

Die Befähigung Seniorstudierender zur wissenschaftlichen Partizipation: Forschendes Lernen im Online-Projekt

Explorativ-hermeneutische Rekonstruktion der virtuellen
Interaktionen einer Arbeitsgruppe aus Sicht der Teilnehmenden

Anhang

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung des Doktorgrades

an der Hochschule für Philosophie/Philosophische Fakultät SJ

München

Vorgelegt von Margit Huber

Eingereicht bei Prof. Dr. Rüdiger Funiok SJ

München 2016

Inhaltsverzeichnis

Teil I Dokumente aus der gruppeneigenen Homepage

1. Thematischer Abschlussbericht (Texte: Moderationsteam)	Seite 1
1.1 Erste Arbeitsphase	Seite 2 - 5
1.2 Zweite Arbeitsphase	Seite 5 - 10
2. Erfahrungen aus der Projektarbeit	Seite 11 – 14
3. Gemeinsames Abschlusstreffen der Projektgruppen mit Projektgründung	Seite 14 - 15
4. Leitfaden Planung virtuelle Gruppenarbeit (Mod. Frau E.)	Seite 15 – 17
5. Homepage-Beispielseiten (Frau E.)	Seite 18 - 20

Teil II Beispiele der methodischen Vorgehensweise

1. Chronologischer Verlauf der virtuellen Projektarbeit	Seite 21 - 27
2. Auswertung Präsenzveranstaltung (Vier-Faktoren-Modell TZI Cohn 1975)	Seite 28 - 58
3. Globalauswertung: Interaktion im virtuellen Projekt	Seite 59 - 81
4. Quantitative Datenauswertung	Seite 82 - 94
4.1 Fluktuierende Teilnahme (Tab. 8)	
4.2 Ergebnisdarstellung: Dynamik des Interaktionsgeschehens (Abb. 9)	
5. Feinanalyse	Seite 95 - 108
6. Auswertung Online-Befragung der Teilnehmer nach Projektabschluss	Seite 110 -113

**1. Thematischer Abschlussbericht
zur Beendigung des virtuellen, selbstgesteuerten Lernprojektes
„Wandel der Geschlechterrollen in den letzten 50 Jahren in Ost- und
Westdeutschland“**

[Verfasst von den Moderatorinnen Frau E. und Frau Mg.]

Hintergrund:

Von August 2000 bis April 2002 arbeiteten 5, später 4 Frauen an der Erarbeitung des Themas: "Wandel der Geschlechterrollen in den letzten 50 Jahren in Ost- und Westdeutschland."

Das Projekt wurde in zwei Arbeitsphasen eingeteilt:

Erste Arbeitsphase von August 2000 bis Juli 2001

Unterthema:

Lebenslagen und Lebensentwürfe von Frauen und Männern aus verschiedenen Blickwinkeln.

Arbeitsmaterial:

Ausgewählte Dokumentarliteratur der 70er und 80er Jahre des 20. Jahrhunderts aus Ost- und Westdeutschland.

Ausstellung „Ungleiche Schwestern“ im Haus der Geschichte: „, Tagungsband des Symposiums mit Vorträgen zur Thematik der Ausstellung.“

Ein Seminar mit Vorträgen zum Themenbereich Leben in Ost- und Westdeutschland wurde besucht.

Das Arbeitsergebnis aus der 1. Arbeitsphase wurde ausführlich am Ende der ersten Arbeitsphase, im Juli 2001, dargestellt. [Nachfolgend: ungekürzte Wiedergabe des Zwischenberichts]

Erreichung der Gruppenziele am Ende der ersten und zweiten Arbeitsphase Bewertung von [Moderatorinnen Frau Mg. und Frau E.]

1.1 Erste Arbeitsphase von September 2000 bis Juli 2001

Ende Juli 2001 haben wir das Ende der ersten Arbeitsphase unserer Projektgruppe erreicht. Ein guter Zeitpunkt, um Rückschau zu halten und uns zu fragen, haben wir die uns gesetzten Gruppenziele erreicht?

1. Inhaltliche Ziele

Wir wollten anhand von Protokoll- und Interviewliteratur der 70 / 80er Jahre herausfinden, wie Männer und Frauen ihr Leben, ihre Lebenswünsche und Ansprüche darstellen.

Außerdem wollten wir feststellen, wie Geschlechter- und Familienbeziehungen in der fiktiven Literatur der 70er Jahre, in der Belletristik, konstruiert und gespiegelt wurden.

Wir begannen mit der Dokumentarliteratur, zu der uns der Zugang leicht fiel. Das Selbsterlebte, die Gefühle, Gedanken und Erfahrungen der erzählenden Personen fesselte unserer Interesse.

So begannen wir über unsere eigenen Biografien nachzudenken und interessierten uns für Biografien von Freunden und Bekannten. Das Interesse an der Belletristik stand nicht mehr im Vordergrund. Wir beschlossen, in Abweichung von unseren Zielen, auf die Lektüre der Belletristik zu verzichten.

Unsere Ziele:

- Kontakte zu ehemaligen DDR Bürgern zu knüpfen und mehr über den Alltag in der DDR erfahren.
- MitarbeiterInnen aus den neuen Bundesländern zu gewinnen.
- Kontakte knüpfen

Auf [Präsenzseminaren, die das Institut in Kooperation mit der Landeszentrale für politische Bildung organisierte], hatten wir Gelegenheit mit Menschen aus der ehemaligen DDR in Kontakt zu kommen. Über Referate bei diesen Seminaren wurden uns der Alltag, und die Normen, nach denen die Gesellschaft in der DDR lebte, sehr anschaulich dargebracht. Unsere Kenntnisse und unser Verständnis für Zusammenhänge wuchsen zusehends.

Durch die Projektarbeit sensibilisiert, stießen wir im Internet auf viele weitere Veröffentlichungen zu diesem Thema, die unser Wissen vertieften.

Es ist uns gelungen, einen, wenn auch losen, Kontakt mit [einer Fachhochschule in Oststadt zu knüpfen]. Davon wird in unserer zweiten Arbeitsphase noch die Rede sein. Gute Kontakte gibt es auch zu zwei Bürgerinnen aus der ehemaligen DDR, die uns ihre Biografien geschickt haben. Sie waren bereit, uns eine Reihe von Fragen zu beantworten, die wir ins Diskussionsforum gestellt haben.

Die Gewinnung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den neuen Ländern erwies sich als sehr schwierig. Das lag zum Teil daran, dass interessierte Personen keinen

Internetzugang und vielfach gar keinen Computer hatten. Auch hatten wir das Gefühl, dass es persönliche Hürden gibt, die zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht überwunden werden können.

Ein weiteres Ziel war, neben unserer Arbeit mit der Literatur, interessante Veröffentlichungen zu unserem Thema zu finden.

Durch Internetrecherchen stießen wir auf eine Ausstellung im „Haus der Geschichte“ in Bonn, mit dem Titel „Ungleiche Schwestern? Frauen in Ost- und Westdeutschland“. Wir beschafften uns den Tagungsband mit Vorträgen aus dem dazugehörigen Symposium und das Magazin zur Ausstellung, welches unter anderem Leitbilder und Alltagsrealität in beiden deutschen Staaten aus den 50er Jahren bis zur Wende im Vergleich darstellte.

Die erneute Beschäftigung mit diesem Thema, über das wir schon bei den Seminaren viel gelernt hatten, vertiefte unser Wissen über die DDR, aber auch über die Bundesrepublik.

Leider können wir den Themenbereich aus Tagungsband und Magazin mit den dazugehörigen Bildern nicht in unserer Webseite veröffentlichen. Wir hatten uns beim „Haus der Geschichte“ in Bonn um die Genehmigung bemüht, Bilder und Zitate in unseren Beiträgen verwenden zu dürfen. Unsere Anfrage ist bis heute (10. Sept. 01) nicht beantwortet worden.

Arbeitsgruppe Jungen und Mädchen: Eine Arbeitsgruppe „Jungen und Mädchen“ die sich unserer Projektgruppe kurzzeitig angeschlossen hatte, gab ihre Arbeit auf. Die Ziele, die wir in Zusammenarbeit mit dieser Gruppe formuliert hatten, wurden damit hinfällig.

2. Zielerreichung hinsichtlich unserer Arbeit als virtuelle Selbstlerngruppe

2.1 Feststellen, ob der Computer soziale Kontakte verhindert.

Obwohl unserer Projekt zum jetzigen Zeitpunkt - Mitte August 2001 - noch nicht ganz abgeschlossen ist, können wir schon jetzt feststellen, dass wir auch auf diesem Gebiet unser Gruppenziel erreicht haben.

Wir sind durch unsere Zusammenarbeit überzeugt, dass ein Computer bei richtiger Verwendung, nämlich dem Einsatz als Arbeitsmittel, soziale Kontakte nicht verhindern muss. Innerhalb unserer Gruppe hat sich durch regen Austausch von E -Mails ein starkes soziales Band zwischen den TeilnehmerInnen entwickelt. Freundschaften beginnen sich anzubahnen. Aber nicht nur innerhalb unserer Gruppe entwickelten sich menschliche Kontakte. Auch mit Menschen, die an unserer Arbeit interessiert waren, kamen wir über E-Mail zu einem regen Gedankenaustausch.

2.2. Haben wir gelernt, mit dem Medium Computer/Internet sinnvoll umzugehen, und verschiedene Möglichkeiten der Darstellung der gemeinsamen Arbeit zu erproben?

Auch dieses Gruppenziel haben wir in soweit erreicht, als sich die Teilnehmerinnen, je nach Interessenlage, mehr oder weniger intensiv, mit dem Medium und seinen Möglichkeiten auseinandergesetzt und viele Möglichkeiten erprobt haben.

- *Word-Dokument als Diskussionsmöglichkeit:* Die beiden Moderatorinnen entwickelten im "learning-by-doing"-Verfahren eine Methode der zeitsparenden

Erstellung von gemeinsam erarbeiteten Word -Dokumenten (Gruppenmails, Arbeitsabsprachen, Vereinbarungen über die Vorgehensweise usw.), die in einem Bericht von [Frau E.] im Online Journal "lerncafe" Ausgabe 9 August 2001 unter "Lernprojekte : Word - Kommunikation" ausführlich dargestellt wird.

