

WM-Studie und Weiterbildung

Die im Herbst veröffentlichte Studie zur Situation der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (WM) auf Qualifikationsstellen - WM-Studie 2002¹ - hat deren große Belastung mit Lehr-, Forschungs- und Verwaltungsaufgaben dokumentiert. Alle verantwortlichen Stellen der TU Berlin - vom Präsidium über die Fakultäten bis zu den Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Promotionsituation zu erarbeiten. Was heißt das für das Weiterbildungsangebot für das wissenschaftliche Personal?

Die Studie hat als zentrales Ergebnis die große zeitliche Belastung verdeutlicht, die z.T. weit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Kolleginnen und Kollegen hinausgeht. Das deckt sich mit den Erfahrungen aus unserem Programm: immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich gerne weiterbilden wollen und sich für Kurse angemeldet haben, müssen ihre Teilnahme aus Zeitgründen wieder absagen. Viele berichten über die Zeit, die sie in die Lehre, in Dienstleistungen für die Fachgebietsinhaber und in Verwaltungsaufgaben investieren und dass die eigene Weiterqualifikation - i.d.R. die Promotion - nicht ausreichend verfolgt werden kann. Dies bei steigenden Anforderungen, z.B. an die Qualität der Lehre (Evaluation). Dies war und ist der einer der Ansatzpunkte für unser Weiterbildungsprogramm. Die angebotenen Train-The-Trainer-Seminare sollen ebenso wie das neue "Teaching for University's Best" (Einführungskurs für neu eingestellte WM) den Lehrenden ihre Arbeit erleichtern, um so neben besserer Lehre diese auch mit weniger Zeitaufwand für die Vorbereitung machen zu können. Veranstaltungen zu Zeitmanagement oder Forschungsplanung dienen ebenfalls der schnelleren und besseren Erledigung der bestehenden Aufgaben. Zur Unterstützung von Promovendinnen und Promovenden haben wir ebenfalls Angebote, wie z.B. die Supervision oder Veranstaltungen zu weiteren Förderungsmöglichkeiten. Dennoch können wir uns auf dem Erreichten nicht ausruhen.

Welche Folgerungen ergeben sich aus den Ergebnissen der Studie für unser Angebot?

1. Die Notwendigkeit und die Vorteile von Weiterqualifikation für Didaktik, Forschungsmanagement und Selbstverwaltungsaufgaben muss viel stärker als bisher ins Bewusstsein der Professorinnen und Professoren und der Fakultäten gerückt werden. Der Besuch von Seminaren darf nicht als Privatvergnügen der WM betrachtet werden, sondern muss als wichtige und sinnvolle Dienstaufgabe gefördert werden, auch durch die zeitliche Freistellung hierfür. WM sollten von ihrer Fakultät, ihrem Institut, ihrem/r Fachgebietsleiter/-leiterin ausdrücklich zur Teilnahme ermuntert werden. Wir müssen dafür - mit Unterstützung des Präsidiums - bei den Fachgebieten und Fakultätsspitzen werben.

2. Das Konzept der Juniorprofessur wird von vielen der Befragten noch mit großer Skepsis betrachtet, nicht zuletzt wegen der vielen Unwägbarkeiten dieser Beschäftigungsform. Das Weiterbildungsangebot muss für diese noch kleine, aber wachsende Beschäftigtengruppe geöffnet und es müssen hierfür spezifische Veranstaltungen entwickelt werden. In dem Maße, wie die Juniorprofessorinnen und -professoren bei den ihnen gestellten Aufgaben unterstützt und die Erfolgsaussichten für die Stelleninhaber/innen deutlich werden, wird auch die Akzeptanz steigen.

3. Ein großes Problem stellt die mangelnde Qualität der Promotionsbetreuung dar. Neben der Sensibilisierung und Qualifizierung von Hochschullehrerinnen und -lehrern für diese Aufgabe - was von anderer Stelle zu leisten wäre - könnten WM beispielsweise durch Veranstaltungen zu Themen wie: "Was kann ich selber tun, um das Betreuungsverhältnis zu dem jeweiligen Professor/der Professorin möglichst effektiv zu gestalten?" ihrerseits bei der Einforderung von qualitativ hochwertiger Betreuung unterstützt werden.

