

Kooperationsnetze über Fachgrenzen hinweg

Erste Summer School im Graduiertennetzwerk „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Graduiertenkollegs zur Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften sind keine Seltenheit in der Wissenschaftslandschaft. Warum wurde nun ein durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Graduiertennetzwerk bei QUEM gegründet?

Die erste Phase der Ausschreibung (zweite Phase vgl. in diesem Bulletin S. 12) hatte große Resonanz gefunden. Fünfzehn Teilnehmer konnten aus dem Bewerberpool schließlich ausgewählt werden. Zweifelsohne verbessert die Förderung zuerst die individuellen Bedingungen, schafft Freiraum für das Arbeiten an einer Dissertation. Doch die Intentionen gehen darüber hinaus. Erklärte Absicht ist es, diese Form der Nachwuchsförderung in das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ (vgl. Bulletin 5'2000) einzubinden und interdisziplinäres Vorgehen anzuregen. Selbstverständlich bleibt die alltägliche Arbeit, das wissenschaftliche Leben an den Lehrstühlen und Instituten, zu denen die Doktoranden gehören, im Zentrum. Sie sollen durch wissenschaftliche Impulse aus dem zu schaffenden Netzwerk angereichert werden.

Für die jungen Kollegen, die nicht Angehörige einer Hochschule, sondern in Unternehmen tätig sind und deren Dissertationen extern an einem Lehrstuhl betreut werden, soll die Integration in dieses Netzwerk außerdem eine weitere Gelegenheit zum wissenschaftlichen Meinungs- und Informationsaustausch bieten sowie eine zusätzliche Ermutigung für ihr Promotionsvorhaben werden. Sie soll die Teilnahme am wissenschaftlichen Leben der Lehrstühle, von denen sie betreut werden, ergänzen.

So wurde darauf geachtet, aus verschiedenen Fachdisziplinen auszuwählen, um eine große inhaltliche Breite zu erhalten. Es sollten Arbeiten aus Hochschulen verschiedener Regionen aufgenommen werden sowie Hochschulangehörige und Promovenden, die bereits in Unternehmen und Institutionen beschäftigt sind und für ihre wissenschaftliche Arbeit teilweise freigestellt werden, in das zu schaffende Netzwerk einbezogen werden. Die Zusammenarbeit von Hochschulen und verschiedenen Praxisbereichen sollte Bestandteil des Netzwerks werden.

Aus dem Inhalt

Kooperationsnetze über Fachgrenzen hinweg

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ bildet die Entwicklung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte einen besonderen Schwerpunkt. Zur Realisierung dieses Anliegens wurde ein Graduiertennetzwerk eingerichtet. Bestandteil des Graduiertennetzwerks ist eine alljährliche Summer School. Folgende Themen werden behandelt:

Erste Summer School im Graduiertennetzwerk „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Seite 1

Interdisziplinarität als Fokus eines Graduiertennetzwerks

Seite 3

Promovieren mit Teamgeist und guter Laune

Seite 4

Neue Medien in der Bildung

Internetbasiertes Projektmanagement-Tutoring

Über die Zielsetzung des Projekts, die Projektphasen, die Lerninhalte und die Lernorganisation wird berichtet.

Seite 6

Ausschreibungen

Ringvorlesungen

Seite 11

Graduiertennetzwerk „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Seite 12

Mit dem Graduiertennetzwerk kommt für QUEM innerhalb des komplexen Programmmanagements „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ eine neue Aufgabe hinzu: zielgerichtete Unterstützung der Entwicklung qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses innerhalb und außerhalb von Hochschulen. Es soll ein Impuls gegeben werden, junge Wissenschaftler am Beginn ihrer wissenschaftlichen Arbeit in die Untersuchungen zu Wandlungen von Lernen und Lernkultur einzubeziehen und mit ihnen – gefördert durch ihre wissenschaftlichen Betreuer – ein Netzwerk künftigen interdisziplinären Arbeitens aufzubauen. Das angestrebte Netzwerk soll ihnen Gelegenheit bieten, über den vertrauten Rahmen des Lehrstuhls, des Fachbereichs hinaus, sich weitere wissenschaftliche Kontakte zu erschließen, den eigenen Blickwinkel zu erweitern und am wissenschaftlichen Leben frühzeitig mit eigenen Leistungen teilzunehmen.

Von vornherein wurde darauf Kurs genommen, mit Hilfe des Graduiertennetzwerks zwischen den jungen Vertretern unterschiedlicher Fachwissenschaften einen Dialog in Gang zu bringen und auf dieser Grundlage gemeinsame Vorhaben zu vereinbaren, die in kooperativer Arbeit wissenschaftliche Beiträge zum Themenkreis „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ erbringen.

Die Komplexität eines derartigen Themas kann erfolgreich nur von Vertretern verschiedener Wissenschaftsgebiete angegangen werden. Diese Erkenntnis sollte schon am Beginn einer wissenschaftlichen Karriere wachsen und zum selbstverständlichen Bestandteil der eigenen Arbeitsweise werden. Gelingt das, könnte künftig die Bildung leistungsfähiger Gruppen von Forschern und Praktikern zur Bearbeitung komplexer Fragen sehr erleichtert werden. So könnten informelle wissenschaftliche Netze für die Lösung unterschiedlicher Aufgaben bereit stehen, die in der gemeinsamen Arbeit erprobt sind.

Es sollte nicht schlechthin ein weiteres Graduiertenkolleg installiert werden mit Veranstaltungen, hochrangigen Gastvorträgen, Seminaren, mit Präsentationen von Konzepten und Zwischenergebnissen der Doktoranden. All das hat zweifellos auch bei dieser Neugründung seinen Platz. Vor allem soll jedoch ein Netz von Kleingruppen angeregt werden, das die Teilnehmer selbst aufbauen, weil sie Berührungspunkte zwischen ihren Vorhaben erkennen, Fragen haben, die sie gemeinsam diskutieren und in der Konsequenz dieser Diskussion bis zu kooperativ erarbeiteten Publikationen führen möchten, mit denen sie in den wissenschaftlichen Diskurs eingreifen. Die disziplinäre soll durch disziplinübergreifende Arbeit ergänzt werden und das möglichst schon am Anfang einer wissenschaftlichen Laufbahn.

Um auf diesem Weg voranzukommen ist alljährlich als Diskussionsforum eine Summer School im Graduiertennetzwerk vorgesehen. Zur ersten Veranstaltung trafen sich die 15 Teilnehmer vom 10. bis 14. September 2001 in Jena. Sie kamen aus 15 Hochschulen und Unternehmen von Konstanz bis Bremen, von Aachen bis Dresden.

Zunächst präsentierten alle Teilnehmer ihre vorgesehenen Themen kurz und prägnant und stellten sich den Fragen des Auditoriums.