- *Recherchen übers Internet:* Das Internet war uns eine wertvolle Hilfe bei der Recherche nach geeigneter Literatur. Unsere Bücher, die es nur noch antiquarisch gab, fanden und bestellten wir im Internet über das Zentralantiquariat. Bei den Recherchen zur Frauengeschichtsschreibung und zur Mutter- und Vaterrolle, zur Männer und Frauenrolle allgemein, stießen wir auf wertvolles Informationsmaterial im Internet (Aufsatz von Prof. Annette Kuhn über fraueneigene Geschichtswissenschaft im BdWi-Forum Wissenschaft; "Väterstudie" von W. Fthenakis und weitere Informationen über aktuelle Frauen und Familienpolitik in der Webseite des Familienministeriums; die Studie: "Männer im Aufbruch" in den Webseiten des katholischen Bistums Mainz und der Evangelischen Kirche Deutschlands)
- *Gruppeneigene Webseite:* Um die Arbeit der Gruppe im Internet, innerhalb des Gesamtprojektes "Gemeinsam- lernen" präsentieren zu können, konzipierten die beiden Moderatorinnen eine Homepage. Mit Unterstützung des Projektleitungsteams konnten wir unsere Webseite installieren und gestalten, wobei sich die Schwierigkeiten der virtuellen Absprachen als besonders problematisch erwiesen. Aus diesem Grund wurde es für eine der Moderatorinnen notwendig, den Umgang mit dem Programm "Powerpoint" zu erlernen. Damit wurde ein Modell unserer Webseite erstellt, die man als Vorlage an [Mitglieder des Projektleitungsteams] schicken konnte, die mit der Pflege unserer Seite beauftragt waren.
- *Umsetzung unserer Beiträge in html:* Eine unserer Teilnehmerinnen hat sich soweit in html eingearbeitet, dass unsere Beiträge, mit Hilfe einer Vorlage [...] über das Programm FrontPage 2000 in html gesetzt und so, fertig zum Einfügen in die Webseite, [an das Projektleitungsteam] geschickt werden können. Dazu kommen natürlich eine Menge weiterer technischer Möglichkeiten, die wir im Laufe der Arbeit nutzen lernten, die wir aber hier nicht im Einzelnen auführen können.

3. Durch Erkenntnisse aus der Gruppenarbeit einen Leitfaden für zukünftige virtuelle Gruppenarbeit zu erarbeiten, Arbeitsmethoden zu diskutieren, mögliche Konflikte zu erkennen und zu lösen, verschiedene Vorgehensweisen auszuprobieren.

Auch diese Ziele haben wir erreicht. Näheres dazu geht aus der Beschreibung unserer Gruppenarbeit hervor. [...]

Erfahrungen aus der Projektarbeit

Bei einem [Präsenzseminar] konnten wir unsere Erfahrungen aus der Projektgruppe in eine Arbeitsgemeinschaft einbringen. Die AG 1 [zusammengesetzt aus Mitgliedern mehrerer Entwicklungsteams des Modellprojekts] befasste sich mit der Reflexion der

Erfahrung aus bestehenden Projektgruppen und Erarbeitung von Kriterien zur Gestaltung künftiger virtueller Projektgruppen. Ein Beispiel für die Planung virtueller Projekte ist unter dem Navigationspunkt „Zur Arbeitsgruppe – Erfahrungen aus der Gruppenarbeit“ zu finden. [Hier: Ab Seite 11]

4. Passive und aktive Teilnahme an der Arbeit der Gruppe

Unsere Gruppe war und ist immer offen für Teilnehmer die aus persönlichen Gründen nicht aktiv in der Gruppe mitarbeiten können, aber unsere Arbeit mit Interesse verfolgen möchten. Die Integration von neuen TeilnehmerInnen in unsere Gruppe ist sozial und inhaltlich zu jeder Zeit möglich.

1.2 Zweite Arbeitsphase von August 2001 bis April 2002

Unterthema:

Wie stellen sich die Geschlechterrollen in den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts dar?

Arbeitsmaterial:

Dokumentarliteratur der 90er Jahre des 20. Jahrhunderts.

Zwei repräsentative Geschlechterrollenstudien aus den Jahren 1997 und 1998

Veröffentlichungen in der Presse und im Internet zum Thema Geschlechterrollen.

Die Frage unseres Themas war, wie haben sich Geschlechterrollen in den letzten 50 Jahren gewandelt?

Im folgenden Teil geben wir, ohne allzu sehr in die Einzelheiten zu gehen, einen Überblick, über die von uns gesammelten Erkenntnisse aus unseren Arbeitsmaterialien.

Wir sind uns bewusst, dass wir das Thema Geschlechterrollen in der uns zur Verfügung stehenden Zeit und mit der relativ geringen Teilnehmerinnenzahl keinesfalls erschöpfend behandeln konnten.

Spätestens in den 90er Jahren wurde das Thema Geschlechterrollen in den öffentlichen Blickpunkt gerückt. Wissenschaftliche Institutionen begannen sich verstärkt mit der Untersuchung von Geschlechterrollen zu befassen.

Viele Fragen sind noch offen und bedürfen weiterer, vertiefender Forschungsarbeit.

Gültige Antworten in Bezug auf die Lösung der Geschlechterrollenfrage sind derzeit noch nicht zu erwarten.

Denkansätze, mögliche Perspektiven, haben wir beim Studium der Studie „Männer im Aufbruch“ und dem Folgeband „MännerLeben im Wandel“ (beide erschienen im Schwabenverlag Stuttgart) gefunden und werden sie am Ende unseres Berichtes in Zitaten wiedergeben.

Wir hoffen, mit der Darstellung der Arbeitsergebnisse in unserer Webseite interessierte Menschen zu weiterem Nachdenken, zum Fragen und Forschen anzuregen.

Die traditionellen Geschlechterrollen

Die männliche Rolle

Geprägt von 200 Jahren Industriepatriarchat, kulturellen und gesellschaftlichen Normen ist die traditionelle Rolle des Mannes die des Berufsmannes, des Ernährers der Familie. Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Lebensbereich und zentrales Merkmal der traditionellen männlichen Geschlechterrolle.

Tiefsitzende kulturelle Eigenschaftssets werden dem Mann zugeordnet: rational gestaltete Stärke, leistungsbewusst, dominierend, wenig Gefühle zeigend, willensstark, um nur einige zu nennen.

Die Familie dient als Hintergrundsicherung für das Männerleben; den Gang der Dinge, auch das Frauenleben, bestimmt der Mann.

Die traditionelle weibliche Rolle

Von den gleichen kulturellen und gesellschaftlichen Normen, die die Männerrolle geprägt haben, wird auch die traditionelle Frauenrolle bestimmt.

Familienwelt ist Frauenwelt. Die Familie ist die matriarchalische Oase inmitten einer patriarchalischen Gesellschaft. (Vgl. Studie „Männer im Aufbruch“)

Die Frau, als Hausfrau und Mutter, ist die Familiengestalterin. Sie ist zuständig für die Beziehungsarbeit: für Problemlösungen, für Streitausgleich, für den Abbau von Spannungen.

Der Frau werden kulturell gewachsene Eigenschaftssets zugeordnet wie z.B. gefühlvoll, mitfühlend, gepflegt, erotisch, gesellig.

Erste Aufbrüche

In den letzten Jahren des 2. Weltkrieges und vor allem in der Nachkriegszeit, waren Frauen gezwungen, das kriegsbedingte Hineinwachsen in Männerberufe fortzuführen. Der Lebensunterhalt der Familie musste vielfach von den Frauen gesichert werden. Schwere, auch körperlich harte Aufbauarbeit musste von den Frauen geleistet werden. Frauen erkannten dadurch ihre Möglichkeiten und Fähigkeiten.

So wurden die ersten Nachkriegsjahre zu einer Aufbruchphase, die hoffen ließ, dass Frauen und Männer anfangen, ihre einseitigen Rollenzuordnungen zu überwinden. Mit zunehmender Normalisierung aber kehrten, besonders in Westdeutschland, viele Frauen zur traditionellen Hausfrauen- und Mutterrolle zurück. Trotzdem ließ sich das Rad nicht ganz zurückdrehen.

Die Geschlechterrollensituation in beiden deutschen Staaten nach ihrer Gründung

Mit der Gründung der beiden deutschen Staaten wurden erstmals Unterschiede in der Neubewertung der gesellschaftlichen Rolle der Frau sichtbar.

Die ideologischen und politischen Voraussetzungen waren in beiden deutschen Staaten grundlegend verschieden. (Siehe Navigationspunkt Hintergrundwissen – Politisches Hintergrundwissen)

Geschlechterrollen in der DDR

„Zu den Idealen des Sozialismus und damit auch zur Staatsdoktrin der DDR gehörte, die auch gesetzlich verankerte, Gleichberechtigung von Mann und Frau. Ein hoher Grad der Berufstätigkeit der Frauen war erklärtes Ziel der Politik“. (Volkmar Gimpel)

DDR Frauen waren in der Regel gut ausgebildet und stolz darauf, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Die berufstätige Ehefrau und Mutter war ein festgeschriebenes Eheleitbild.

Das alte Rollenverständnis war damit aber nicht überwunden. Frauen hatten zwar hinzugewonnen, hatten aber in der Regel die doppelte Last zu tragen. Der Begriff von der zweiten Schicht (Haushalt und Kinder nach Feierabend) etablierte sich, die traditionelle Rollenverteilung blieb erhalten.

Männer übernahmen zwar notgedrungen einen Teil der Familienarbeit, aber eben nur der Not gehorchend, nicht weil sich ihr Rollenbild grundlegend geändert hatte.

Trotzdem entstand bei uns auf Grund der Dokumentarliteratur der Eindruck, dass von DDR – Männern der Gleichberechtigungsanspruch der Frau eher akzeptiert und unterstützt wurde als das in der Bundesrepublik der Fall war.

Geschlechterrollen in der Bundesrepublik

Den vier Müttern des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, besonders Elisabeth Selbert, ist es zu verdanken, dass gegen den erbitterten Widerstand aller etablierten Parteien, im Artikel 3 des Grundgesetzes die Gleichberechtigung von Mann und Frau festgeschrieben wurde.

Die endgültige Anpassung des Bürgerlichen Gesetzbuches an das Grundgesetz fand allerdings erst 1976 statt, als das Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechtes, das die freie Aufgabenverteilung in der Familie festschrieb, in Kraft trat.

Allerdings wird auch hier noch vermieden, den Ehemann ausdrücklich zur Teilnahme an Erziehung und Haushaltsführung zu verpflichten. Das DDR – Familienrecht von 1966 verpflichtete den Ehemann ausdrücklich zur Teilnahme an Erziehung und Haushaltsführung .

In der Bundesrepublik galt und gilt zu einem beträchtlichen Anteil auch heute noch das Leitbild der Hausfrau und Mutter. Es war erklärtes Ziel der Politik, dieses Leitbild zu fördern und zu stützen.