4. Lehre nimmt einen großen Raum in den Arbeitsaufgaben der WM ein. Die Studie hat gezeigt, dass die WM i.d.R. selbstbestimmt ihre Lehre durchführen können und damit auch zufrieden sind. Dies unterstützt unseren Ansatz, den WM von Anfang an und über ihre ganze Vertragslaufzeit hinweg Schulungen zur Didaktik und Veranstaltungsgestaltung zu ermöglichen. Dieses wird von uns ständig weiterentwickelt und den Anforderungen, die dabei zukünftig auf die WM zukommen werden, angepasst (z.B. durch die Modularisierung: "Wie verändert sich die Lehre durch die Modularisierung, was ist Zusammenhangswissen, wie vermittele und prüfe ich das?"). Auch haben sich durch die Studie fakultätsspezifische Unterschiede, z.B. in der Selbstbestimmtheit der Lehre abgezeichnet. Unterschiede ergeben sich aus den unterschiedlichen Disziplinen und Lehrgewohnheiten in diesen Disziplinen. Das ergibt mitunter sehr verschiedene Anforderungen an die Weiterbildung auf diesem Gebiet. Die vereinzelt Ansätze, die es dazu bisher in unserem Programm gab, sollten - in Kooperation mit den Fakultäten - ausgebaut werden.

Die Weiterbildung des wissenschaftlichen Personals für die Aufgaben in Lehre, Forschungsmanagement und Dienstleistung stellt einen wichtigen Baustein für die Verbesserung der Arbeitssituation und der Erfolgsaussichten der eigenen Weiterqualifikation der Kolleginnen und Kollegen auf Qualifikationsstellen dar und sollte dementsprechend aktiv genutzt werden.

Friederike Demmel

¹ Hella Klemmert, Sascha Kubath, Konrad Leitner: Bericht der Projektgruppe "WM-Studie 2002" an den Präsidenten der TU Berlin.

Den geheimen Teil einer Promotion offenlegen

Erfahrungen mit Supervision für promovierende Menschen an der TUB

Promovieren ist bestimmt kein Zuckerschlecken. Das weiß Mann und Frau und begibt sich dennoch in die Mühle der Wissenschaft/Forschung und der universitären Strukturen, teils aus Faszination und Interesse am eigenen Thema und am wissenschaftlichen Arbeiten, teils aus existenziellen Gründen, wenn es eine Stelle an der Universität, in einem Forschungsprojekt oder ein Stipendium gibt.

Für das Durchstehen der Höhen und Tiefen der wissenschaftlichen Arbeit z.B. bei der adäquaten Anwendung oder (Weiter)Entwicklung von Methoden, der wissenschaftlichen Anschlussfähigkeit, aber auch Neuheit des Themas oder der Bewertung empirisch oder im Labor gemessener Daten ist die Betreuung durch Professorinnen und Professoren eingerichtet worden, um auf dem Weg in die wissenschaftliche Selbständigkeit zu begleiten und zu unterstützen.

Doch es gibt noch einen anderen Teil der Promotion, die Kehrseite der Medaille sozusagen, die die eigentliche Kraft kostet und den eigentlichen Verdienst einer Promotion ausmacht: Die persönliche Auseinandersetzung mit seinen Stärken und Schwächen im Promotionsprozess.

Menschen, die promovieren, halten permanente Wechselbäder der Gefühle von Himmel und Hölle - bis in die Niederungen von Verzweiflung und Identitätskrisen - aus. Es gibt Phasen, in denen die ganze Persönlichkeit in Frage

gestellt wird verbunden mit negativen Auswirkungen auf das private Leben und das persönliche Umfeld. Für die objektiv wissenschaftliche Entwicklung der Promovierenden wurden die Doktorväter und -mütter eingerichtet, die subjektive Persönlichkeitsentwicklung der Promovierenden findet jedoch sozusagen nebenher "im Geheimen" statt, es gibt keinen offiziellen Raum dafür und auch die mit viel Schweiß geschriebenen Doktorarbeiten sagen über diesen Teil nichts aus.