Nach eigenem Bekunden war es keineswegs alltäglich, das Arbeitskonzept vor Kollegen nicht nur anderer Hochschulen, sondern auch unterschiedlicher Fachrichtungen – Erwachsenenbildung, Wirtschafts- und Organisationspsychologie, Wirtschaftspädagogik, Arbeitswissenschaft, Sozialpädagogik, Mediendidaktik, Regionalentwicklung – vorzustellen, dazu ins Gespräch zu kommen und auf Fragen zu antworten, die aus unterschiedlicher einzelwissenschaftlicher Sicht gestellt wurden. Doch diese Gespräche kamen von Stunde zu Stunde besser in Gang – über geplante Veranstaltungszeiten hinaus. Von Vorteil war, dass einzelne Teilnehmer auch schon einige Zeit an ihrem Thema gearbeitet hatten und so nicht nur Absichten bekundet wurden, sondern auch Erfahrungen und Mühseligkeiten der alltäglichen Arbeit zur Sprache kamen. Mit großem Interesse und wachsendem Engagement wurde erkundet, wo übergreifende Probleme vermutet werden können, wo Berührungspunkte zwischen verschiedenen Vorhaben bestehen und welche Möglichkeiten gesehen werden, kooperativ zu arbeiten.

Die Sicht auf die zu bearbeitenden Fragen bestätigte den Zusammenhang zwischen den Bestandteilen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. Übergänge und Beziehungen von Lernen in der Arbeit und Lernen im sozialen Umfeld wurden sichtbar. Lernen von Individuen, Organisationen und ganzen Regionen wurde in konkrete Zusammenhänge gebracht. Die einzelne Arbeit wurde eingebettet in größere Forschungs- und Gesellschaftszusammenhänge.

Von Präsentation zu Präsentation baute sich vor den Augen der Teilnehmer eine komplexe Matrix vielseitiger Verflechtungen der von ihnen bearbeiteten Themen auf. Am Ende wurde versucht, daraus Strukturen für eine erfolgversprechende Kleingruppenarbeit abzuleiten, die sich auch alsbald formierten. In intensiver Kleingruppenarbeit wurden dann Aufgaben identifiziert, die mehrere berühren, zu denen man sich verständigen sollte und auf deren Bearbeitung gemeinsame Anstrengungen gerichtet werden müssten – nicht unabhängig von den jeweiligen Dissertationen, sondern angelagert an sie, um die eigene Problemsicht auszuweiten und zu vertiefen.

Es formierte sich die Einsicht, dass man sich fachübergreifend verständigen kann und dass diese Gespräche höchst wertvoll sind, um den eigenen Standpunkt zu präzisieren. Fachübergreifendes Denken wurde als praktikabel und spannend erlebt. Sich für die anderen Kollegen verständlich zu machen und umgekehrt andere Sichtweisen aufzunehmen und zu verarbeiten, wurde erfolgreich bewältigt. Das oft beschworene disziplinübergreifende Denken und Arbeiten wurde in den eigenen Erfahrungsraum hereingeholt und als reale Möglichkeit für eine beginnende Kooperation erkannt und akzeptiert. Selbstorganisiertes Arbeiten in aus eigener Einsicht strukturierten Kleingruppen wurde die bevorzugte Arbeitsweise der Summer School – flankiert von zahllosen individuellen Gesprächen. Das lässt auf künftige informelle Netze junger Kollegen hoffen, die wissenschaftliche Arbeit nur fördern können.

Exzellente Unterstützung erfuhr die Summer School durch den Vortrag „Auf dem Weg zu einer veränderten Lernkultur“ von Prof. Dr. Kirchhöfer, Potsdam. Er löste eine lebhaft Diskussions aus und bestärkte die Teilnehmer darin, dass sie in ihren individuellen Vorhaben in vielfältiger Weise darauf Bezug nehmen können und müssen und dass hier ein Angelpunkt für disziplinübergreifendes Vorgehen liegt.

Weiterhin wurde der Erfolg der Summer School dadurch verstärkt, dass ein großer Teil der wissenschaftlichen Betreuer zwei Tage anwesend war, um an der Arbeit der Doktoranden teilzunehmen – nicht als Vortragende, sondern als außergewöhnlich feinfühlig und unermüdliche Gesprächspartner in den Kleingruppen und darüber hinaus in vielen individuellen Gesprächen. Die Doktoranden erlebten unmittelbar mit, wie ihre akademischen Lehrer mit ihnen und mit den anderen anwesenden Hochschullehrern fachrichtungsübergreifendes Denken demonstrierten. Die Betreuer halfen mit, aus vagen Ansätzen bearbeitbare wissenschaftliche Fragestellungen zu extrahieren, die aus unterschiedlichen disziplinären Sichtweisen mit gemeinsamem Nutzen bearbeitet werden könnten. Nicht zuletzt boten sie ihre Unterstützung an, erste ertragreiche gemeinsame Ergebnisse auch angemessen zu publizieren. In der Summer School etablierte sich eine Werkstatt wissenschaftlichen Arbeitens von erfahrenen Wissenschaftlern und der nachrückenden Generation. Dieses wissenschaftliche Werkstattgespräch mit einer ganzen Gruppe von Wissenschaftlern – über den eigenen Betreuer hinaus – erwies sich für die Teilnehmer als wichtiges Erlebnis und als Anregungsfaktor. Es vermittelte eine gewisse Sicherheit, machte auf nicht zu Ende Gedachtes aufmerksam und bestärkte das Gefühl, akzeptierter Dialogpartner zu sein.

Die Anlage des Graduiertennetzwerks weist einen deutlichen Bezug zur Praxis des Lernens in der Arbeit und im sozialen Umfeld auf, neben Grundlagenforschung wird der Blick auf die Anwendung erreichter Erkenntnisse in Unternehmen, im sozialen Umfeld und in Weiterbildungseinrichtungen gerichtet sein. In diesem Jahr war es lediglich gelungen, einen Geschäftsführer eines Unternehmens, bei dem ein Doktorand beschäftigt ist, in die Summer School einzubeziehen. Das war durchaus ein Gewinn, künftig muss versucht werden, noch stärker derartige Impulse aus der Praxis in die Tätigkeit des Graduiertennetzwerks aufzunehmen.

Am Ende der Woche in Jena waren nicht nur zahllose Anregungen entstanden, es wurden auch verbindliche Handlungspläne entworfen, wie, in welchen Zeiträumen, mit welcher Aufgabenverteilung bis zur nächsten Summer School an ersten kooperativen Publikationsvorhaben gearbeitet werden wird.

Nicht unerwähnt bleiben soll, dass viele individuelle Absprachen erfolgten, an Veranstaltungen anderer Lehrstühle und Institute im Verlauf des nächsten Studienjahres teilzunehmen. Es wurden informelle Treffen von Teilgruppen und Materialaustausche vereinbart. Der Ansatz, vielseitige, sehr differenzierte informelle Vernetzungen

anzuregen, die jeweils als arbeitsförderlich und beziehungsstiftend angesehen werden, fand Zustimmung.

Zum Erfolg der ersten Summer School trug nicht wenig das Engagement der Kollegen des Lehrstuhls Wirtschaftspädagogik der Friedrich-Schiller-Universität Jena bei, die es verstanden, die Probleme und Erfolge in der Entwicklung des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandorts Jena sichtbar werden zu lassen.

Für die Moderatoren von QUEM war die Zusammenarbeit mit den Doktoranden eine sehr anregende und angenehme Verpflichtung, da alle Teilnehmer sich mit dem Anliegen identifizierten und weil von Seiten der betreuenden Hochschullehrer, die in Jena anwesend waren, über alle Maßen kollegiale Unterstützung gegeben wurde. Der zweiten Auflage der Summer School kann man so mit der Erwartung entgegensehen, dass das Netzwerk seine Lebensfähigkeit erweisen und dann schon erste wissenschaftliche Ergebnisse erbracht haben wird.