Frauen in der Bundesrepublik hatten bis in die 80er Jahre weniger Bildungschancen als DDR – Frauen. Erst mit zunehmender Bildung und Ausbildung der Frauen, unterstützt

durch die Frauenbewegung, kamen Frauen in Bewegung und begannen um ihre Rechte zu kämpfen.

Geschlechterrollensituation in den 90er Jahren

Das Studium zweier, für Gesamtdeutschland repräsentativer Studien, brachte die Erkenntnis, dass sich die traditionellen Geschlechterrollen zu wandeln beginnen.

(Ausführliche Berichte dazu befinden sich unter dem Navigationspunkt: Die 90er Jahre – Geschlechterrollenstudien). [Hier nicht wiedergegeben.]

„Gesellschaftlich anerkannt ist zwar noch immer der Mann mit dem dominanten Männlichkeitsmuster, der in besonderer Weise respektiert und gewürdigt wird, während andere unbeachtet oder gar unterdrückt werden“ (Robert A. Connell in: MännerLeben im Wandel)

Aber immer mehr Männer, nach den Ergebnissen der Studie „Männer im Aufbruch“ sind es immerhin 20% gegenüber den traditionell eingestellten Männern mit 19%, tendieren zu partnerschaftlicher Aufgabenteilung.

Ein Teil der Männer, 37%, sind stark verunsichert, weil sich traditionelle Rollenbilder aufzulösen beginnen und neue nur undeutlich erkennbar sind.

Den Rest mit 24% bilden nach den Ergebnissen der o.a. Studie die „Rosinenpicker“. Männer die traditionelle Merkmale mit neuen verbinden, soweit sie sich für sie nützlich erweisen.

Sie sind an Haus- und Familienarbeit nicht sonderlich interessiert, halten wenig von der Berufstätigkeit der Frau, freuen sich aber, wenn die Frau zum Familieneinkommen beiträgt. Ohne sich selber zu ändern, nutzen sie die Vorteile der Emanzipation.

In eine ähnliche „Typologie“ wie die bei den Männern erwähnte, lassen sich auch Rollenbilder der Frauen einteilen. Das Alter spielt bei Männern und Frauen für ihre Geschlechterrolleneinstellung eine erhebliche Rolle. Die traditionelle Rolleneinstellung findet sich vorwiegend bei Männern und Frauen höheren Alters.

Aber auch bei sehr jungen Männern wurde festgestellt, dass sie eher zur traditionellen Rolleneinstellung neigen. Aus den skandinavischen Ländern, die im Hinblick auf Gleichwertigkeit der Geschlechter eine Vorbildfunktion einnahmen, wird bekannt, dass das Pendel zum traditionellen Rollenbild zurückschlägt.

Partnerschaftlich eingestellte Männer finden sich etwa in der Altersgruppe der 30 bis 40-jährigen Männer. Sie sind in der Familie mehr anwesend, sie weiten ihre Tätigkeiten, zumindest ansatzweise in die weiblichen Haushalts- und Familienaufgaben aus. Sie picken sich allerdings die Rosinen aus den Familienaufgaben heraus und bevorzugen im Haushalt oder mit den Kindern eher die „sauberen“ Aktivitäten.

Andererseits fühlen sie sich auch nicht mehr als allein für den finanziellen Familienunterhalt zuständig.

Hierbei entsteht allerdings ein Ungleichgewicht; sie weiten ihre Tätigkeit für Haushalt und Familie nicht in gleichem Maße aus, wie sie sich von der Rolle des Alleinernährers zurückziehen.

So fällt Frauen zusätzlich zu ihrer Zuständigkeit für die Familienarchitektur die Rolle der Miternährerin der Familie zu. Eine nicht gerade frauenfreundliche Entwicklung.

Insgesamt wird aber aus den Erhebungen der beiden von uns bearbeiteten Studien deutlich, dass ein Teil der Männer bereits „aufgebrochen“ ist und neue Lebensräume für sich erschließt. Die Bereitschaft vieler Männer, mehr familiäre Aufgaben zu übernehmen scheitert allerdings häufig an ökonomischen und gesellschaftlichen Gesichtspunkten. Der besser verdienende Mann sichert immer noch überwiegend den Familienunterhalt, die weniger verdienende Frau bleibt zu Hause. Dem Erziehungsurlaub nehmenden oder teilzeitbeschäftigten Mann, der bereit ist, alle Aufgaben partnerschaftlich zu teilen, fehlt bisher noch immer die gesellschaftliche Anerkennung.

Alle vorgenannten Entwicklungen, so erfreulich sie auch teilweise sind, müssen aber als Entwicklungen an der Oberfläche betrachtet werden. Veränderungen kultureller und gesellschaftlicher Oberflächenarrangements sind erforderlich, aber sie sind nur ein Teil der Lösung der Geschlechterrollenfrage.

Selbst wenn eine Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer gefunden ist, bleiben die tieferen Fragen immer noch offen.

Bei den Befragungsergebnissen der Studie „Männer im Aufbruch“ fällt auf, dass die Veränderung von Männern um so geringfügiger ausfällt, je mehr es in den Kernbereich, die Innenwelten, des Mannes geht.

Um eine ernsthafte Entwicklung von Geschlechterrollen zu vollziehen ist Tiefenarbeit von Männern und Frauen erforderlich.

Tiefenarbeit

Die zentrale Frage lautet: was macht einen Mann aus, was eine Frau?

Die Zuflucht zu einfachen biologischen Fakten bringt keine Lösung. Neuartige Gespräche zwischen wissenschaftlichen Disziplinen wie z.B. der Biologie, der Soziologie, der Theologie, der Anthropologie sind erforderlich.

„Eine Balance ist zu finden zwischen dem Vorfindbaren und Formbaren. Und diese Balance ist nicht nur geschlechterpolitisch zu erreichen, sondern braucht einen Raum tänzerischer Freiheit und mutigen Experiments. Vielleicht wird dann eine Lösung sich herausbilden, die weder „traditionell“ noch „modern ist, sondern durch welche in Männern und Frauen eine neue Tiefe heranreift.“ (Studie „Männer im Aufbruch“ S. 27)

Frauen und Männer sind einander fremd, befremdlich. Sie müssen jeweils etwas von der Anwesenheit des anderen Geschlechts in sich aufnehmen um in ein spannungsgeladenes Miteinander treten zu können. Die Frau muss einen „animus“ in sich entdecken, der Mann eine „anima“.

„Das bedeutet nicht, dass ein Mann weiblich, eine Frau männlich zu werden hat, das würde beide zerstören.

Das Ziel ist es, anders zu sein und doch ein Verhältnis haben zu können, weil das Fremde in einem selbst wohnt. Was das alles für geschlechtlich orientierte Männer und

Frauen bedeuten könnte, ist eine der gewaltigen Herausforderungen heutiger Diskussion“ (Vgl. Studie „Männer im Aufbruch“ S. 28)

Mögliche Perspektiven

Anders zu sein, und sich doch aufeinander beziehen, sich zueinander verhalten, spricht die Verschiedenheit der Geschlechter an. Kardinal Lehmann schreibt dazu in seinem Kommentar zu den Ergebnissen der Studie „Männer im Aufbruch“ :

„Erst wenn unzweideutig die Gleichwertigkeit und Ebenbürtigkeit von Mann und Frau mit allen rechtlichen und gesellschaftlichen Konsequenzen durchgesetzt und glaubwürdig verwirklicht ist, hat die Frage nach einer Verschiedenheit, die nicht nur geschichtlicher und sozialer Herkunft ist, einen Sinn (...). Die Ebenbürtigkeit von Mann und Frau ist das Fundament der Gemeinsamkeit, das die Verschiedenheit der Geschlechter nicht ausschließt. Die Verschiedenheit darf aber nicht in eine Isolation führen oder in eine neue Dominanz des einen über den anderen.“

Wir beenden unseren Abschlussbericht mit vier Zitaten aus Kardinal Lehmanns Kommentar zur Studie „Männer im Aufbruch“, die unserer Meinung nach richtungweisend für neue Denkansätze in der Geschlechterrollenfrage sind:

„Männer und Frauen müssen ihre sozialen Erwartungen und Einstellungen miteinander überprüfen und eventuell ändern. In einer Gemeinschaft von Mann und Frau muss die Verteilung der Lasten und Aufgaben immer wieder neu ausgehandelt werden. Auch Vater- und Muttersein darf sich nicht auf die naturale Anlage beschränken, sondern muss in einem Lernprozess angenommen werden, der sich in den verschiedenen Lebensaltern auch abwandelt. [...]

Dieses Aushandeln bezieht sich auch ganz wesentlich auf die Partnerschaft von Männern und Frauen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Einsatzbereitschaft zum Zeugnis in Kirche und Gesellschaft und zum Engagement in sozialen Diensten....

...Männer müssen dazu gebracht werden, dass sie zu diesem Aushandeln und zu diesem Lernprozess fähig werden und sich nicht auf eine schlechthin vorgegebene Rolle zurückziehen oder der Frau eine solche überstülpen wollen....

.... Eine wirkliche Besserstellung der Frau kann auf die Dauer nicht gelingen, ohne dass die Gemeinsamkeit, die Differenz und die Beziehungen zwischen den Geschlechtern neu wahrgenommen werden. Wenn die Frau in allem wie ein Mann behandelt werden soll und am Ende doch den Löwenanteil für die Familie übernehmen soll, kommt sie in noch größere Überbelastung als früher und muss in vielen Fällen die Zeche bezahlen. Auch der Mann seinerseits muss fragen, welche Motive in ihm verborgen sind, damit es zu einer Unterbewertung der Frau und zu einer Abwehr des Weiblichen kommen konnte...“

2. Erfahrungen aus der Projektarbeit (Text: Moderationsteam)

Zustandekommen des Projektes Geschlechterrollen

Das Projekt Geschlechterrollen kam bei einem Seminar in [Weststadt] zustande, das in Zusammenarbeit des Zentrums für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Uni-[Weststadt] mit der Landes- /Bundeszentrale für politische Bildung durchgeführt wurde.

Das Thema des Seminars war:

"Selbstorganisation und neue Medien in der politischen Bildung - Initiierung von Selbstlerngruppen".

Obwohl auch im Prospektmaterial noch näher erläutert, konnten sich die meisten SeminarteilnehmerInnen überhaupt nichts unter dem Begriff "Lernen über das Netz", auf den das Seminar hinauslief, vorstellen. Nur zwei Teilnehmerinnen an der AG - Geschlechterrollen hatten Erfahrung mit virtuellen Projekten.

Die übrigen Teilnehmerinnen kamen mehr durch Zufall als durch eigenes Wollen in die Projektgruppe, was der virtuellen **Weiterarbeit** nicht gerade zum Vorteil gereichte.