Seit mehr als zwei Jahren arbeite ich als Supervisorin mit promovierenden Wissenschaftlerinnen an der TU Berlin in einer Gruppensupervision. Supervision ist eine professionelle, prozessorientierte Beratung für Personen, Teams oder Gruppen in ihren Arbeits- und Berufsfeldern mit dem Ziel, die vielfältigen

Anforderungen des Berufslebens besser bewältigen und verantwortungsbewusst handeln zu können. In der Supervision werden Arbeitsprozesse, aktuelle Konfliktlagen, Berufsrollen etc. und der jeweils persönliche Umgang damit reflektiert sowie erweiterte Handlungsmöglichkeiten unter Ausschöpfung der Fähigkeiten der Beteiligten erarbeitet. Kurz gesagt ist Supervision eine Anleitung zur Selbstreflexion.

Themen in der Supervision mit Promovierenden sind z.B. Fragen, wie man eine Schreibhemmung überwinden kann, wie sich Ordnung in das Chaos im Kopf bringen lässt, wie der Arbeitsplan eingehalten werden kann oder welche effektiven

Erfahrungsbericht einer Supervisandin

Durch den Austausch in der Gruppensupervision ist mir bewusst geworden, dass viele Schwierigkeiten während der Promotion nicht mit der eigenen fachlichen Kompetenz sondern mit der eigenen sozialen Kompetenz zusammenhängen und situations- oder umfeldbedingt sind.

Die Supervision hilft dem Promovenden den eigenen effektiven Arbeitsrhythmus zu finden und die entsprechende eigene produktive Arbeitsatmosphäre zu gestalten. Ebenso fördert sie eine konstruktive Einstellung aufzubauen und sich so durch negative Einflüsse nicht behindern zu lassen. Ein Problem z. B. mit dem viele zu tun haben ist der Perfektionismus eine Aufgabe möglichst optimal zu erledigen und sich dabei leider zu verzetteln. Dabei wird die mentale Motivation oft durch Selbstzweifel und Selbstkritik beeinträchtigt. Der Perspektivenwechsel durch die Supervision hilft in vielen Situationen eine realistische Bewertung der eigenen Arbeit zu erreichen, sich geistig zu entkrampfen und somit inhaltlich effektiv arbeiten zu können. Damit ermöglicht sie einem den zielgerichteten Überblick über die Arbeit zu bewahren, d. h. den Blick für das Wesentliche zu schärfen und sich nicht in unnötigen Details zu verlieren.

Im Rahmen der Gruppensupervision für Promovenden war es möglich auf einen Pool von Erfahrungen zurückzugreifen und die eigenen sozialen Möglichkeiten und Fähigkeiten zu erkennen und einzusetzen, um sich im Promotionsumfeld besser zurechtzufinden und somit möglichst stressfrei zu promovieren.

Petra Zadel, Berlin

Arbeitstechniken jeweils am besten passen. Aber auch tiefergehende Themen wie Selbstzweifel an dem eigenen Können und an der Wissenschaftlichkeit der Arbeit, Ängste, dass das bisher Geleistete im Grunde keinen Bestand hat oder wie Promotion und Familie unter einen Hut gebracht werden können. Zeitdruck, hohe Arbeitsbelastung z.T. noch durch berufliche Nebentätigkeiten machen die Promotion oft zu einem Parcours psychischer und persönlicher Herausforderungen.

Durch Gespräche, Rollenspiele, Perspektivenwechsel u.ä. sowie durch gegenseitige Unterstützung (den anderen geht es nämlich auch nicht anders) haben die Promovierenden in der Supervision einen Raum, in dem diese Themen und ihre persönliche Entwicklung Platz haben, in dem sie

Unterstützung erfahren und vor allem, in dem sie das Gefühl von Isolation und Alleinsein mit den Problemen durch Offenheit und Austausch überwinden können. In spielerischer Weise finden die eher "Kopflastigen" einen Zugang zu ihren eigenen Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten.