Ernst A. Hartmann und Matthias Trier

Interdisziplinarität als Fokus eines Graduiertennetzwerks

Bei meinem Besuch der Jenaer Summer School, die von den Kollegen Hartmann und Trier im Rahmen des QUEM-Graduiertennetzwerks veranstaltet wurde, beeindruckte die Bereitschaft und Offenheit aller Beteiligten zum fachübergreifenden Diskurs. Dieser Eindruck gilt sowohl für die engagierten Stipendiaten als auch für die betreuenden Hochschullehrer, die aus unterschiedlichen Fakultäten und Universitätsstandorten kamen. Vor diesem Hintergrund scheint es angebracht, ein wenig über die Begründung dieses Graduiertennetzwerks unter dem spezifischen Blickwinkel von Inter- und Transdisziplinarität nachzudenken.

Zweifellos wird mit dem Beginn eines Graduiertennetzwerks Neuland betreten. Vor allem mit der Fokussierung auf „Inter- und Transdisziplinarität“ nimmt es Wissenschaftsdiagnosen und Trendeinschätzungen auf, wie sie bekannten Expertisen etwa von Daniel Bell, dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten „Bildungs- und Wissensdelphi“, dem EU-Weißbuch zur „kognitiven Gesellschaft“ oder den Arbeiten des deutschen Soziologen Nico Stehr zugrunde liegen. Vor diesem Hintergrund gehe ich von der These aus, dass Interdisziplinarität eine insgesamt wichtiger werdende Perspektive von Hochschul- und Wissenschaftsinnovation darstellt. Einerseits begründet sich Interdisziplinarität unter dem Aspekt der Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftsbereichs in einer zunehmend wissensbasierten Umwelt. Andererseits resultiert ein interdisziplinärer Reorganisationsbedarf von Wissenschaftsproduktion aus der in den letzten Jahrzehnten gewachsenen Einsicht in die

problematischen Nebenfolgen und Defizite, die das gegebene System der disziplinär verfassten Wissenschaften erzeugt.

Wie bereits der Historiker Jürgen Kocka mit exemplarischem Bezug auf Erfahrungen bei der Bielefelder Hochschulreform während der 70er und 80er Jahre bilanziert, sind es die „Grenzen und Lücken ausschließlich disziplinär verfaßter Wissenschaft“ (1987, S. 8), die das Terrain bereiten, um Wissenschaft auch interdisziplinär zu betreiben. Denn Fakt ist, dass sich die Spezialisierung der Wissenschaft in einer großen Zahl relativ unverbundener Disziplinen wohl kaum wieder rückgängig machen lässt. Dazu gegenläufig nehmen indes die gesellschaftlichen Erwartungen nach einer anwendungsorientierten und damit Fachgrenzen überschreitenden Wissenschaft zu. Insofern besteht ein zunehmendes Interesse an Ergänzungen und Korrekturen gegenüber der historisch gewachsenen Arbeitsteilung universitärer Erkenntnisproduktion durch neue Formen interdisziplinärer Zusammenarbeit.

Gerade im Lichte der aufkommenden Wissenschaftsgesellschaft ergeben sich gute Gründe für eine Fachgrenzen übergreifende Kooperation. So erscheint es angesichts der komplexen Natur (welt-)gesellschaftlicher, ökologischer, betrieblicher und lebensweltlicher Problemlagen immer weniger akzeptabel, wenn die moderne Wissenschaft in der Strukturiertheit eines einzeldisziplinär „abgedunkelten“ Erkenntnisinteresses verharrt. Zwar ist eine perspektivische Gegenstandserschließung aus Gründen besseren Erkenntnisgewinns notwendig, insofern Interdisziplinarität auf das Fundament jeweils intakter Einzelwissenschaften angewiesen ist (vgl. Kaufmann 1987, in: Kocka 1987). Disziplinäre Spezialisierung erweist sich aber in dem Maße als kontraproduktiv, wie darunter „interdisziplinäre(n) Koordination und wechselseitige(n) Berücksichtigung der Ergebnisse für eine integrative theoretische Analyse“ (Seiffert 1992, S. 28) leiden. Spätestens mit dem Verlust an Offenheit für eine ganzheitliche Problemlösung ist in den Hochschulen „ein Umdenken in Richtung auf Inter- und Transdisziplinarität“ (Felt/Nowotny/Taschwer 1995, S. 166) angesagt.

Wie wenig eine bloß in Fachgrenzen operierende Wissenschaft der Komplexität nachindustriegesellschaftlicher Problem- und Risikolagen zu entsprechen vermag, zeigt auch der modernisierungstheoretische Diskurs auf. Folgt man hier Ulrich Beck (1986 und 1997), beruht die Forderung nach Interdisziplinarität auf einem veränderten Verhältnis von Wissenschaft und Öffentlichkeit, welches sich im Zuge einer „reflexiven Verwissenschaftlichung“ etwa ab den 70er Jahren herausbildet. Insbesondere erzwingt „die öffentliche Sensibilität gegenüber bestimmten problematischen Aspekten der Modernisierung“ (Beck 1986, S. 262) auch innerwissenschaftlich neue Problemdefinitionen und fächerübergreifende Arbeitsansätze: Indem „Modernisierungsrisiken in einem spannungsreichen Zusammenspiel von Wissenschaft, Praxis und Öffentlichkeit sozial konstituiert und in die Wissenschaften zurückgespielt werden, (lösen diese, R.B.) hier ‚Identitätskrisen‘, neue Organisations- und Arbeitsformen, neue Theoriegrundlagen, neue Methodologieentwicklungen“ (Beck 1986, S. 263) aus.

Literatur

- Beck, U.: Risikogesellschaft. Frankfurt/Main 1986
Beck, U.: Was ist Globalisierung? Frankfurt/Main 1997
Felt, U.; Nowotny, H.; Taschwer, K.: Wissenschaftsforschung. Frankfurt/Main 1995
Kocka, J. (Hrsg.): Interdisziplinarität. Frankfurt/Main 1987
Seiffert, H.: Einführung in die Wissenschaftstheorie, 3. Bd., 2. Aufl., München (1985) 1992

Rainer Brödel

Promovieren mit Teamgeist und guter Laune

Als erste Generation eines neu installierten Netzwerks von jungen Wissenschaftlern trafen sich vom 10. bis 14. September fünfzehn Doktoranden zur Summer School in Jena. Angereist aus dem gesamten Bundesgebiet widmeten sich die Nachwuchswissenschaftler mit Unterstützung von Prof. Trier und Dr. Hartmann in der traditionsreichen Universitätsstadt an der Saale der Präsentation und Diskussion ihrer Forschungsvorhaben sowie der Planung erster gemeinsamer Veröffentlichungen.