Eine Teilnehmerin wollte gleichzeitig den Verlauf der **Gruppenarbeit** beobachten, um die gemachten Erfahrungen später in einer wissenschaftlichen **Arbeit** über das selbstgesteuerte Lernen von Online-Projektgruppen auszuwerten.

Bei der Initiierung des Projektes wurde nicht auf technische Voraussetzungen und Zeitaufwand hingewiesen, die TeilnehmerInnen für die **Projektarbeit** einbringen müssen.

Das führte zur Beendigung der **Projektarbeit** von TeilnehmerInnen, denen der Zeitaufwand zu groß war.

Dem Projekt war keine inhaltliche oder strukturelle Planung vorausgegangen; diese sollte von den Gruppenmitgliedern nach eigenen Vorstellungen, Interessen und Bedürfnissen **erarbeitet** werden.

Alle virtuellen Projekte, die im Jahr 2000 gestartet wurden, waren Pilotprojekte, die auch dazu dienten, Erfahrungen auf diesem Gebiet zu sammeln.

Erfahrungen aus der **Projektarbeit**

Um es gleich am Anfang zu sagen: die **Arbeit** an dem virtuellen Projekt hat viel Freude und Spaß gemacht. Es gab eine überaus rege Korrespondenz per E-Mail und einen interessanten Gedankenaustausch, weit über das Thema hinaus, unter den Teilnehmerinnen der Gruppe, aber auch mit einer weiteren virtuellen Gruppe, die zum Thema "Heimat und Fremde" **arbeitete**.

Alle Gruppenteilnehmerinnen haben sich thematisch und technisch in unterschiedlichen Bereichen eine Menge Wissen und Kenntnisse **erarbeitet**. Aber es soll nicht verhohlen werden, dass die **Arbeit** viel Zeit gekostet hat.

Gewisse Schwierigkeiten, die wir hatten, möchten wir nicht verschweigen, weil wir viel daraus gelernt haben. Wir möchten auch vermeiden, die Gruppenarbeit als völlig problemlos hinzustellen. Immer wieder bedurfte es verstärkter Anstrengungen um Probleme, die allerdings nie zwischenmenschlicher Art waren, zu meistern.

Wichtig ist: wir haben es geschafft und möchten allen Interessierten Mut machen, sich selber einmal an einem solchen virtuellen Projekt zu beteiligen.

Im Folgenden berichten wir von einigen Schwierigkeiten, die überwunden werden mussten und die letztendlich zu dem am Ende des Berichts eingefügten "Planungsmodell" führten, das als Leitfaden zur Planung von virtuellen Projekten dienen kann.

Umgang mit dem Computer und dem Internet

Drei TeilnehmerInnen besaßen keinen eigenen Computer, ein Zugang an den verschiedenen Universitäten erschien zu umständlich. So schieden gleich zu Anfang die ersten Teilnehmerinnen wieder aus.

Es gab Vorbehalte gegen die Korrespondenz per E-Mail und die Veröffentlichung eigener Aussagen im Netz. Eine weitere Teilnehmerin schied aus.

Die Diskussion über Foren war nur zwei Teilnehmerinnen bekannt.

Im Umgang mit dem Computer und seinen Programmen waren die meisten Teilnehmerinnen der Projektgruppe wenig geübt.

Trotzdem ist es im Laufe des Projektes allen gelungen, sich über E-Mail und Word - Dokumente, die auch zur Diskussion benutzt wurden, auszutauschen. Alle Arbeitsergebnisse wurden per E - Mail mit angehängten Word - Dokumenten verschickt.

Durch die umfassende und reflektierte Projekterfahrung einer Teilnehmerin wurde schnell klar, dass eine bessere Präsentationsmöglichkeit als ein Diskussionsforum gefunden werden musste, um Arbeitsergebnisse in geordneter und strukturierter Form im Internet veröffentlichen zu können. So kam es zur Konstruktion einer eigenen Webseite für die Gruppe.

Die Teilnehmerinnen an der Projektgruppe gingen anfänglich davon aus, dass sie von der federführenden Organisation jederzeit problemlose Unterstützung bei der technischen Umsetzung und auch sonstige Hilfen bei Schwierigkeiten bekommen würden.

Es stellte sich heraus, dass dieser Rückhalt für die Projektgruppe durch einen ständigen verlässlichen Ansprechpartner in [Univ. Weststadt] nicht gesichert war. So liefen unsere Bemühungen anfänglich ins Leere, was einerseits Enttäuschung hervorrief, andererseits sofort die Teilnehmerinnen zu Überlegungen motivierte, wie man das Problem lösen könnte.

Mühsam verständigte man sich später zu einer technischen Betreuung der Webseite durch eine Hilfskraft in [Univ. Weststadt]. Schwierigkeiten gab es während der

gesamten über 1 3/4 Jahre dauernden Projektarbeit mit der Webseitenbetreuung immer wieder, obwohl es inzwischen eine Ansprechpartnerin in [Univ. Weststadt] für die Gruppe gab, die ihr Möglichstes tat, uns zu helfen.

Thematische Anlaufschwierigkeiten

Während des Seminars war nur das Thema ungefähr festgelegt worden. Es war vereinbart worden, das man als Arbeitsmaterial zunächst Literatur der 70er Jahre verwenden würde. Die erste Veranstaltung diente nur der Initiierung einer Online-Gruppe, die sich bereit erklärte, ein ausgewähltes gesellschaftspolitisches Thema zu hinterfragen und zu erforschen.

Es wurde auf dem Seminar keine Struktur des Themas erarbeitet, noch war verabredet worden, welche Literatur man verwenden würde.

Die fehlende Vorbereitung

war Teil des Konzepts "Selbstgesteuertes Lernen"; dies wurde aber den Teilnehmerinnen nicht deutlich genug transparent gemacht. So führte die Vereinbarung, zum Einstieg ins Thema belletristische Werke der 70er Jahre zu lesen, zu beträchtlichen Anlaufschwierigkeiten, weil die Gruppe feststellen musste, dass die Literatur der 70er Jahre zum großen Teil nicht mehr im Buchhandel verfügbar ist.

Zwei der Teilnehmerinnen engagierten sich von Anfang an für die Fortführung der Gruppe und nahmen eine Menge Arbeit auf sich, um die Planung und Strukturierung der Gruppenarbeit sicher zu stellen.

Eine Teilnehmerin war gleichzeitig als fachliche Beraterin, Lernbegleiterin, Moderatorin und Beobachterin der Gruppe sowie als Teilnehmerin tätig, während eine andere Teilnehmerin, die Zweitmoderatorin, als Teilnehmerin mitarbeitete und ihre Erfahrungen mit online - Gruppenarbeit und ihr Organisationstalent fruchtbar in die Gruppenarbeit einbrachte. Sie erlernte, aufgrund mangelnder technischer Kenntnisse innerhalb der Gruppe, nach und nach alle technischen Anforderungen, die mit der Erstellung und Aktualisierung einer Homepage verbunden sind.

Diese beiden Teilnehmerinnen ergänzten sich sehr gut in ihren Fähigkeiten, so dass es dazu kam, dass beide die Gruppe gemeinsam oder wechselweise führten, was sich bis zum Projektende hervorragend bewährt hat.

Es ist zu bemerken, dass die technischen Kenntnisse weder als nötige Voraussetzung in der Ausschreibung erwähnt noch als Lerninhalte der stattfindenden realen Treffen vorkamen.

Auch wurde von der anbietenden Institution nicht klar definiert, welche technischen Qualifikationen nötig sind, um die Gruppenarbeit und ihre Ergebnisse wirkungsvoll und adäquat auf einer Lern-Plattform im Internet zu präsentieren.

Aus diesen Erfahrungen einer fehlenden Planung heraus sind bei einem weiteren [Präsenzseminar] in einer Arbeitsgruppe Vorschläge für die Gestaltung künftiger Projekte erarbeitet worden. Das Beispiel "Nördlinger Ries" wurde von einer

Gruppenteilnehmerin unserer Gruppe erarbeitet und kann als Planungsgrundlage für weitere Projekte dienen.

3. Gemeinsames Abschlusstreffen der beiden Projektgruppen „Geschlechterrollen“ und „Heimat und Fremde“

wobei eine neue virtuelle Lerngruppe ins Leben gerufen wurde,
das
„Virtuelle Kollegium“

Fast zwei Jahre lang haben beide Gruppen intensiv an Ihren Projekten gearbeitet und dabei enge Kontakte zur jeweils anderen Gruppe gepflegt.

Als uns die TeilnehmerInnen der Heimatgruppe ein gemeinsames Abschlusstreffen vom 10. bis 14. Mai 2002 in [Ort bei Weststadt] vorschlugen, stimmten wir begeistert zu.

Auch der Vorschlag von [Herrn V.] (Moderator der Heimatgruppe), auf einer gemeinsamen CD - ROM unsere Arbeit in Form der beiden Webseiten darzustellen, fand unseren Beifall.

Da mehrere TeilnehmerInnen aus beiden Gruppen schon gemeinsam an einem früheren [Modell]-Projekt - „Gestern war heute“ - gearbeitet hatten, wurde auf Wunsch und in Abstimmung mit dem [Institut Univ. Weststadt] beschlossen, auch dieses Projekt auf der CD - ROM darzustellen.

[Herr V., Univ. Oststadt] stellte in [Ort des Abschluss- und Gründungstreffens] einen Vorschlag zur Gestaltung der CD -ROM vor, der von den TeilnehmerInnen der Projektgruppen sowie [PL und Instituts-Mitarbeiter Herrn Ch.] diskutiert und weiter ausgearbeitet wurde. Es wurde beschlossen, dass das [Institut Univ. Weststadt] die Herstellung der CD - ROM übernimmt. [Herr V. Univ. Oststadt] hilft bei der technischen Bearbeitung, weitere TeilnehmerInnen übernehmen inhaltliche Zuarbeit.

Schon während der Projektarbeit an beiden Projekten war der Wunsch der TeilnehmerInnen nach weiterer Zusammenarbeit aufgetaucht. Enge menschliche Kontakte sind während der langen gemeinsamen Arbeit gewachsen und sollen fortgesetzt werden. So entstand die Idee, nach einem altem [Univ. Oststadt-]Vorbild, in dem eine Gruppe junger Magister um Gottfried Wilhelm von Leibniz die verschiedensten Themen diskutierte, etwas ähnliches virtuell zu probieren.

[Herr V., Univ. Oststadt] hatte einen Vorschlag zur Initiierung eines „Virtuellen Kollegiums“ ausgearbeitet, der in [Ort des Abschluss- und Gründungstreffens] diskutiert und ergänzt und angenommen wurde.

