Pitt: Gender - it makes a difference. In: The Chemical Engineer, August 2003. Quelle: <http://www.engsc.ac.uk/er/wp/pitt.asp> vom 21.12.2005.
- 12 vgl. z.B. den kritischen Vortrag von Wendy Faulkner "Geschlechterstereotypen in der Berufskultur von Ingenieurinnen und Ingenieuren" am 31.01.2006 am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der TU Berlin.
- 13 vgl. Elke Gramspacher/Silke Weiß: Gender Mainstreaming in der Hochschule umsetzen und fördern. Seminare für Gender-Kompetenz planen und durchführen. In: Brigitte Berendt/Hans-Peter Voss/Johannes Wildt (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten. Stuttgart: Raabe (Loseblatt-Sammlung) 2005, E 3.3, S. 8ff.
- 14 vgl. Heike Kahlert: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Arbeitskreis "Politik und Geschlecht" der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft e.V. (DVPW) (Hrsg.): Politik und Geschlecht. Band 12. Opladen: Leske + Budrich 2003, S. 123, 127f., 134f.; vgl. Deutsches Institut für Fernstudien an der Universität Tübingen, Arbeitskreis "Frauen und Weiterbildung": Frauen in der Weiterbildung - Lernen und Lehren - Dokumentation der Arbeitstagung im Februar 1993 in Tübingen. Tübingen: DIFF 1993; vgl. Britta Schinzel/Esther Ruiz Ben: Gendersensitive Gestaltung von Lernmedien und Mediendidaktik: von den Ursachen für ihre Notwendigkeit zu konkreten Checklisten. Uni Freiburg 2002; Quelle: <http://mod.iig.uni-freiburg.de/users/schinzel/publikationen/Info+Gesell/PS/BMBF+GenderNW.pdf> vom 10.02.2004; u.a.

"Teaching for University's Best (TUB)" Einführungskurs für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2. bis 4. April 2007
8. bis 10. Oktober 2007

Anmeldungen bei:
H. Reiner, Tel. 314-24030, wb@zek.tu-berlin.de
Dr. M. Rummler, Tel. 314-26451,
monika.rummler@zek.tu-berlin.de

"Train the Tutor" Einführungskurs für neu eingestellte Tutorinnen und Tutoren:

28./29. und 31. März 2007
2./3. und 5. April 2007

Anmeldungen bei:
Ute Rometsch, Tel. 314-26054,
ute.rometsch@zek.tu-berlin.de

Zu beiden Kursen finden Sie Informationen unter www.tu-berlin.de/zek/wb/ bei den entsprechenden Buttons.

Genderfortbildung für Lehrende an der Fakultät VI

Eine Einführung in die Begrifflichkeiten und wissenschaftlichen Konzepte rund um ‚Gender‘

Ob bei der Einführung und Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen, der Bewilligung von EU-Fördermitteln, der Exzellenzinitiative oder auch öffentlichen Ausschreibungen - überall werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Begriff ‚Gender‘ konfrontiert und geraten in die Nachweispflicht, dass sie ‚Genderaspekte‘ in ihren Projekten und in der Lehre berücksichtigen. Die Fakultät VI bietet daher ihren Lehrenden jetzt die Möglichkeit, eine umfassende Einführung in die Thematik und anerkannte Methoden zur Implementierung von Genderaspekten zu besuchen.

Hinter dem Begriff ‚Gender‘ verbergen sich unterschiedliche politische, organisatorische und auch wissenschaftliche Konzepte, deren Kenntnis in internationalen Kooperationen zunehmend vorausgesetzt wird und deren Bedeutung sich auch in der Umsetzung des Bologna-Prozesses widerspiegelt. Neuerdings müssen Genderaspekte in der Lehre berücksichtigt werden, sogenannte ‚Gender-Action-Plans‘ für Forschungsprojekte erstellt, sowie ‚Gendermainstreaming‘ in der Verwaltung umgesetzt werden. Für die Antragsstellung in der ‚Offensive Wissen durch Lernen‘ (OWL) hat die Fakultät VI in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichen Wissensbereichen ein dreistufiges Fortbildungskonzept entwickelt, das die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstützen soll, die neuen Anforderungen zu bewältigen, und die Qualität der Lehre zu verbessern.