Die im Graduiertennetzwerk bearbeiteten Themen reichen vom individuellen über organisationales Lernen bis zum Lernen ganzer Regionen. Ihre Titel lauten im Einzelnen:

- Wissensmanagement im Dienstleistungsbereich (Heike Akl)
- System(at)ische Regionalentwicklung – Infrastruktur und Unterstützungsformen selbstorganisierten Lernens für eine lernende Region (Carsten Braasch)
- Kompetenzentwicklung in Wirtschaftsunternehmen und Konsequenzen für berufliche Bildung (Birgit Hilliger)
- Modelle und Konzepte zur Unterstützung des selbstorganisierten Lernens in den IT-Berufen unter besonderer Berücksichtigung des Integrationsproblems technischer und ökonomischer Kompetenzen (Armin Jäger)
- Analyse und Beurteilung von Methoden zur Erfassung von Kompetenz und Kompetenzentwicklung (Marisa Kaufhold)
- Informelles Lernen und berufliche Kompetenzentwicklung: Didaktische Ansätze zur Integration des Lernens im sozialen Umfeld in die Aus- und Weiterbildung von Krankenpflegekräften (Steffen Kirchhof)
- Übergangene Lernerfahrungen benachteiligter männlicher Jugendlicher und junger Erwachsener (Thomas Kreher)
- Tätigkeitsbegleitendes Lernen im Rahmen freiwilligen Engagements in Jugendverbänden und Freiwilligendiensten (Julia Kreimayer)
- Gestalteter Raum und Lernen von Erwachsenen (Daniela Rätzel)
- Möglichkeiten und Grenzen internetbasierter Zukunftsmoderation (Heiko Ruppel)



Fünf Tage harte Arbeit an Themen und am Team – die fünfzehn Stipendiaten des Graduiertennetzwerks „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

- Reduzierung von emotionalen Belastungen im Dienstleistungsbereich – Analyse und Förderung von Kompetenzen (Liane Schmitt)
- Entwicklung eines facharbeiterorientierten multimedialen Lernzeugs für numerisch gesteuerte Dreh- und Fräsprozesse (Holger Sichel)
- Lernen im Prozess der Arbeit unter den Bedingungen sich wandelnder Arbeits- und Organisationsstrukturen (Michael Uhlmann)
- Arbeit von Kindern in Deutschland – Kompetenzerwerb von Kindern in Arbeitsprozessen im sozialen Umfeld (Anne Wihstutz)
- Organisationale und individuelle Bedingungen der Entwicklung einer kompetenzförderlichen Lernkultur (Ralph Woschée)

Unter der Moderation von Prof. Trier und Dr. Hartmann wurden alle Forschungsvorhaben im Kreis der Promovenden präsentiert und diskutiert. Durch die persönliche wie inhaltliche Vorstellungsrunde bekamen wir einen lebhaften Eindruck von der Vielfalt vorhandener Kompetenzen, biographisch-wissenschaftlicher Lebensläufe und Forschungsgegenstände – umfangreiche Erfahrungen, wie sich im Laufe der Woche zeigte, die die Zusammenarbeit äußerst spannend und bereichernd machen werden.

In der Diskussion kristallisierten sich erste gemeinsame Fragestellungen, methodologische Überlegungen und Themenschwerpunkte heraus. Wichtige wissenschaftstheoretische Anregungen bekamen wir zusätzlich durch einen Vortrag von Prof. Dr. Kirchhöfer (Universität Potsdam) „Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur“. Praktischen Einblick in eine moderne Lernkultur gaben uns der

Besuch auf dem Biotech-Campus Beutenberg (ein Innovationspark für interdisziplinäre Grundlagenforschung und Entwicklungsarbeit im Rahmen der gemeinsamen Anwendungsfelder von Biologie, Physik und Chemie) sowie die Präsentation der grundlegend und erfolgreich reorganisierten Jenoptik AG: Good-practise-Beispiele einer lernenden Region im Strukturwandel.

In vier Subteams vereinbarten die Stipendiaten schließlich erste gemeinsame Artikel, um bereits nach einem Jahr zielorientiert und im Team Anregungen in der Wissenschaftsgemeinschaft zu platzieren und so auf dem Weg zur eigenen Doktorarbeit frühzeitig interdisziplinär mit der Öffentlichkeit in den Diskurs zu treten. Auf diese Weise können durch das Graduiertennetzwerk neben der Nachwuchsförderung gleichfalls bereichernde Fragen und erste Antworten für das Programm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ insgesamt entstehen. Mit Unterstützung renommierter Wissenschaftler und Praktiker sollen diese Artikel in Fachzeitschriften und weiteren Publikationen veröffentlicht werden. An zwei Tagen der Summer School diskutierten die Promovenden hierzu mit ihren Betreuern und vereinbarten mit viel Kreativität wie Spaß an der Sache ein kooperatives Vorgehen. Wie alle Beteiligten am Ende feststellten, ein gelungener generationsübergreifender „Aufschlag“ auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur.

Wir möchten uns im Namen aller Promovenden bei Prof. Trier und Dr. Hartmann für die bisherige Unterstützung bedanken und freuen uns auf eine ziel- und teamorientierte Zusammenarbeit, die weiterhin so viel Spaß macht.

Carsten Braasch und Anne Wihstutz

Neue Medien in der Bildung

Internetbasiertes Projektmanagement-Tutoring

Die Entwicklung einer universitären internetbasierten Projektmanagement-Ausbildung wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Ausschreibung „Neue Medien in der Bildung, Förderbereich Hochschulen“ als Teil des Aktionsprogramms der Bundesregierung „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ gefördert. Der Projektträger Neue Medien in der Bildung (PT-NMB) der Fraunhofer Gesellschaft (ehemals GMD – Forschungszentrum Informationstechnik GmbH) in Sankt Augustin unterstützt die Bundesregierung bei der Implementierung des Programms.

Projektpartner sind das Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik der Universität Flensburg, das Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg sowie als federführende Hochschule der Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen.

1 Zielsetzung

Die Komplexität und Dynamik von Arbeit und Organisation in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts steigt. Nicht immer können deutsche Universitäten mit dieser Entwicklung Schritt halten. Gründe hierfür liegen einerseits in der hohen Auslastungsquote der Hochschulinstitute, andererseits in den wachsenden Anforderungen des Arbeitslebens. Zur Vermeidung drohender Defizite in der universitären Ausbildung wird ein Internetbasiertes Projektmanagement-Tutoring (IT-PROTO) entwickelt. Es ermöglicht, zentrale und bedeutsame Projektmanagementkompetenzen auf der Basis modular aufgebauter Lehr-/Lerneinheiten mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu vermitteln und bestehende Ressourcen durch innovative sowie multimediale Lehr- und Lernformen effizienter zu nutzen.

Der Zweck des Projekts

Durch eine Kombination aus Präsenzlehre, mediengestütztem Selbstlernen, Fernunterricht und Tele-Tutoring in verteilten internetbasierten Arbeits- und Lernumgebungen erwerben Studierende die Fähigkeit, Simulations- und Industrieprojekte zu planen, zu organisieren, durchzuführen und zu evaluieren.

Die Ziele des Projekts

Einen zusammenfassenden Überblick über angestrebte Ziele verdeutlicht Übersicht 1. Mit IT-PROTO werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

Funktionsziele

Teilnehmer-, erfahrungs- und handlungsorientierte Formen der Erwachsenenbildung werden durch die Bearbeitung von Projekten in virtuellen Lern- und Arbeitsgruppen ermöglicht. Die Betreuung dieser Foren erfolgt durch Tele-Tutoren und die Transfersicherung des Lernerfolgs durch die Bearbeitung realer Industrieprojekte.