Reihum werden gemeinsam beschlossene Themen mit einem Kurzreferat vorgestellt und von allen GruppenteilnehmerInnen diskutiert. Am Ende der Diskussion wird ein

Protokoll erstellt. Das [Institut Univ. Weststadt] stellt die Infrastruktur im Gesamtprojekt „Gemeinsam lernen“ zur Verfügung, so dass wir eine gemeinsame Plattform im Netz zur Verfügung haben.

Nach einer Erprobungsphase können weitere TeilnehmerInnen hinzukommen und sich an einem oder mehreren Themen beteiligen oder auch eigene Themen einbringen.

Abschließend ist wieder einmal zu sagen, dass Computer und Internet nicht einsam machen, sondern, richtig genutzt, zu engen menschlichen Kontakten und zur Bereicherung des Lebens führen.

4. Leitfaden zur Planung und Durchführung einer virtuellen Gruppenarbeit Erstellt von den Arbeitsgruppen „Wandel der Geschlechterrollen“ und „Heimat und Fremde“, April 2002

Experte für den fachlichen Bereich

Die Gruppe sollte fachlich von einem Experten geleitet werden, der das Thema strukturiert und Lernschritte, eventuell Lernaufgaben vorgibt und Lernmaterialien vorbereitet.

Technische Administration

Es wäre wünschenswert, wenn es jemanden gäbe, der [...] die Erstellung und Pflege einer Webseite übernimmt. Auf der sicheren Seite wäre man, wenn diese Frage vor Initiierung der Gruppe gelöst wäre. Sollte es unter den Teilnehmern versierte Leute auf diesem Gebiet geben, wäre eine Zusammenarbeit immer noch möglich. Ein technischer Mitarbeiter muss nicht unbedingt an der Themenarbeit interessiert sein.

Moderator

Die Gruppe benötigt auf jeden Fall einen Moderator, der die Koordination und Organisation der Gruppe übernimmt. Es wäre denkbar, dass der hauptamtliche fachliche Mitarbeiter diesen Bereich mit übernimmt. Er sollte sich aber über die Menge der anfallenden Arbeit im Klaren sein.

Leitende Institution (Anbieter; Veranstalter; Projektträger)

Wir gehen davon aus, dass die Lerngruppe bei einer *federführenden Institution*, [...] deren *Server* für die Präsentation einer Webseite genutzt werden kann, angesiedelt ist. Die Gruppe sollte weitgehend ohne die Hilfe der leitenden Organisation auskommen. Für unumgängliche Hilfen muss in dieser Organisation ein *fester Ansprechpartner* zur Verfügung stehen, der über die nötigen Kompetenzen zur Unterstützung der Gruppe verfügt.

Öffentlichkeitsarbeit und Information

Bekanntmachung und Werbung zur Teilnahme an der virtuellen Gruppe. Zu diesem Zweck muss eine erneute ansprechende Öffentlichkeitsarbeit stattfinden, d.h. genaue und allgemein verständliche Informationstexte müssen erarbeitet werden.

Diese sollten enthalten:

- Das Ziel (Produkt) der virtuellen Gruppenarbeit – z.B. Erstellung einer CD-ROM.
- Das Grundkonzept: Fachliche Strukturierung des Themas, Arbeitsschritte und Arbeitsphasen.
- Zeitfaktor (minimale/maximale Projektdauer) - richtet sich nach dem Thema, hier eventuell 1 - 1 ½ Jahre, um die wechselnden Jahreszeiten in die Projektarbeit einzubeziehen.
- Hinweise zu stattfindenden Exkursionen und eventuell anderen Realen Treffen eventuell mit Vorträgen.

Die Teilnehmer können über Ausschreibungen in Mailinglisten, über eine einschlägige Online-Zeitschrift, z.B. Lerncafe, auf der Webseite Gemeinsamlernen und weiteren zu suchenden Möglichkeiten gesucht werden.

Voraussichtliche Kosten

Hinweis auf voraussichtlichen Arbeitsaufwand (Zeitfaktor anzugeben ist schwierig, weil er vom jeweiligen Engagement der Teilnehmer/innen abhängig ist).

- Bekanntgabe der Arbeitsmittel und -methoden (Technikeinsatz)
- Angebot von Hilfen bei der Technik.
- Mentor-Angebot für Personen ohne eigenen Computer.

Falls (noch) kein technischer Mitarbeiter vorhanden ist, kann in der Information auch nach einem Technischen Mitarbeiter gesucht werden.

Anmeldefrist bekannt geben.

Ideale Teilnehmerzahl

10 Personen als Kerngruppe wären sicher die Ideale Teilnehmerzahl, die sich verpflichten, regelmäßig über die ganze Projektdauer, an der Gruppenarbeit teilzunehmen. Weitere Teilnehmer könnten zeitweise an verschiedenen Teilthemen mitarbeiten.

Mindestteilnehmerzahl sollte 6 besser noch 8 sein.

Erstellen einer Mailingliste

Nach Verstreichen der Anmeldefrist muss man die Überlegung anstellen, ob nach Anmeldeschluss sofort eine Mailingliste installiert wird, oder ob man wartet, bis nach dem 1. Realen Treffen die endgültige Teilnehmerzahl feststeht.

Erstes Reales Treffen (Gründungsveranstaltung)

Wenn sich eine ausreichende Teilnehmerzahl gefunden hat, sollte es vor Aufnahme der Gruppenarbeit ein erstes reales Treffen geben, an dem alle angemeldeten Teilnehmer, der fachliche und technische Experte, der Moderator und der Ansprechpartner der federführenden Organisation teilnehmen. Bei diesem Projekt ist ein reales Treffen am Anfang der Arbeit sicher notwendig.

(Bei anderen Projekten kann ein reales Treffen auch erst später stattfinden)

Besprechungspunkte:

- Vorstellung des Themas; Ziel: Eingrenzung auf eine wissenschaftliche Fragestellung (Forschungsfrage und Forschungsschritte).
- Termine für Arbeitsschritte festlegen.
- Erkundung der technischen Möglichkeiten und Fähigkeiten der Teilnehmer.

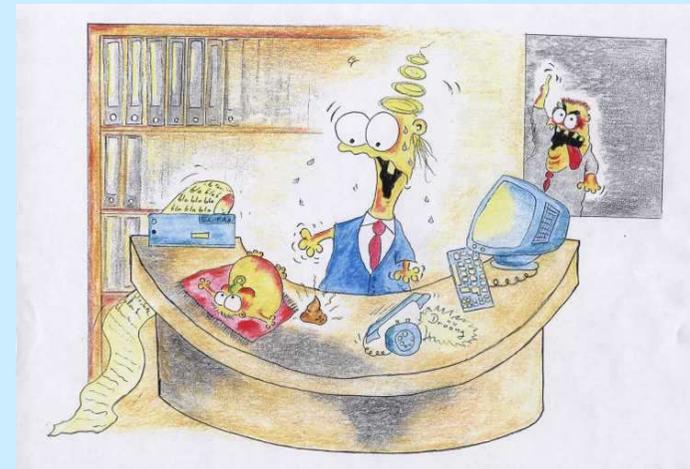
- Vermittlung von Arbeitsmethoden.
- Erforderliche Hilfen und Mentortätigkeiten besprechen.
- Gruppenvereinbarungen treffen (bezüglich Arbeitsteilung, Teambildung, vor allem bezüglich des Umgangs miteinander in der virtuellen Kommunikation. Verbindliche Vereinbarungen treffen, auf die sich alle berufen und verlassen können.)
- Arbeitsaufwand für den einzelnen Teilnehmer klar herausstellen und Mitarbeit von seiner Bereitschaft dazu abhängig machen.
- Technisch versierte Teilnehmer zur Unterstützung des technischen Administrator finden. Erkunden, ob sich unter den Teilnehmern ein technischer Mitarbeiter befindet. Festlegen, wer die Präsentation im Web übernimmt.
- Kontaktpersonen bestimmen.
- Bereitschaft der Gruppe, passive Teilnehmer zuzulassen, erkunden.
- Arbeitsgruppen mit eigenem Moderationsmodell anstreben (Aufgaben der Moderatoren erläutern).
- Zielvereinbarungen treffen.
- Die Arbeit in sinnvolle Schritte einteilen.
- Arbeitsteilung absprechen.
- Termine vereinbaren.
- Kosten besprechen.
- Termine für Exkursionen und weitere reale Treffen festlegen.
- Endgültige Anmeldefrist festlegen - es könnte sein, dass einige potenzielle Teilnehmer jetzt noch aussteigen möchten.

Wandel der Geschlechterrollen In den letzten 50 Jahren In Ost- und Westdeutschland

Eine Arbeitsgruppe des selbstorganisierten forschenden Lernens



Der neue Mann



Die neue Frau

Karikaturen: ©Johannes Geier

Navigationsseite mit Schaltflächen

The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window. The title bar reads "Geschlechterrollen - Microsoft Internet Explorer von Lycos Europe". The address bar contains the URL "http://www.gemeinsamlernen.de/laufend/geschlechterrollen/frames_index.htm".

The page content is divided into two main sections:

- Left Sidebar (Navigation):** An orange vertical bar containing the logo "GGG Gemeinsames Lernen" and a list of menu items: "Zur Arbeitsgruppe", "Literatur der 70/80er Jahre", "Diskussionsforum", "Vergleiche Ost - West Arbeitsergebnisse 1. Phase", "Biografien", "Gesellschaftliches Hintergrundwissen", "Literarisches Hintergrundwissen", "Publikationen", and "Seitenübersicht".
- Main Content Area:** A light yellow area with the heading "Die Arbeitsgruppe". Below the heading is a grid of seven orange buttons:
 - Die TeilnehmerInnen
 - Kontakte
 - Entstehung der Gruppe
 - Gruppenarbeit
 - Phasen der Gruppenarbeit
 - Gruppenziele
 - Erreichung der GruppenzieleBelow the grid is a "zurück" button.

The Windows taskbar at the bottom shows the Start button, several application icons, and the system tray with the time "10:33".

Maxie Wander



Guten Morgen du Schöne (1977)

Über das Buch

Ein Beitrag von Frau Mg.

Vorwort/Nachwort

Ein Beitrag von Frau H.

Sekundärliteratur

Rezeption - Rezensionen

Ein Beitrag von Frau E.

Einzelbeiträge

Frau Mt.

Frau Mg.

Frau R.

Frau E.

Frau H.

Zusammenfassung Leseergebnis

Ein Beitrag von Frau E.