Auf der Grundlage des Pilotprojektes im Sommersemester 2006 wurde ein flexibles Fortbildungsprogramm erarbeitet, das auf die unterschiedlichen Fachkulturen der an der Fakultät VI angesiedelten Studiengänge eingeht. Für das Wintersemester 2006/07 werden Workshops aus der Stadt- und Regionalplanung, der Landschafts- und Umweltplanung sowie dem Bauingenieurwesen und den angewandten Geowissenschaften angeboten. Die Workshops der Fortbildung bauen inhaltlich aufeinander auf, weshalb ein späterer Einstieg nicht möglich ist.

Teil 1 - Einführung

Was bedeutet Gender genau? Und was meinen die vielen Schlagworte rund um das Thema? Ziel der Einführung ist es, genau diese Fragen zu klären und die international anerkannten Methoden und Konzepte der Geschlechterforschung zu erläutern. Frau Dr. Pasero vom Genderforschungszentrum der Universität Kiel wird auf die Aktualität der Genderfrage und unterschiedliche Begriffe und Methoden wie z. B. ‚Gendermainstreaming‘ und ‚Managing Diversity‘ eingehen. Zudem wird die Frage behandelt, wo die Unterschiede zur Frauenförderung liegen.

Teil 2 - Fachspezifische Aspekte

Bietet das eigene Fachgebiet sinnvolle Anknüpfungspunkte für Genderaspekte?

Im zweiten Workshop wird gemeinsam mit den Teilnehmenden die Frage behandelt, in wie weit es bereits erprobte fachspezifische ‚Genderaspekte‘ in den einzelnen Wissensgebieten gibt,

was die gängigen methodischen Ansätze sind und wie z. B. ein ‚Gender-Action-Plan‘ aussehen kann. Ziel des Workshop ist es, die Lehrenden in die Lage zu versetzen, die richtigen Fragen an das eigene Fachgebiet zu stellen, um diese Erkenntnisse später auf Lehre und Forschung umsetzen zu können. Dieser Workshop findet in Gruppen getrennt nach zu betreuenden Studiengängen statt.

Teil 3 - Gendergerechte Didaktik

Was unterscheidet gendergerechte Didaktik von den herkömmlichen didaktischen Methoden? Der dritte Teil widmet sich speziell der gendergerechten Vermittlung von Wissen auf der Basis einer international zusammengesetzten Studierendenschaft. Konzepte von ‚Doing Gender‘ und ‚Gender im internationalem Kontext‘ sowie die Reflektion über gendergerechtes Lehren und Lernen bestimmen diesen Workshop, der den Abschluss der Fortbildung darstellt.

Die Fortbildung beginnt im November und findet an 4 Terminen jeweils mittwochs zwischen 14 und 18 Uhr statt. Weitere Informationen zur Fortbildung sowie den Referentinnen und Referenten finden Sie unter:

www.fk6.tu-berlin.de/genderfortbildung

Kontakt & Anmeldung:

Eva Plonske, Tel.: 314 - 21804

Genderfortbildung@tu-berlin.de

Eva Marie Plonske

*Referat für Studium und Lehre Fakultät VI,
Projektkoordination Genderfortbildung*

Wissenschaftliche Ergebnisse /patent/ verwertet

Im kommenden Wintersemester wird es wieder eine Seminarreihe zum Thema „Gewerbliche Schutzrechte“ geben. Sie wird von der Zentraleinrichtung Kooperation in Zusammenarbeit mit dem Servicebereich „Kooperationen Patente Lizenzen“ (KPL) der TU Berlin, der Einrichtung „Patent- und Lizenzservice“ der FU Berlin und dem Deutschen Patent- und Markenamt durchgeführt.