Die Studierenden werden durch mediengestütztes Selbst- und Fernlernen auf Formen arbeitsplatznaher Weiterbildung vorbereitet. Sie verbessern durch den Erwerb der Kernkompetenz „IT-Projektmanagement“ ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Die zeitliche Belastung der Dozenten wird durch die Implementation einer internet- und computerbasierten Lernumgebung in den Regelbetrieb der Hochschule verringert, die Qualität der – insbesondere individuellen – Betreuung der Studierenden wird verbessert.

Die „Confirmation of Common Sense“ der Universität Krems in Österreich und der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement e.V. Nürnberg wird im Projekt Internetbasiertes Projektmanagement-Tutoring durch wechselseitigen Know-how-Transfer ausgebaut.

Die Zertifizierungsstelle PM-ZERT der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement wird IT-PROTO nach Abschluss der zweiten Phase evaluieren.

Übersicht 1

Ziele des Projekts

Ziele des Projekts

- Vorbereitung der Studierenden auf Formen arbeitsplatznaher Weiterbildung durch mediengestütztes Selbst- und Fernlernen
- Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch den Erwerb der Kernkompetenz „IT-Projektmanagement“
- Ermöglichung teilnehmer-, erfahrungs- und handlungsorientierter Formen des Lernens
- Transfersicherung des Lernerfolgs durch die Bearbeitung von realen Industrieprojekten
- Integration von Beruf und Familie
- Abbau von Vorurteilen gegenüber anderen Wissenschaftsdisziplinen durch gemeinsames Lernen in virtuellen, interdisziplinären Arbeitsgruppen

Sozialziele

Das Lerninteresse von Frauen wird durch Fernunterricht in besonderer Weise berücksichtigt, Möglichkeiten der Integration von Beruf und Familie werden aufgezeigt.

Differenziertes Feedback und individuelle Lernfortschrittskontrolle durch Tele-Tutoren beugt einer Überforderung der Studierenden vor, der Lernerfolg wird gefördert und gesichert.

Eventuelle Vorurteile gegenüber anderen Berufsgruppen werden durch gemeinsames Lernen in interdisziplinären Arbeitsgruppen abgebaut, der Wert der Ausbildung wird durch Synergieeffekte gesteigert und der zukunftsweisende Umgang mit modernen IuK-Systemen gelernt.

Finanzziele

Die Folgekosten der beteiligten Hochschulen werden gering sein, da einerseits auf bestehende, kostengünstige Hochschulrahmenverträge mit Software-Firmen zurückgegriffen werden kann, bereits vorhandene Lösungen im IBT-Bereich weiterentwickelt werden und im CBT-Bereich eigene Neuentwicklungen entstehen.

Das Distance-Learning-Angebot IT-PROTO wird im Anschluss an das Projekt als Qualifizierungsmaßnahme für die berufliche Weiterbildung geöffnet.

Planziele

Das Projekt soll nach zwei Jahren im EU-Rahmen fortgesetzt und im Lehrbetrieb der beteiligten Hochschulen verankert werden.

Geplant ist die Entwicklung weiterer interdisziplinärer Lern- und Arbeitsmodule, wie z. B. zum Wissens-, Interkultur- und Work-Flow-Management.

2 Die Projektphasen

Das Projekt gliedert sich in drei Phasen:

- Vorbereitungsphase (12 Monate)
- Simulationsphase (7 Monate)
- Industriephase (8 Monate).

Die Gesamtdauer beträgt 27 Monate. Projektstart war der 01. Januar 2001.

Erste Phase: In den ersten zwölf Monaten werden zunächst die technische Infrastruktur aufgebaut, die didaktischen Lehrinhalte geschaffen und der Lehrinhalt aufbereitet. Ergebnisse dieser Phase werden eine internetbasierte Lernumgebung und -simulation sein, eine PM-Wissensbasis, computerbasierte Lernmodule und ein Tele-

Tutoren-System. Als Lernplattform wird eine Eigenentwicklung eingesetzt. Der ConferenceServer von CuSeeMe Networks ermöglicht die synchrone Multipoint-Kommunikation. Als Groupwaresysteme kommen die Programme BSCW (Basic Support for Cooperative Work) der Gesellschaft für Mathematik und Datenverarbeitung, Darmstadt, und QuickPlace von Lotus zum Einsatz.

Zweite Phase: In den folgenden sieben Monaten werden die Studierenden am Beispiel eines Simulationsprojekts mit den Instrumenten des Projektmanagements vertraut gemacht. Die virtuellen Lernteams bestehen hierbei aus Studierenden der beteiligten Universitäten, die von einem Tele-Tutor betreut werden. Ergänzend zum mediengestützten Selbst-, Gruppen- und Fernlernen finden an den Hochschulstandorten Präsenzphasen statt, die handlungsorientierte Themen, wie Moderationstraining und Konfliktlösung, zum Gegenstand haben.

Dritte Phase: In der abschließenden Projektphase (acht Monate) wenden die Studierenden ihre erworbenen Kenntnisse an. Am Projekt beteiligte Industriepartner erteilen hierfür reale Projektaufträge. In dieser Phase vertiefen die virtuellen Arbeitsgruppen ihre Handlungskompetenz im Umgang mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien; sie verbessern ihre kommunikativen und kooperativen Kompetenzen, ferner verfestigen sie ihre Projektmanagementkenntnisse, -fähigkeiten und -fertigkeiten durch die Arbeit an einem eigenen Projekt.

3 Die Lerninhalte

Die Lerninhalte des Computerbasierten Trainings (CBT) sind modular, die des Internetbasierten Trainings (IBT) prozessorientiert aufgebaut. Sie basieren auf dem PM-Inhaltskanon der Deutschen Gesellschaft für Projektmanagement (vgl. Motzel, E.; Pannenbäcker, O.: Projektmanagement-Kanon. Der deutsche Zugang zum Project Management Body of Knowledge. Köln 1998) und bestehen aus den vier Säulen Grundlagen-, Methoden-, Organisations- und Sozialkompetenz mit insgesamt 39 Themenbereichen. (Vgl. Übersicht 2, S. 8)

Die Universität Aachen entwickelt hierbei Computerbasierte Trainings (CBT) in den Bereichen Grundlagen- und Methodenkompetenz, die Universität Magdeburg setzt den Bereich Sozialkompetenz um, die Universität Flensburg realisiert den Bereich Organisationskompetenz.

Das Simulationsprojekt verbindet prozessorientiert die einzelnen Module. Die virtuellen Lernteams arbeiten internetbasiert an einem gemeinschaftlichen Projekt. Auf diese Weise werden die Studierenden schrittweise an die Komplexität von Projektaufträgen herangeführt. Zur Vorbereitung und Vertiefung stehen die CBTs auch zum Selbststudium zur Verfügung.

Die IBT-Lernumgebung soll zudem eine bedarfsorientierte Interaktion mit den Tutoren (Tele-Tutoring) sowie mit anderen Lehrgangs-

teilnehmern ermöglichen. Die in virtuellen Lernszenarien nicht erfahr- und erwerbbar Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel Moderations-, Präsentations-, und Konfliktlösungsfähigkeiten, werden in Präsenz-Trainingseinheiten vermittelt.

Die Serverinfrastruktur wird in Aachen aufgebaut.