Aus meiner Sicht ist die Fähigkeit, sich persönlich durch eine Promotion "durchbeißen" zu können mindestens genauso qualifizierend wie der Erwerb der Befähigung, wissenschaftlich arbeiten zu können. Ich denke sogar, das gehört untrennbar zusammen: Die Fähigkeit eigenständig wissenschaftlich zu arbeiten, ungewöhnliche Fragen zu stellen und ungewöhnliche Wege zu gehen geht nur zusammen mit "sich in Frage stellen

können“, und Unsicherheiten und Widersprüche aushalten können. Dies geht einher mit der Fähigkeit zur Selbstreflexion über den persönlichen Zustand und den Zusammenhang zur wissenschaftlichen Arbeit. Es wird Zeit, dass die wertvollen Erfahrungen aus dem persönlichen Promotionsprozess weiter gegeben werden, indem sie auch dokumentiert werden. Damit entstünde auch eine andere “Promotionskultur” (Zadel), die Raum gibt für die wissenschaftliche und persönliche

Entwicklung der Promovierenden. Das “Geheimnis” wäre gelüftet: Die Subjektivität des/r Wissenschaftlers/in und die Objektivität des Wissenschaftlichen gehören zusammen.

Vera Rabelt, Supervisorin (DGSv)

Vera Rabelt bietet Gruppen- und Einzelsupervision für Promovierende an der TU Berlin an. Kontakt: Tel. 891 68 18 oder ZEK - wissenschaftliche und interne Weiterbildung (Frau Reiner, Tel. 314-24030)

Teaching for University's Best

Erste Evaluationsergebnisse des Einführungskurses für neue WM

Im letzten Jahr wurden erstmalig Einführungskurse in didaktisch begründete Methoden sowie Lehr- und Sozialformen für Anfänger/innen in Sachen Lehre angeboten. Mit der Einführung eines derartigen Angebots sollten neu eingestellte wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon zu Beginn ihrer Lehrtätigkeit unterstützt werden (vgl. hierzu den ausführlichen Bericht im Info-Brief Weiterbildung Nr. 6/ Februar 2002).

Diese Kurse, die aus einem dreitägigen Seminar und je zwei halben Tagen Nachbereitungstreffen bestanden, wurden evaluiert. Die interne Evaluation sollte das Konzept überprüfen und Informationen für die grundsätzliche Entscheidung liefern, ob das Pilotvorhaben als Dauerangebot in die Weiterbildung für wissenschaftliches Personal aufgenommen werden könnte. Hierbei wurden verschiedene qualitative und quantitative Methoden der Seminarevaluation eingesetzt. Zum einen wurde die Meinung der Teilnehmer/innen vor, während und nach dem Seminar qualitativ erhoben, zum anderen fanden zwei schriftliche Befragungen sowohl nach Abschluss des dreitägigen Einstiegsblocks als auch nach dem zweiten Nachbereitungstreffen statt. Im folgenden sollen die **wichtigsten Ergebnisse** dieser Befragung kurz dargestellt werden:

Es fanden drei Kurse mit insgesamt 29 Teilnehmenden statt¹. Der Rücklauf der ersten Befragung lag bei 79,3 %, der der zweiten Befragung bei rund 25 %.

Entgegen der Zielsetzung des “Crash-Kurses für Anfänger/innen in Sachen Lehre” hatte ein hoher Prozentsatz (15 Teilnehmende) bereits Lehrerfahrung - auch als WM -, so dass sich die Gruppenmitglieder in ihren Voraussetzungen und ihrem Lernbedarf sehr unterschieden. Dennoch ergab die Auswertung der Fragebögen im Wesentlichen eine Bestätigung des Konzepts und eine hohe Zufriedenheit mit den praktischen Anteilen des Seminarprogramms.

Auf die Frage, ob das Seminar Ihren Erwartungen entsprochen habe, entschieden sich 30,4 % der Teilnehmenden für den Wert +3, 34,8 % für den Wert +2 und 21,7 % für den Wert +1 auf der 7-stufigen Skala (von +3 bis -3). Damit waren insgesamt 87 %

der Teilnehmer/innen weitestgehend zufrieden.

Auch die Organisation (83 % Wert + 3), die Semindurchführung (82,6 % Wert +2), die verwendeten Arbeitsmaterialien (82% Werte +3 und +2), und die Praxisnähe des Stoffes (54,5 % Wert +2) erhielten von der Mehrheit der Teilnehmenden positive Beurteilungen. Gut gefallen hat den Teilnehmenden, dass verschiedene Dozentinnen und Dozenten unterschiedlicher fachlicher Herkunft, die durchweg als kompetent bzw. weitestgehend kompetent beurteilt wurden, die Seminarteile abwechselnd anboten.