Das thematische Spektrum erstreckt sich von einer grundlegenden Einführung in die verschiedenen Formen von Schutzrechten, über die Recherchemöglichkeiten bis hin zur Vertragsgestaltung und -verfolgung. Die Veranstaltungstermine beginnen im November 06, immer dienstags von 16.30 - 18.30 Uhr.

Ansprechpartner: Peer Olaf Kalis, Tel. 314-24003, kalis@zek.tu-berlin.de

Weitere Informationen zu der Seminarreihe und eine Anmeldemöglichkeit finden Sie unter

www.tu-berlin.de/zek/wb/index.html, Button „Patente verwerten“.

Das "Lehrcolloquium" - ein Verfahren zur kollegialen Verbesserung der Lehre?

Die Idee zu einem "Lehrcolloquium" kann in Anlehnung an das bekannte Forschingscolloquium einen regelmäßigen fachlichen und didaktischen Austausch und kollegiale Beratung aller Lehrenden eines Fachgebiets umfassen.

Ein ähnlich gelagertes Modell ist z.B. die Lehrkonferenz. Zu deren Aufgabe gehört u. a. die technisch-logistische und inhaltliche Koordinierung der Lehre, um studierendenfreundliche Prinzipien sicherzustellen. Fragen von Lehre und Forschung gehen aber auch weit über die technische Abwicklung jedes Semester hinaus. Auch nach der Studienstrukturreform ist es notwendig, die Lehre fortlaufend inhaltlich und didaktisch weiterzuentwickeln.

In einem "Lehrcolloquium" können am Fachgebiet beispielsweise folgende Inhalte diskutiert werden:

- erkennbare Stärken und Schwächen, Auffälligkeiten und Entwicklungen, besondere Problemfelder in der Lehre und den intendierten Lernprozessen,
- (auch individuelles) Feedback, Prüfungs- und Evaluationsergebnisse und daraus abzuleitende Konsequenzen,
- Bestärken von positiven Verhaltensweisen und unterstützende Alternativen zu weniger gut bewertetem Verhalten, z.B. aus kollegialer Hospitation,
- Beratung für hochschuldidaktische Weiterbildung bzw. Weitergabe der Ergebnisse und Erkenntnisse aus hochschuldidaktischer Weiterbildung (als Multiplikator/in).

Am wichtigsten ist, dass ein Lehrcolloquium eine Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen Lehrenden bieten und Akkreditierungsverfahren (Nachweis der Zielerreichung) und Qualifizierungsprozesse vorbereiten kann. Damit kann auch ein Mentoringsystem, z. B. die Betreuung jüngerer Kolleg/innen durch erfahrene, verbunden sein.

Der Ablauf eines Lehrcolloquiums kann, ähnlich wie in einem Forschingscolloquium, neben einer Vorstellungsrunde neuer Mitarbeiter/innen mit einem Kurzvortrag zu einem Aspekt aus der Lehre oder zu Evaluationsergebnissen beginnen. Dazu können die anderen Colloquiumsmitglieder (alle Lehrenden eines Fachgebiets) eigene Erfahrungen und Positionen aus ihren Lehrveranstaltungen einbringen. Wichtig ist eine verbindliche gemeinsame Regelung bzw. die Festlegung von Standards für die Lehre. Je nach Größe des Fach- und Lehrgebiets können 1 bis 2 Treffen pro Semester nötig, aber auch möglich sein.