Teil II. 5. Chronologische Übersicht über den Verlauf der virtuellen Projektarbeit

T = Teilnehmer(in) / M = Moderator(in) / G = Gruppe / L = Leiterin / A = Angestellte(r), Mitglied im Leitungsteam

Zeit: Monat Jahr	Thema / Inhalt	Gruppe / Mitglieder / Arbeitsteilung Termine, Vereinbarungen, Kontakte	Trägerinstitution / Leitung Intervention
Sept. 2000	Sichten der Materialsammlung aus dem Initial-Treffen (Mindmap mit Fragekomplexen, Liste der Forumsthemen) Gliedern des Themas in einzelne Arbeitsschritte, Literatursuche, literatur- und zeitgeschichtl. Recherchen, Kopieren, M ₁ und M ₂ stellen Hintergrund-Information über das Thema zusammen und versenden sie per Mail-Anhang an alle T über eine gruppeninterne, selbst angefertigte Distributionsliste.	Orientierung üb. Gruppenkonstellation, gemeinsames Interesse und Zielsetzung; Übereinkunft: es bleibt eine offene Gruppe. (Erstellen einer T-Adressenliste) Suche nach geeignetem Gruppennamen; Vereinbarung von Regeln der Zusammenarbeit; Vorschlag, mittels Kurzbiographien das wechselseitige Kennenlernen zu vertiefen, um Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und Neigungen einzelner T für die Projektarbeit zu erheben, wird nur von vier T angenommen. Schwache Beteiligung; 50-prozentiger T-Schwund; es bleiben vier Frauen und ein Mann.	Rollenklärungsbedarf zwischen L und M ₁ , M ₂ unerfüllt Auftrag: Die Gruppe offen halten für Neuzugänge Kommentierte Literaturlisten für Materialauswahl werden M ₁ , M ₂ zur Verfügung gestellt. Ausgewählte Texte werden als Projektlektüre in Print-Kopien an alle T geschickt
Okt. 2000 7.10.00: 23.10.00:	Auswahlprozess aus einer Fülle literarischer Produkte zum Thema; Wunsch nach genauem und differenziertem Einblick in die Ost-West-geteilte Frauenliteratur der 70er/80er Jahre; 1. G-Mail: Literatur-Auswahl und Gruppenauftrag 2. G-Mail: Nachfrage, ob Auftrag Anklang findet und zu bewältigen ist, Lesetipps, Ankündigung weiterer Hintergrund-Information	Ablehnung des Internet-Forums, da ungeordnet und mit langen Ladezeiten verbunden; Alternative: virtuelles Analyse Brett; E-Mails werden mehrheitlich bevorzugt. Wunsch aller T, möglichst umfassende Kenntnis der ausgewählten Projektliteratur zu erwerben: Aufteilung der Lesearbeit untereinander; Zusagen, sich gegenseitig selbst verfasste schriftliche Beiträge (Zusammenfassungen, Kommentare) über das Gelesene zu schicken, um einander über die Inhalte zu informieren.	L äußert Vermutung: Drop-Out aufgrund der abschreckenden Mailflut; schlägt vor, anstatt Listenmailing das Internet-Diskussionsforum der Plattform zu verwenden.
Nov. 2000	Gemeinsame Lektüre Maxie Wander: Guten Morgen, du Schöne Sichten von Zeitschriften, Austausch per E-Mail, zusammengefasste, kommentierte Textbeiträge als Anhang in die Gruppenliste senden. Wunsch: Geeignetes Medium zur Präsentation und strukturierten Speicherung erstellter Textbeiträge. M ₁ und M ₂ vereinbaren, gemeinsam einen Konstruktionsplan für eine gruppeneigene Homepage anzufertigen.	Zielverhandlung mit L: strukturiertes Internetforum od. eigene Homepage als Ordnungs- u. Präsentationsmedium. Reflexion üb. Initiierung von Online-Selbstlerngruppen. Ergebnis: L bzw. Träger lehnt Antrag auf gewünschtes Medium ab, da technisch zu aufwändig; Kompromissvorschlag: Mailingliste als gruppeninternes Kommunikationsmittel beibehalten mit bestehenden Foren als Kontaktmedium für Außenstehende. Vereinbarung, die T der Gruppe Jugendkulturen aufzunehmen.	22.-24.11. Präsenztreffen Denkwerkstatt „Basiswissen Multimediakompetenz für Multiplikator-(inn)en“ L bahnt Aufnahme von Restmitgl. der Gruppe „Jugendkulturen im Wandel“ in Gruppe „Geschlechterrollen im Wandel“

Belege:

1. Dokumente der gruppeneigenen Homepage und aufgezeichnete E-Mails
2. rechte Spalte (Leitungsinterventionen): Liste der Aktivitäten des Projektträgers (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Teil II. 5. Chronologische Übersicht über den Verlauf der virtuellen Projektarbeit

T = Teilnehmer(in) / M = Moderator(in) / G = Gruppe / L = Leiterin / A = Angestellte(r), Mitglied im Leitungsteam

Dez. 2000	Erste schriftl. T-Beiträge werden gegenseitig gelesen und kommentiert. M ₁ und M ₂ konstruieren mit techn. Hilfe (Sohn von M ₁) eine gruppeneigene Website. Ziel: selbst gestalteter, eigener Lernraum für die Gruppe; Funktionalität (leichte Bedienbarkeit, Übersichtlichkeit) hat Priorität; ästhetischer Aspekt der Benutzerfreundlichkeit: die Bildschirmoberfläche soll motivierend und anregend sein.	Aktivität und Produktivität der Gruppenteilnehmer: Textarbeit. Ziel Website: Externe Hilfe wird gesucht und einbezogen (Informatiker, Zeichner); Kontakt mit Parallelgruppe Heimat und Fremde, die unter Zuhilfenahme und entsprechender Modifikation des Quelltextes eine eigene Website erstellt. Integration der Gruppe „Jugendkulturen im Wandel“ durch Einrichtung einer „Abteilung Jugend“ auf der Gruppen-Homepage.	Überraschung und Freude über gelungene gruppeneigene Website: Wird als „Weihnachtsgeschenk“ des Trägers auf der Lernplattform installiert.
Zeit: Monat Jahr	Thema Inhalt	Gruppe / Mitglieder / Arbeitsteilung Termine, Vereinbarungen, Kontakte	Institution Leitung Intervention
Jan. 2001	Beginn der 2. Etappe der ersten Arbeitsphase: Lektüre Christine Müller: „Männerprotokolle“ M ₂ besorgt weitere Projektlektüre (Ausstellungspublikationen „Ungleiche Schwestern“)	M ₁ u. M ₂ vereinbaren Team-Moderation, M ₁ : 14 Tage Urlaub; T warten darauf, dass Träger die gesendeten Beiträge in die Website stellt; E-Mail-Austausch T ₁ -M ₂ : T ₁ zweifelt an ihrem Können, Stichwort „Trittbrettfahrer“, Plädoyer allen eine Chance zu geben; empfindet Maßstab (gesetzt durch Aktivität M ₁) als sehr hoch und anstrengend; diskutiert Männerprotokolle von Ch. Müller u. eine Studie zum Verhaltensvergleich Mann/Frau mit M ₂ , lehnt die von L angeregte Veränderung der Website ab; will zuerst das Einverständnis von M ₁ einholen. Trotz wiederholter Aufforderung vergessen T beim Senden von Homepage-Beiträgen die Kennzeichnung in Betreffzeile: Missverständnisse.	Moderation noch ungeklärt. L sieht M ₂ allein als Moderatorin – M ₂ berichtigt Irrtum – Ko-Moderation mit M ₁ hat sich bewährt; L stellt Mängel an der Website fest und macht Änderungsvorschläge; A ₁ übernimmt Beschickung der Website mit T-Inhalten; schickt per Mailingliste konkrete Anleitung für Form u. Kennzeichnung von Textbeiträgen.
Feb. 2001	Mühsame, textreiche schriftliche Verständigungsversuche über technische Mediengestaltung überlagern die themenbezogene Diskussion; Erfahrungen mit Tücken elektronisch vermittelter Kommunikation; die Lust am Auswerten von Belletristik schwindet, Tendenz zu biographischem Arbeiten zeichnet sich ab;	M ₂ informiert M ₁ über Intervention der L während M ₁ 's Urlaub; Unzufriedenheit üb. Zustand der Homepage: Beiträge z.T. gar nicht, z.T. an falscher Stelle eingefügt, Foren u. geschützte Seite funktionieren nicht; M ₁ fühlt sich in ihrem Engagement für das Projekt u. die Gruppe von der L ignoriert, will ihre Arbeit frustriert niederlegen. M ₂ lernt differenzieren zw. Bildschirm- und Buchseitenoberfläche u. sieht eigenen Anteil an der fehlerhaften Info-Weitergabe ein.	L trifft sich mit M ₂ bei BAGWiWa Tagung 19.02.: L hält Ausstiegserklärung für eine (ernstzunehmende) Drohung; L findet Fehler bei M ₂

Belege:

1. Dokumente der gruppeneigenen Homepage und aufgezeichnete E-Mails
2. rechte Spalte (Leitungsinterventionen): Liste der Aktivitäten des Projektträgers (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Teil II. 5. Chronologische Übersicht über den Verlauf der virtuellen Projektarbeit

T = Teilnehmer(in) / M = Moderator(in) / G = Gruppe / L = Leiterin / A = Angestellte(r), Mitglied im Leitungsteam