Um einen Mehrwert gegenüber dem an Hochschulen vorherrschenden Medienansatz in Vorlesungen und Seminaren zu schaffen, wird die internetbasierte Lernumgebung um ein interaktives und internetbasiertes Informations- und Kooperationssystem ergänzt, das es ermöglicht, abstrakte Prozesse eines Projekts visuell darzustellen, gemeinschaftlich zu erarbeiten und tutoriell zu betreuen.

Hierfür werden verteilt arbeitende, interdisziplinär besetzte Lerngruppen geschaffen, die mittels Application-Sharing auf der Grundlage von Visio 2000 Professional sowie MS Project 2000/MS Project Central unterschiedlich verdichtete und mögliche Aufbau- und Ablaufstrukturen interaktiv erarbeiten.

Die gemeinschaftliche Visualisierung ermöglicht den Beteiligten, (1) Aussagen zu konkretisieren, um Missverständnissen vorzubeugen,

(2) Kontroversen und Ergebnisse sichtbar darzustellen und zu dokumentieren, (3) eine erhöhte Identifikation sowohl mit den Vorgehensweisen als auch mit den Ergebnissen, und (4) abstrakte Prozessvorgänge in Trainingsszenarios visuell zu erarbeiten und darzustellen, um eine mögliche Überforderung der Studierenden zu verhindern und den Lernerfolg nachhaltig zu sichern.

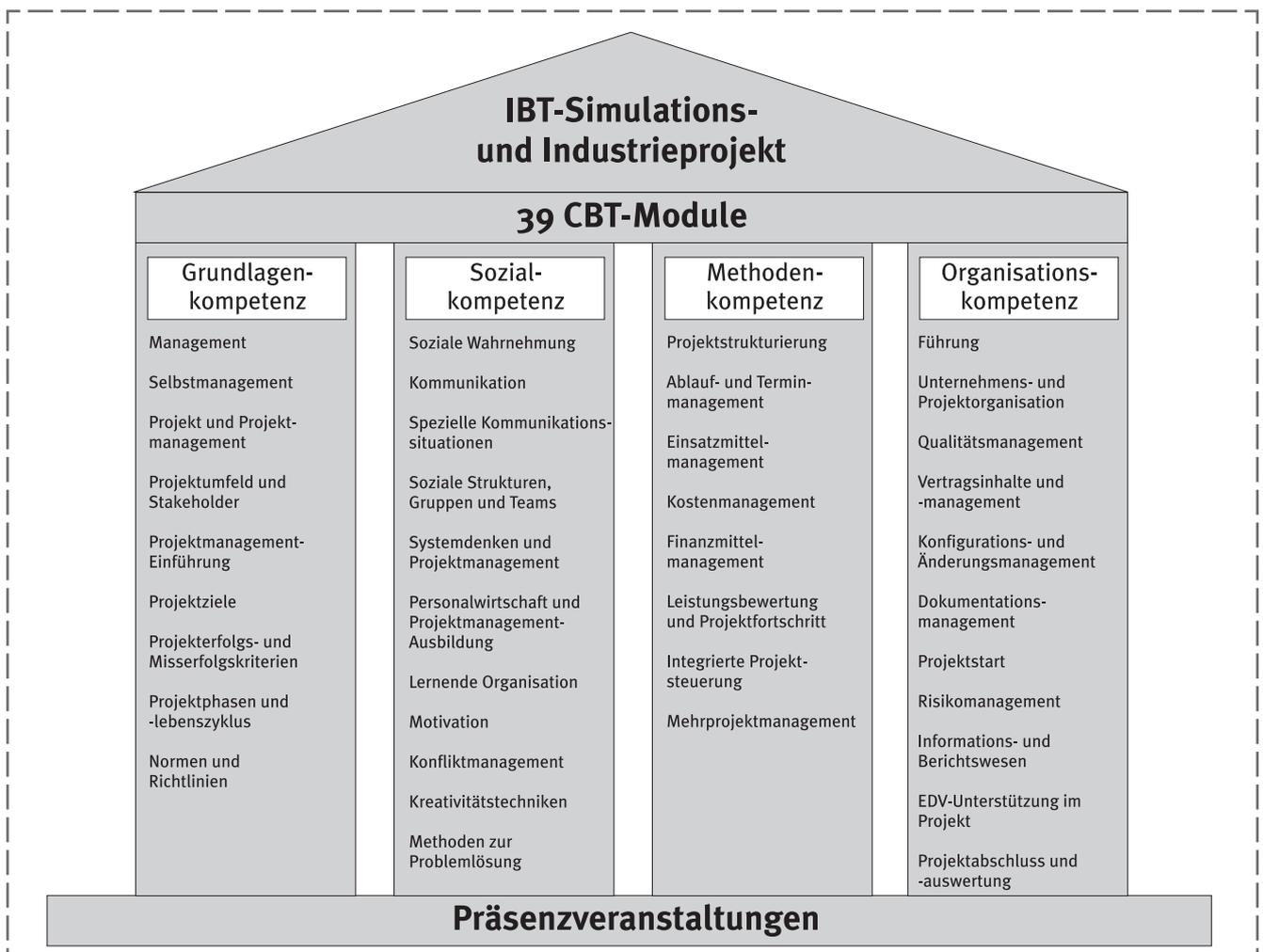
Dieses didaktische Element ermöglicht durch die Auseinandersetzung mit der Regelstruktur eines Projekts und der Kombination von Top-down-Grobplanung sowie Bottom-up-Konsolidierung eine Meta-Betrachtungsweise, somit ein reflexives Verständnis der Projektstruktur. MS Project Central bietet zudem erstmalig die Möglichkeit einer weitgehenden Integration von Internet-Technologien sowie den Übergang von einer Einzelbenutzer-Anwendung zur einer Workgroup-Application.