Die "weiterführende Lehrkonferenz" umfasst darüber hinaus folgende Aufgaben: regelrechte Umsetzung der StuPOs, Organisation und Durchführung von Lehrkonferenzen, Evaluation der Lehre (Lehrveranstaltungs- und Studiengangsevaluationen) unter Einbeziehung studentischer Bewertungen, Lehrberichte, Orientierungsangebote für Studierende, Absolventenbetreuung, Diplomarbeitpräsentationen, Sprechstunden für Studierende zu Fragen der Studienorganisation und -reform, Gespräche zur Vorklärung von Problemen, die in der Lehrkonferenz behandelt werden sollen, Berufsbild, Berufspraktika, berufspraktische Colloquien, vorausschauende Konzeption und Planung der nächsten Semester.

Lehrcolloquium und Lehrkonferenz thematisieren unterschiedliche Aspekte der Lehre; sie sind nicht alternativ, sondern ergänzen sich gegenseitig. Offen bleibt vorläufig, wie diese selbstorganisierte Qualifizierung für Lehre durch ein Lehrcolloquium nachgewiesen werden kann: durch Protokolle? durch Berichte? durch Dokumentation etwa in Form eines Lehrportfolios?

Dr. Monika Rummler

Neue Themen und Termine - Didaktischer Stammtisch im WS 2006/07

Der didaktische Stammtisch richtet sich als Begleitprogramm zu unseren Weiterbildungsangeboten in erster Linie an die Teilnehmer/innen des Einführungskurses "Teaching for University's Best" und der 18 Module zur "Förderung der Qualität der Lehre", ist aber offen für alle Lehrenden der TUB.

Im Wintersemester trifft sich der didaktische Stammtisch **an jedem 1. Donnerstag im Monat von 18 bis 20 Uhr (wieder meist) im Cafe Campus.**

Die folgenden Themen wurden aus dem Kreis der Stammtisch-Freund/innen des SS 2006 für die nächsten Treffen vorgeschlagen. Aktuelle Themen und Fragestellungen sind aber jederzeit herzlich willkommen!

2. November 2006: "Interesse an Lehre wünschenswert!" - Welche didaktischen Anforderungen und Einstellungskriterien gelten für WMs? Was gibt es zur Weiterbildung von WMs? Was wäre zukünftig wünschenswert? Didaktisches Netzwerk: Da die Verträge der WM befristet sind, verlassen sie die TU wieder und begeben sich in eine "didaktische Diaspora". Wie gehen wir mit den Alumni der didaktisch Interessierten um?

7. Dezember 2006: Großgruppen-Veranstaltungen - welche aktivierenden Gestaltungsmöglichkeiten gibt es? Was sind optimale Vortragsformen? Wie können Umweltaspekte berücksichtigt werden?

11. Januar 2007: Welche Ergebnisse zeigt die Umfrage "gute Lehre"? Wie ist der Arbeitsanteil für Lehre im Verhältnis zu sonstigen Arbeitsaufgaben? Für welche Aufgaben ist ein/e WM überhaupt zuständig? Wieviel Zeit wird in die Lehre investiert? Wie kann verhindert werden, daß WMs sich zwischen den verschiedenen Aufgaben aufreiben? Wie lässt sich die eigene Forschung mit den anderen Aufgaben vereinbaren?

1. Februar 2007: Es heißt, ein Studentenberg kommt bei gleichzeitiger Verringerung der Studienplätze (ab WS 20% weniger). Wie sieht die Entwicklung der Studierendenzahlen und die Auslastung der Studienplätze aus? Wie ist der Stand der neuen Zulassungsverfahren für Studiengänge, die ab SS 2007 lt. Berliner Hochschulgesetz Pflicht sind?

1. März 2007: Welche Unterstützung mit kostenloser Software in der Lehre gibt es an der TU? Welche Software wird bereitgestellt, z.B. open office, Microsoft etc.?

Weitere Infos und Kontakt: Dr. Monika Rummler, Tel. 26 451 oder Monika.Rummler@zek.tu-berlin.de

**Impressum: Hrsg. von der Zentraleinrichtung Kooperation/
Wissenschaftliche Weiterbildung, Sekr. FR 7-1
e-mail: wb@zek.tu-berlin.de / www.tu-berlin.de/zek/wb**