Besonders hervorgehoben wurde die Möglichkeit, die theoretischen Teile aktiv und praktisch in der Erprobung zu erleben und sich mit Kolleginnen und Kollegen anderer Disziplinen kritisch mit dem Thema Lehre auseinander zu setzen.

Bemängelt wurde die Länge des Blocks “Arbeitsplatz Universität”, aber auch die zu knappe Zeit für Diskussionen.

Beides wird bei zukünftigen Durchführungen ebenso berücksichtigt werden wie die Anregungen, das Thema “Motivation” künftig noch stärker zu vertiefen und auch Kurse für Tutorinnen und Tutoren einzuführen.

Aufgrund der vorliegenden positiven qualitativen und quantitativen Evaluationsergebnisse hat sich die Leitung der TU Berlin entschlossen, weiterhin einen Einführungskurs “Teaching for University's Best

(TUB)” für neu eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen zu finanzieren und damit einen Beitrag zur Verbesserung universitärer Lehre zu leisten.

Ein derartiger Einführungskurs wird nunmehr einmal pro Semester vor Beginn der Vorlesungszeit angeboten werden. Im Bedarfsfall kann ein weiterer Kurs durchgeführt werden, an dem später eingestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen teilnehmen können.

Petra Jordan

¹ Für jeden Kurs wurde eine Begrenzung auf 12 Teilnehmer/innen vorgenommen. Dies ist für vergleichbar betreuungsintensive Seminare mit Videoeinsatz Standard in der Weiterbildung.

Für Kurzentschlossene gibt es noch wenige Plätze im nächsten Einführungskurs “Teaching for University's Best”:

**7. bis 9. April 2003,
9.00-17.00 Uhr**

**Hochst-Haus, Steinplatz 1,
Raum 528**

Anmeldung bitte umgehend per e-mail an wb@zek.tu-berlin.de, telefonisch unter 314-24030, per Fax an 314-24276.

**Einmalige Chance:
Online-Lehre lernen an der TUB
Intensivkurs für Wissenschaftliche
MitarbeiterInnen und Lehrkräfte zur Online-
Lehre und -Betreuung
(Vorankündigung)**

Die wissenschaftliche und interne Weiterbildung der ZEK kann in diesem Jahr dem wissenschaftlichen Personal der TUB eine intensive Weiterbildungsmaßnahme anbieten, die umfassend Themen des online-Lehrens und -Lernens behandelt. Ermöglicht wird diese Weiterbildung durch eine Projektfinanzierung des Europäischen Sozialfonds. Über das Projekt "Online - Lehre lernen - eine Qualifizierung des Lehrpersonals der Technischen Universität Berlin für den Umgang mit internetbasierten Lehr- und Lernmethoden" erhalten wir eine erhebliche finanzielle Unterstützung zur Weiterqualifizierung unseres eigenen Personals. Wir hoffen mit dieser einmaligen Möglichkeit, den Fakultäten ein verstärktes Angebot in der E-Lehre zu ermöglichen und damit auch einen Beitrag zur Modernisierung und Verbesserung der Lehrkultur zu leisten.

Die Qualifizierung geht über sechs Monate und wird in Form des "blended learning", einer Mischform von Präsenzseminaren und Online vermittelt. Inhalte sind u.a. die kommunikativen Möglichkeiten zu vermitteln, die das Netz bietet. Dies betrifft die Kommunikation im Netz und das Teletutoring, die Telemoderation und Kommunikationsanalysen. Die Mediendidaktik stellt einen weiteren Schwerpunkt dar. Hier planen die TeilnehmerInnen, wie sie ihre eigenen Lehrveranstaltungen durch die Möglichkeiten des Internets erweitern können. Auch das technische Know how wird vermittelt z.B. für die Einbindung von Foren und Chats in die selbst erstellte Website.

Zwei Seminareinheiten sind geplant, für die Sie sich jetzt schon entscheiden können: **Seminar 1** startet im September 2003 und dauert bis Februar 2004; **Seminar 2** wird von Januar bis Juli 2004 durchgeführt

Um die zeitliche Belastung während der Vorlesungszeit zu reduzieren, werden die Präsenzseminare primär in den Semesterferien stattfinden. Insgesamt sollten die TeilnehmerInnen einen wöchentlichen Arbeitseinsatz von circa drei Stunden einrechnen. Es werden Kosten von 250 Euro erhoben.