4 Die Lernorganisation

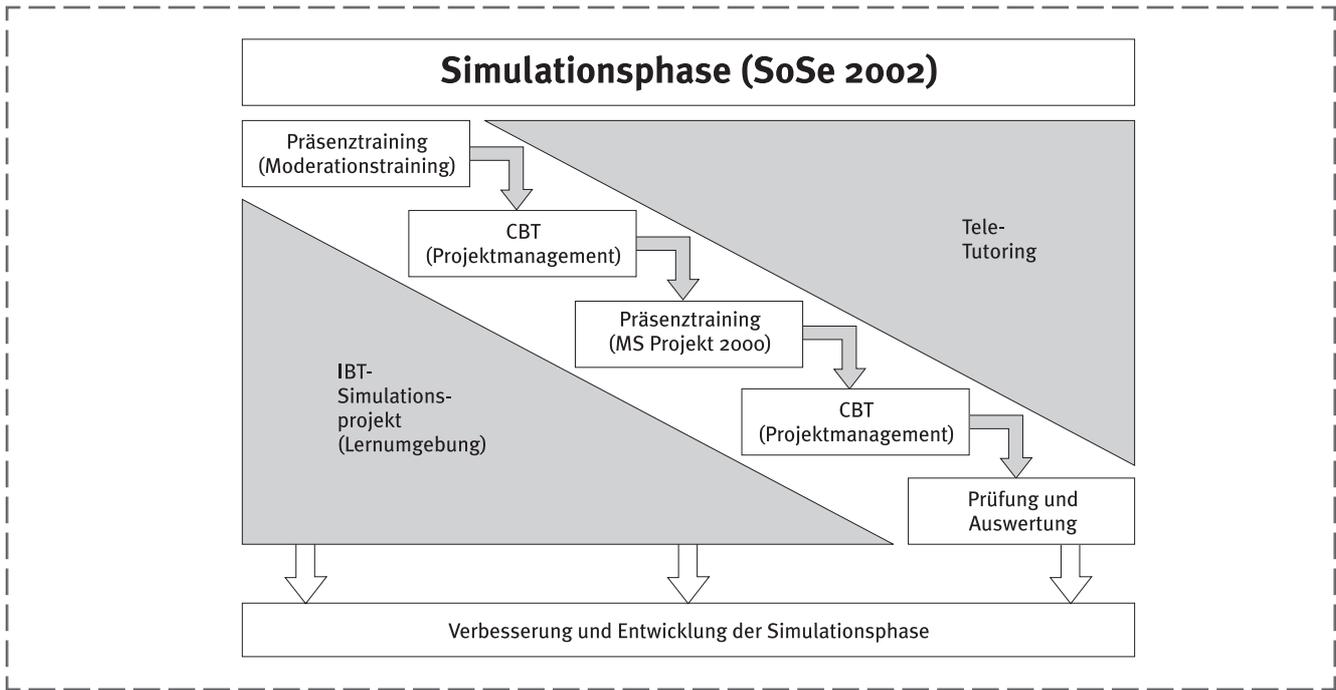
Die Simulationsphase beginnt im Sommersemester 2002 und wird im Wintersemester 2002/2003 in der Industriephase fortgeführt. (Vgl. Übersicht 3)

Übersicht 2

IBT-Simulations- und Industrieprojekt



Übersicht 3
 Simulationsphase



Die Simulationsphase deckt insgesamt zehn Semester-Wochen-Stunden ab und integriert bisher rein additiv angebotene Lehrveranstaltungen in einem strukturierten Gesamtangebot (vgl. Peters, S.; Dengler, S.; Krause, A.: Internetbasiertes Projektmanagement-Tutoring (IT-PROTO). Heft 30/01, Arbeitsberichte des Instituts für Berufs- und Betriebspädagogik. Magdeburg 2001).

Verschiedene Lernformen kommen hierbei zum Einsatz:

1. Tele-Tutoring (z.B. Video-/ Audiokonferenzen)
2. Tele-Teaching (z.B. virtuelle Vorlesungen)
3. Tele-Learning (z.B. kooperativ-netzbasiertes Lernen)

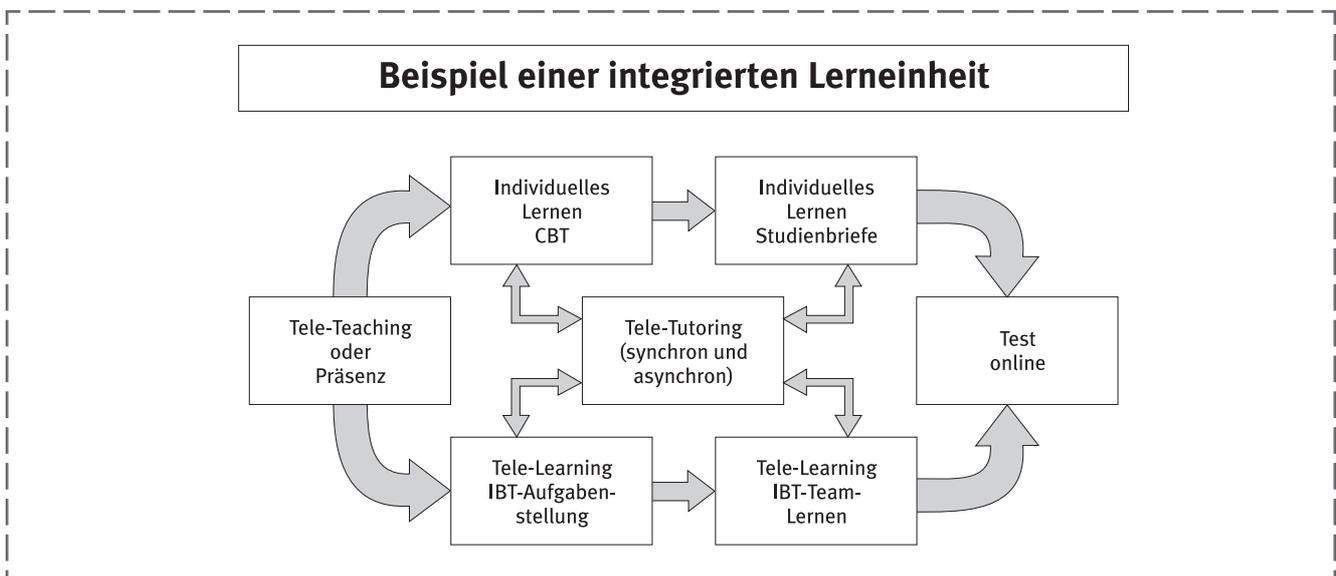
4. Selbstgesteuertes Lernen (z.B. CBT)
5. Präsenzveranstaltungen (z.B. Workshops).

Integrierte Lerneinheiten sichern das Zusammenspiel dieser Lernformen. (Vgl. Übersicht 4)

Die Industriephase umfasst vier Semester-Wochen-Stunden und ist analog zur Simulationsphase aufgebaut. Thema der ersten Präsenzveranstaltung ist Konfliktmoderation. Für das zweite Präsenztreffen ist ein Assessment des dann laufenden Industrieprojekts vorgesehen.

Michael Gessler, Uwe A. Michelsen und Thomas Mießen

Übersicht 4
 Beispiel: Integrierte Lerneinheit



Mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt

BIBB startet Weiterbildungsmonitor

Zur Erhöhung der Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit einem "Weiterbildungsmonitor" in diesem Monat an den Start. Der "wbmonitor" wird aktuelle Informationen über neue Entwicklungen im Weiterbildungsbereich erheben und zugleich einen Informationsaustausch mit Bildungsanbietern in Deutschland einleiten. Zweimal pro Jahr will das Bundesinstitut für Berufsbildung künftig eine repräsentative Auswahl von Weiterbildungsanbietern um ihre Meinung zu akuten Fragen in ihrem Arbeitsfeld bitten und ihre Erfahrungen aus der Praxis der Weiterbildung ermitteln. Veränderungen beim Qualifikationsbedarf und bei den Zielgruppen interessieren dabei ebenso wie Veränderungen im Bereich der unmittelbaren Gestaltung der Weiterbildung und ihrer Zertifizierung. Ziel ist es, mit zeitnah erfassten Daten und Trends Veränderungen im Weiterbildungsbereich frühzeitig sichtbar werden zu lassen sowie der Praxis, der Forschung und der Politik auf kurzem Wege wie über das Internet Basisinformationen zu liefern, die für ihre weitere Arbeit von Nutzen sein können.