März 2001	Website erweist sich weiterhin als arbeitsintensiv. M ₁ plant zur Entlastung der Institution html zu lernen, um die Textbeiträge selbst umsetzen zu können; wesentliches Anliegen von M ₁ : laufende Aktualisierung der Website Frage: Lassen wir uns von den Möglichkeiten bzw. Unzulänglichkeiten der Technik tyrannisieren?	Externe Kontaktperson schickt Material üb. Sachsens Powerfrauen an G ₁ ; M ₁ /G ₂ u. M ₁ /G ₁ tauschen sich über Website und techn. Admin. aus; T analysieren Chr. Müllers „Männerprotokolle“; Erneut durch L angeregte Diskussion in Internetforen wird von T u. externen Kontaktpersonen kaum wahrgenommen. Gruppe „Jugendkulturen“ ist inaktiv, wie auch 3 Gründungsmitglieder, die noch in der Liste stehen.	L beauftragt M ₂ mit Online-Journal-Artikeln; Träger aktiviert die Foren in der Website. Bei face-to-face-Aussprache zw. L, M ₁ u. M ₂ bleiben Absichten der L unklar: M ₁ u. M ₂ verunsichert über weiteres Vorgehen.
April 2001	3. G-Mail: Ankündigung der westdeutschen Projektlektüre mit Bearbeitungsstermin Ende Juli: Erika Runge: „Bottroper Protokolle u. Frauen. Versuche zur Emanzipation“; Ausstellungssymposium: „Ungleiche Schwestern“; Gabriele Wohmann: „Paarlauf“. M ₁ lernt Power Point, um Bildvorträge zu machen.	T-Neuzugang über Homepage: Externe Kontaktperson äußert über E-Mail-Kontaktadresse den Wunsch im Projekt mitzumachen, wird in G ₁ aufgenommen, bekommt Lit. von M ₂ geschickt, besucht das Präsenztreffen 17.-20.04.01. T ₂ u. M ₂ : Ausstellungsdocument „Ungleiche Schwestern“; T ₁ scheidet an Lektüre v. „Paarlauf“, gibt auf; wechselt zu biograph. Arbeiten; kann T dafür gewinnen; Kontakte zu Ostfrauen werden angebahnt.	L regt Methodenwechsel von Literaturanalyse zur Diskussion an; kündigt Tagung zu Frauengeschichte und heutigen Männergruppen an: G ₁ -T sollen dort referieren, um neue Mitglieder zu werben.
Zeit: Monat Jahr	Thema Inhalt	Gruppe / Mitglieder / Arbeitsteilung Termine, Vereinbarungen, Kontakte	Institution / Leitung Intervention
Mai 2001	Biographien werden angefertigt, untereinander ausgetauscht, gelesen u. besprochen; Zusatzlektüre: neuere Männer-protokolle (angeregt durch Präsenztreffen im April); M _{1,2} -Team versucht anregende Methoden zur virt. Projektarbeit zu entwickeln: Kooperative Auswertung von Presseartikeln (z.B. von S. Vahabzede in SZ) M ₂ erwirbt antiquarisch für G ₁ : Helwerth/Schwarz: Von Muttis und Emanzen; findet darin Hinweis auf Szepansky: Die stille Emanzipation	M ₁ schickt Biographie-Fragebogenentwurf zur kollaborativen Ergänzung in die G-Liste; T ₂ liefert Beitrag zum Vorwort für „Ungleiche Schwestern“ u. meldet limitierte Teilnahme wegen Krankheit u. techn. Probleme an; T ₃ antwortet nicht auf Bitte um Biographie; T ₁ in Urlaub; mühsame Korrespondenz mit Träger wegen Website, Umgestaltung der Lernplattform. Externe und gruppeninterne Resonanz auf Biographie-Anfragen: sieben biogr. Beiträge; M ₁ schickt Bildbeitrag über "Ungleiche Schwestern", anschließend 6 Wochen Urlaub.	L abwesend; A ₂ betreut GR-Website

Belege:

1. Dokumente der gruppeneigenen Homepage und aufgezeichnete E-Mails
2. rechte Spalte (Leitungsinterventionen): Liste der Aktivitäten des Projektträgers (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Teil II. 5. Chronologische Übersicht über den Verlauf der virtuellen Projektarbeit

T = Teilnehmer(in) / M = Moderator(in) / G = Gruppe / L = Leiterin / A = Angestellte(r), Mitglied im Leitungsteam

Juni 2001	Lektüre nach Vereinbarung in 3. G-Mail wird wieder aufgenommen; Beiträge treffen nach und nach ein;	T ₄ scheidet aus wg. Krankheit; T ₁ verspricht Beteiligung an virtueller Presseartikel-Diskussion ab Urlaubsende 30.6.; M ₁ pausiert bis Juli; Zustand der Website unbefriedigend; M ₂ spricht face to face externe Kontaktperson wg. Website-Betreuung an, da A ₂ lt. Ausk. durch L nicht mehr für G ₁ zuständig; Nachbearbeitung des Beitrags von T ₂ zu „Bottroper Protokolle“, da mangelhaft formatiert für Website;	L lädt ein zu Europ. Tagung; M ₂ referiert; L hat keine Zeit für face-to-face Gespräch;
Juli 2001	Schreiben für virtuelle Präsentation wird geübt (M ₂ schickt auf Anfrage Modell für übersichtlich gegliederte Aufsätze an M ₁ und T ₁).	T ₁ fertigt Reisebericht für Lerncafé an; gibt "Paarlauf" unter Selbstzweifeln endgültig auf; M ₁ wg. ambul. OP. mit Textarbeit plus Website-Pflege überfordert, will das Projekt nicht scheitern lassen (M ₁ , Mail 17. u. 20.7.); M _{1,2} planen privates Team-Präsenztreffen, um letzte Arbeitsphase vorzubereiten. Erneut Konflikt mit L (vgl. E-Mail M ₁ v. 28.7.) Beiträge zu E. Runge werden von M ₁ selbst für Website aufbereitet, jedoch dann nicht installiert - demotivierend; externe Kontaktperson springt für A ₂ ein; M ₁ /G ₂ u. M ₂ /G ₁ solidarisieren sich mit M ₁ /G ₁ gegenüber L; T ₃ verlangt neuen Lesestoff und verspricht Beiträge: Motivation.	L kritisiert technischen Aufwand mit G ₁ -Website; 25.7. Treffen bei Seminar: Zu wenig Gesprächsgelegenheit für L-M ₁ -M ₂ ; stattdessen führt L Einzelgespräche mit M ₁ u. M ₂
Aug. 2001	5. G-Mail: Rückblick / Ausblick auf nächste Phase; Aktualisieren der Website (M ₁ , A ₂ und A ₁); Reflexion und Bericht über 2. Etappe der ersten Arbeitsphase (M ₂ in Kooperation mit T ₁ , M ₁ , T ₂) Themenvorschläge für letzte Arbeitsphase:	Beitrag M ₂ üb. Vortrag zu Frauengeschichtsschreibung in "Ungleiche Schwestern"; Resümee M ₁ über erreichte Gruppenziele; M _{1,2} treffen sich privat, um die 2. Arbeitsphase zu planen u. den Abschluss des Projektes bezügl. Webseitengestaltung zu	L vermisst Projektevaluation von M ₂ , listet Personalkosten auf, die für Website-Betreuung angefallen sind; verlangt Projekt-Abschluss zu

Belege:

1. Dokumente der gruppeneigenen Homepage und aufgezeichnete E-Mails
2. rechte Spalte (Leitungsinterventionen): Liste der Aktivitäten des Projektträgers (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Teil II. 5. Chronologische Übersicht über den Verlauf der virtuellen Projektarbeit

T = Teilnehmer(in) / M = Moderator(in) / G = Gruppe / L = Leiterin / A = Angestellte(r), Mitglied im Leitungsteam

	Männerprotokolle; Artikel in Magazinen, Männer- und Väter-Studien des Familienministeriums und der christl. Kirchen; evtl. Existenzgründerinnen in Sachsen.	besprechen; Appell an T ₁ sich an letzter Arbeitsphase zu beteiligen M ₁ ersucht Verlage um Copyright – unterschiedl. Resonanz	Weihnachten;
Zeit: Monat Jahr	Thema Inhalt	Gruppe / Mitglieder / Arbeitsteilung Termine, Vereinbarungen, Kontakte	Institution / Leitung Intervention
Sept. 2001	Ost-West-Vergleiche der gelesenen Frauen- und Männer-Literatur	Drei Beiträge, initiiert von M ₁ werden von T _{1, 2} u. M ₂ kommentiert, ergänzt und überarbeitet. T ₁ durchlebt private Pechsträhne, M ₁ und M ₂ muntern sie auf und übernehmen Teile ihrer angekündigten Projektarbeit.	L lobt insgesamt die inhaltliche und technische Leistung von M ₁
Okt. 2001	Projektfrauen kooperieren auch privat; persönlicher Zuspruch, "Affidamento" per E-Mail Reflexion: ist das ein spezifisch weibliches Verhalten?	M ₁ schickt Beitrag "Evaluation der Gruppenarbeit" (Jan.-Aug. 01) zur kollaborativen Ergänzung als Listenmail an alle T und L. T ₂ meldet sich nach 2 Krankenhausaufenthalten; berichtet über Probleme mit Kontakt zur Gruppe (M ₁ hatte aus Rücksichtnahme auf ihre Krankheit die Mails nicht mehr an sie weitergeleitet); T ₂ will PC- und Internetsnutzung üben; erhält auf Anfrage Navigationshilfe für Website-Benutzung und Anleitung zur Formatierung von schriftlichen Beiträgen. T ₁ meldet Depressionen aufgrund privater Probleme M _{1,2} u. T ₁ reflektieren "Projekt und Privates" – Motivationshilfe	L ersucht M ₁ um Kooperation bei Gründung eines neuen Projekts
Nov.	Unvermindertes Interesse am GR-Thema und ungebrochener Wille zur Verwirklichung des	M ₁ konstruiert Powerpoint-Präsentation über GR für Workshop mit L; Projekt-Abschluss zum Jahresende wird von G ₁ und G ₂	L schickt Einladung zu Workshop 15./16.11.; M ₁ u.

Belege:

1. Dokumente der gruppeneigenen Homepage und aufgezeichnete E-Mails
2. rechte Spalte (Leitungsinterventionen): Liste der Aktivitäten des Projektträgers (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Teil II. 5. Chronologische Übersicht über den Verlauf der virtuellen Projektarbeit

T = Teilnehmer(in) / M = Moderator(in) / G = Gruppe / L = Leiterin / A = Angestellte(r), Mitglied im Leitungsteam

2001	Vorsatzes auch die Männer in den Blick zu nehmen	für unhaltbar erklärt, wegen begonnener, noch fertigzustellender Arbeiten; T ₁ wieder aktiv durch Buchtipp Ute Ehrhardt; M ₁ erwirbt auf eigene Kosten die neueste Väter-Studie, um deren Ergebnisse für GR zusammenzufassen.	M ₂ referieren an verschiedenen Tagen; kein Treffen möglich.
Dez. 2001	6. G-Mail: Zusammenstellung der noch zu erledigenden Aufgaben. M ₁ adressiert jedes einzelne Gruppenmitglied und erinnert an die jeweils noch auszuführenden angekündigten Beiträge.	M _{1,2} beratschlagen mit T _{1,2} , wie die Arbeit einzugrenzen ist; M ₂ muss wg. Arbeitsüberlastung versprochene Übernahme von Aufgaben zurücknehmen; alle vier versichern sich gegenseitig tatkräftige Beteiligung am Abschluss des Projekts. Externe Kontaktperson schickt Beitrag zu "Stille Emanzipation". Die Gruppe führt das Projekt ohne Unterstützung durch den Träger zu Ende; M ₁ erhält Zugang zum Server und aktualisiert mit Hilfe von M ₁ /G ₂ die Website selbst.	L schickt Link zu Genderforschung, trotz ihrer früheren Kritik an Wissenschafts-orientiertheit des Projektes; L informiert die Gruppe über das Ende der Projektförderung, das Zeitlimit sei bereits überschritten; bietet der Gruppe an, in einem Folgeprojekt am GR-Thema weiter zu arbeiten.
Zeit: Monat Jahr	Thema Inhalt	Gruppe / Mitglieder / Arbeitsteilung Termine, Vereinbarungen, Kontakte	Institution / Leitung Intervention
Jan. 2002	Intensive Lese- und Schreibphase M ₁ an L: "Wir lernen doch in erster Linie für uns, nicht für das Netz, sondern mit Hilfe des Netzes"	Die Gruppe plant ein Folgeprojekt in Kooperation mit der Gruppe „Heimat und Fremde“ (Konzeptentwicklung durch die Moderatoren beider Gruppen). M ₁ in Urlaub; M ₂ korrespondiert mit T _{1,2} : ein kollaborativer Kommentar zu einem Artikel über Mutterrolle und Beruf von B. Vinken in der Zeitschrift CHRISMON entsteht; Umverteilung der Aufgaben: M ₁ übernimmt unerledigte Aufgaben und führt sie zu Ende.	L holt bei M ₁ verbindliche Zusage ein, das Projekt im April tatsächlich zu beenden. M ₁ bestätigt die Zusage mit der Begründung: „um das, was wir angefangen haben, zu einem logischen Abschluss zu führen“.