Für wen ist diese Weiterbildung gedacht?

Alle, die ihre Lehre oder Weiterbildung durch die Komponenten des Internets erweitern wollen und dafür auch das didaktische Know how erlangen möchten. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Weiterbildner und Lehrbeauftragte aller Bereiche der TUB. Leider können aufgrund der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung des Europäischen Sozialfonds keine Beamten gefördert werden, da diese (derzeit noch) nicht von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Diese Weiterbildung ist leider kein Dauerangebot und wird nur im Projektzeitraum angeboten. Nutzen Sie deshalb diese Chance! Sie können sich jetzt bereits anmelden. Die Plätze werden nach dem "Windhundverfahren" verteilt.

Weitergehende Informationen finden Sie unter:
www.tu-berlin.de/zek/wb/online.htm

Iris Löhrmann
iris.loehrmann@zek.tu-berlin.de

**Grundtvig 2-Lernpartnerschaft
"Interkulturelles Lehren und Lernen"**

Seit August 2002 läuft die für ein Jahr bewilligte Lernpartnerschaft "ICTaL - Intercultural Teaching and Learning". Im Programm Sokrates II der EU angesiedelt, ist diese neue Aktionsform im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung im weitesten Sinn als ein "Sprungbrett" für die ersten Schritte einer Internationalisierung der beteiligten Einrichtungen gedacht. Lernpartnerschaft bedeutet hier ein prozessorientiertes Vorgehen, bei dem auch die Lernenden vor Ort in den Aktivitäten der Partner/innen berücksichtigt werden sollen.

In der Lernpartnerschaft ICTaL lernen und arbeiten als Partner/innen Mitarbeiter/innen von VOX (Norwegian Institute for Adult Education, Oslo), CEPA la Balanguera (Adult Education Center, Palma de Mallorca) und "Enrique del Rey" (Escuela de Adultos, Arganda del Rey) mit der ZEK und dem Studienbüro der Fakultät I der TU Berlin zusammen.

Allgemeines Ziel ist es, notwendige interkulturelle Kompetenzen und das didaktische Repertoire der direkt in der Lernpartnerschaft aktiven Partner/innen zu erweitern, um die Lehr-Lernprozesse in multikulturell zusammengesetzten (Weiterbildungs-)Kursen zu verbessern.

Dabei sollen in Zusammenarbeit mit Lehrenden und Beratenden für ausländische Studierende vor Ort auch deren jeweilige Fragestellungen sowie ggf. der Weiterbildungsbedarf eruiert und good-practise-Angebote für die interkulturelle Lehre und Beratung identifiziert werden. Indirekt profitieren von dem erweiterten Wissen und dem Erfahrungsaustausch dann die Studierenden und Weiterbildungsteilnehmer/innen. Innerhalb der TU sind bisher das Akademische Auslandsamt, das Referat für Außenbeziehungen, die Arbeitsstelle für globales Lernen und internationale Kooperation, das Institut für Sprache und Kommunikation an der Fakultät I sowie der Betreuer für ausländische Studierende an der Fakultät IV in den Informations- und Erfahrungsaustausch einbezogen.

Als erster Schritt ist vom 16. bis 17. Mai 2003 an der TU Berlin ein workshop mit insgesamt 25 Lehrenden aus allen Partnerinstitutionen geplant, bei dem Beiträge und Diskussionsergebnisse der Lernpartnerschaft zu good practise für Lehre und Beratung vorgestellt werden können.

Leitfragen dabei können u.a. sein: Welche Fragen und Probleme behindern erfolgreiches Lernen in multikulturell zusammengesetzten Gruppen? Welche allgemeinen und besonderen Lerngewohnheiten finden sich in diesen Gruppen, auch vor dem Hintergrund der Lerngewohnheiten aus dem Heimatland? Welche Lehr- und Lernmethoden können empfohlen werden? Welche Schlussfolgerungen für die Gestaltung von Lehre sind zu ziehen?

Monika Rummler

Kontakt und nähere Informationen unter:

Monika.Rummler@zek.tu-berlin.de oder demnächst auch auf unserer Homepage: www.tu-berlin.de/zek/wb/projekte

<p>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</p>
Empty space for contact details