- Die erste vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen des **wbmonitor** gestartete Erhebung im September 2001 richtet sich an über 10.000 Weiterbildungsanbieter/-innen. Sie werden u. a. gefragt nach
- Themen und Trends, die die inhaltliche Ausrichtung des Angebots zukünftig beeinflussen werden,
 - den gegenwärtigen Problemen ihrer Einrichtung,
 - einer Einschätzung des zukünftigen Aufwands für Beratung in der beruflichen Weiterbildung,
 - der Kooperation mit anderen Einrichtungen zum Zweck des Informationsaustauschs oder anderen Fragen (Teilnehmergewinnung, Finanzierung o.Ä.),
 - den speziellen Merkmalen der Einrichtung (Anzahl der festen und freien Mitarbeiter/-innen, jährliche Weiterbildungsaktivitäten, Finanzierung etc.) sowie
 - nach dem Angebot an "innovativen" Kursen (neue inhaltliche Qualifikationen, neue Zielgruppen, neue Lehr- und Lernmethoden etc.).

Erste Ergebnisse, die bis Jahresende vorliegen sollen, werden über die BIBB-Homepage einsehbar sein und in den jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegebenen Berufsbildungsbericht einfließen.

Weitere Information zum **wbmonitor** erteilen im Bundesinstitut für Berufsbildung Dr. Gisela Feller, Tel. 0228/107-1124, E-Mail: Feller@bibb.de, und Hans-Joachim Schade, Tel.: 0228/107-1117, E-Mail: schade@bibb.de.

Gisela Feller

Aufgespürt

Schule, Hochschule und Weiterbildung sind Schiffe im Ozean informellen Lernens. Wenn sie nicht sehr aufmerksam navigieren, werden sie wie die Titanic in Belanglosigkeit versinken.

(Aus: Videoessay "Lernkultur 2000 plus. Lernen im Chaos – Lernen für das Chaos". Eine Produktion von Peter Nadermann.

QUEM-BULLETIN

Jg. 2001, Heft 5

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Berlin

gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Verleger: Dr. Manfred Herrmann

Redaktion: Gabriele Kossack

Zuschriften und Bestellungen an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)

Anschrift: Storkower Str. 158, 10402 Berlin

Tel.: 0 30 / 42 187 515, Fax: 0 30 / 42 187 305

E-Mail: kossack@abwf.de

Internet: <http://www.abwf.de>

Satz und Layout: ESM Satz und Grafik GmbH

Wilhelminenhofstr. 83-85, 12459 Berlin

ISSN 1433-2914

Nachdruck bei Quellenangabe gestattet, Beleg erbeten.
Das QUEM-Bulletin wird kostenlos abgegeben.

AUSSCHREIBUNG

Ringvorlesungen

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, bietet die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V., die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung mit der Durchführung des Programms beauftragt ist, für Universitäten und Fachhochschulen finanzielle Unterstützung für Sonderveranstaltungsreihen an.

Unterstützt werden interdisziplinäre Veranstaltungsreihen, die die Thematik „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ in Forschung und Lehre unterstützen.

Die Förderung bezieht sich auf Honorare (250,- DM pro Vorlesung) und die Erstattung der Reisekos-

ten, sofern die Vortragenden nicht Angehörige der jeweiligen Einrichtung sind, sowie auf anfallende Werbekosten.

Die Ausschreibung bezieht sich auf die Jahre 2002 und 2003.

Anträge mit entsprechendem Programmwurf sind unter dem Stichwort „Ringvorlesungen“ bis zum **31. Januar 2002** zu richten an die

Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V.,
Storkower Straße 158,
10402 Berlin.

Unsere Autoren

Carsten Braasch, reson, Braunschweig

Prof. Dr. Rainer Brödel, Westfälische Wilhelms-Universität Münster

Dr. Gisela Feller, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Michael Gessler, Wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der RWTH Aachen

Dr. Ernst A. Hartmann, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin

Univ.-Prof. Dr. Uwe A. Michelsen, Inhaber des Lehrstuhls für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der RWTH Aachen

Thomas Mießen M. A., Wissenschaftlicher Angestellter am Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der RWTH Aachen

Prof. Dr. Matthias Trier, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin

Anne Wihstutz, Internationale Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie an der Freien Universität Berlin

AUSSCHREIBUNG

Graduiertennetzwerk „Lernkultur Kompetenzentwicklung“

Im Rahmen des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“, mit dessen Durchführung die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V. durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt wurde, bildet die Entwicklung wissenschaftlicher Nachwuchskräfte einen besonderen Schwerpunkt.

Zur Realisierung dieses Anliegens wird das im Jahr 2001 begonnene Graduiertennetzwerk eingerichtet, mit dem die wissenschaftliche Arbeit und die interdisziplinäre Kommunikation von Doktoranden, die zum Themenkomplex „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ forschen, unterstützt werden sollen.

Die Arbeiten sollen sich dabei auf folgende Themenfelder beziehen:

- Lernen im Prozess der Arbeit
- Lernen im sozialen Umfeld
- Lernen in Weiterbildungseinrichtungen
- Lernen im Netz und mit Multimedia.

Einzelheiten zu diesen Themenfeldern sind in den Beschreibungen der jeweiligen Forschungsprogramme dargestellt (vgl. QUEM-Bulletin 5/2000 und 6/2000, auch unter www.abwf.de verfügbar). Diese Beschreibungen sind hinsichtlich des Graduiertennetzwerks als nähere Erläuterung zu verstehen, nicht als zwingende Festschreibung von Themen. Themenfeldübergreifende Arbeiten sind erwünscht.

Die Forschungsarbeiten sollen zur Theorieentwicklung bzw. zur wissenschaftlichen Ausgestaltung der Praxisfelder des Programms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ beitragen. Wünschenswert sind interdisziplinär angelegte wissenschaftliche Arbeiten.

Im Anschluss an die erste Förderungsphase, die am 01. Mai 2001 startete, werden in einer zweiten Phase zehn Vorhaben mit einem Personalkostenzuschuss äquivalent einer halben Stelle gemäß BAT IIa gefördert. Sie werden – **beginnend zum 1. April 2002** – für zwei Jahre ausgeschrieben mit der Möglichkeit einer einjährigen Verlängerung.

Aufgefordert zur Bewerbung sind Angehörige von Universitäten und Hochschulen sowie Fachkräfte aus der Wirtschafts- und Bildungspraxis, die die Voraussetzungen zur Promotion erbringen.

Bestandteil des Graduiertennetzwerks ist eine alljährliche „*Summer School*“.

Zum Verantwortungsbereich der wissenschaftlichen Betreuer soll – neben der intensiven Betreuung der wissenschaftlichen Arbeiten und der Vertretung dieser Arbeiten gegenüber den jeweiligen Fakultäten – eine Mitwirkung an der „*Summer School*“ gehören. Eine Unterstützung der Entwicklung von Konzepten und Methoden interdisziplinärer Forschung innerhalb dieses Kooperationsnetzwerks ist besonders erwünscht.

Bewerbungen richten Sie bitte bis zum **31. Dezember 2001** (Datum des Poststempels) unter Angabe des Promotionsthemas mit einer Stellungnahme des Betreuers bzw. des Unternehmens/der Institution an die Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V., Storkower Straße 158, 10402 Berlin. Dort können auch weitere Informationen unter Tel.: 030/ 42 18 75 15 angefordert werden. Ansprechpartner sind Herr Prof. Dr. M. Trier und Herr Dr. E. A. Hartmann.

Beginnend **im Jahr 2003** ist eine weitere Förderungsphase im Rahmen dieses Graduiertennetzwerks geplant, erneut mit zehn Teilnehmern.