Belege:

1. Dokumente der gruppeneigenen Homepage und aufgezeichnete E-Mails
2. rechte Spalte (Leitungsinterventionen): Liste der Aktivitäten des Projektträgers (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Teil II. 5. Chronologische Übersicht über den Verlauf der virtuellen Projektarbeit

T = Teilnehmer(in) / M = Moderator(in) / G = Gruppe / L = Leiterin / A = Angestellte(r), Mitglied im Leitungsteam

Feb. 2002	Gedankenaustausch über den Projektverlauf und Verbesserungsvorschläge;	Gemeinsame Planung eines Abschlusstreffen der Gruppen G ₁ und G ₂ – unabhängig von Träger und L M ₂ schickt Beitrag zu "Von Muttis und Emanzen" M ₁ möchte schriftliche Reflexion kollaborativ mit T _{1,2} bewerkstelligen; Probleme mit Website-Aktualisierung; T ₂ schickt Beitrag zu „Stille Emanzipation“	Komplikationen mit Träger und A wegen Website
März 2002	Erleichterung über sich abzeichnendes gelingendes Projekt-Ende; Dankbarkeit über die Erfahrungen und das Gelernte.	Gemeinschaftsproduktion G _{1,2} : "Leitfaden für virtuelle Projektgruppen" und CD-ROM wird angeregt Enger gruppenübergreifender Kontakt zwischen den Moderatoren betreffs Präsentation der beiden Projekte. Wunsch nach mehr Unabhängigkeit von der Institution weckt die Idee, für das Folgeprojekt eigenen Serverplatz zu mieten. T _{1,2} sagen Teilnahme am Abschlusstreffen ab.	L erhält eine Einladung zum Abschlusstreffen von G _{1,2}
April 2002 05.05.02	Abschließende Anstrengungen der M und T, um das Projekt zur eigenen Zufriedenheit zu vollenden. 7. G-Mail: Resümee und Dank.	M ₁ : Beiträge über die Männerstudien; thematischer Abschlussbericht über die geleistete Arbeit in der Gruppe; M _{1,2} -T _{1,2} : E-Mail-Resümee über den Lernertrag und die Erfahrungen aus der Gruppenarbeit. M ₂ verfasst ausführlichen Bericht über 2. Arbeitsphase und schickt ihn in die GR-Liste. M ₂ kündigt Fragebogen an und erhält Zustimmung und Einwilligung von T aus G ₁ und G ₂	L kündigt Anwesenheit beim Abschlusstreffen an. L beansprucht Rechte an Herstellung einer CD ROM über die Projekte
Mai 2002	Gemeinsames, selbstorganisiertes Präsenztreffen von G _{1,2} und L in Marienheide zum Abschluss der Projekte "Wandel der Männer- und Frauenrollen" und "Heimat"	Vorschlag aus beiden Gruppen, mit einer neuen Gruppe gemeinsam weiter zu arbeiten; Gemeinsame Planung und gedankliche Ausarbeitung eines neuen Konzeptes; Gründung des „Virtuellen Kollegiums“. Zielsetzung: Unabhängigkeit von der Institution	L erteilt dem Virtuellen Kollegium Zusage für Servernutzung und Präsenz auf der ZAWiW-Plattform

Belege:

1. Dokumente der gruppeneigenen Homepage und aufgezeichnete E-Mails
2. rechte Spalte (Leitungsinterventionen): Liste der Aktivitäten des Projektträgers (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Modellprojekt „Gemeinsam lernen übers Netz“

Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung 28.08. – 01.09.2000

Theoretische Vorüberlegungen¹:

Die hier angefertigte Interaktionsanalyse orientiert sich an dem vier-Faktoren-Modell der Themenzentrierten Interaktion (COHN 1975).

Nach diesem in der Pädagogik etablierten Standardmodell werden alle Interaktionsprotokolle analysiert, anschließend die Ergebnisse verglichen, Entwicklungstendenzen abgeleitet und weiterführende Fragestellungen formuliert.

Die vier Einflussgrößen sozialer Interaktion nach Ruth COHNS Modell der Themenzentrierten Interaktion:

ES: Thema, Sacharbeit

ICH: Anliegen und Kompetenzen der einzelnen Personen

WIR: Gruppenprozess

GLOBE: Bedingungs- und Umweltfaktoren

Soziale Interaktionen in Arbeitsgruppen können anhand der oben aufgeführten vier Faktoren („Themen“) systematisch analysiert werden.

Begründung und Erläuterung dieser These:

Die Themenzentrierte Interaktion postuliert gleiche Wichtigkeit aller vier Einflussgrößen für eine kooperative Zusammenarbeit, für lebendiges Lernen² und eine ungehemmte Weiterentwicklung der Einzelnen und einer lernenden Organisation.

Nach dem Prinzip der partizipierenden Leitung („Be your own chairperson“) ist es Aufgabe aller Teilnehmenden, die vier oben aufgeführten Faktoren im Auge zu behalten, Unausgewogenheiten zu thematisieren und gemeinsam mit den anderen Teilnehmenden permanent die Balance zwischen den vier Faktoren herzustellen (prozessorientierte Arbeitsweise).

Das Prinzip der partizipierenden Leitung verpflichtet alle Teilnehmenden auf die Übernahme von Selbstverantwortung und Mitverantwortung für den Gruppenprozess. Die Übernahme von Selbstverantwortung und Mitverantwortung wird einerseits als zentrales - individuelles wie auch soziales - Lernthema erachtet, andererseits steht sie allen Arbeitsgruppen als potenzielles Steuerungsmittel zur Verfügung.

¹ Vgl. RUTH COHN INSTITUT (2010). „Was ist TZI?“ URL: www.ruth-cohn-institut-rw.de (Zuletzt: Mai 2016)

² „Lebendiges Lernen ist erfahrungsorientiertes Lernen im Hier und Jetzt. Es verbindet Selbsterfahrung, Gruppenerfahrung und Prozesserfahrung. Es spricht den Menschen in seinem Denken, Fühlen und Handeln an.“ (RUTH COHN INSTITUT (2010). „Was ist TZI?“ URL: siehe oben.

Das zentrale Leitungsinstrument für Gespräche und Gruppenprozesse ist die Bestimmung des „Themas“ der sozialen Interaktion.

Ein gemäß den vier Einflussgrößen sozialer Interaktion formuliertes Thema

- führt den Arbeits- und Lernprozess weiter (ES)
- bezieht einzelne Gruppenmitglieder in den Prozess ein (ICH)
- regt Offenheit und Austausch untereinander an (WIR)
- ist sach- und personenbezogen und behält den Rahmen, bzw. den Kontext oder die Umweltbedingungen im Auge (GLOBE)

Die Bestimmung des „Themas“ macht die Absicht der Leitung transparent und erlaubt den Teilnehmenden, dagegen zu opponieren oder sich darauf einzulassen.

Die Verwendung des Vier-Faktorenmodells als Analyseinstrument

Projekt- bzw. Arbeitsgruppen stehen üblicherweise unter der Leitung einer vorab (zumeist von der anbietenden Organisation) bestimmten Führungsperson. Die zur Projekt- bzw. Arbeitsgruppenleitung bestimmte Person soll nach Maßgabe der TZI in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben von den Teilnehmenden unterstützt werden. Das setzt voraus, dass der Projekt- oder Arbeitsgruppenleiter bzw. die Projekt- oder Arbeitsgruppenleiterin mit dieser Art von Unterstützung wertschätzend, konstruktiv und zielorientiert umzugehen wissen.

Der Gruppenprozess (im Rahmen eines Projekts, eines Seminars, einer Sitzung) soll geleitet und nicht der Spontandynamik überlassen werden. Anlässe für Metakommunikation im Gruppenprozess aufmerksam zu erkennen und zur rechten Zeit dafür ein Gespräch im Plenum anzuberaumen, ist die genuine Führungsaufgabe, die prinzipiell von jedem Gruppenmitglied wahrgenommen werden kann.

Die jeweilige Führungsperson entscheidet in selektiver Authentizität, was sie von den eigenen Empfindungen, Gefühlen und Gedanken äußert. Sie wägt ab, welche der eigenen Einfälle förderlich oder hemmend auf den Prozess und die Aufgabenbearbeitung einwirken.

Durch die im Idealfall ausgewogene Ausübung (dynamische Balance) der situativ erforderlich werdenden Leitungsfunktionen wird der Gruppenprozess (idealerweise) sachorientiert, personenorientiert und prozessorientiert gesteuert. An diesem Ideal richtet sich die Bewertung von Gruppenprozessen aus.

Erläuterung der Tabellen:

Die Darstellung stützt sich auf Originaldokumente wie Stundenplan, Teilnehmerliste, Handreichungen zu Vorträgen, die Beschreibung des Bildungshauses und Materialien aus dem Schlussbericht des Gesamtprojektes. Wie bereits erwähnt, fließen persönliche Beobachtungsnotizen und auch Teilnehmerzitate in die Darstellung ein, die zum Vergleich mit dem Originaldokumenten zur Auswertung herangezogen werden können. Aus diesem Vergleich geht beispielsweise hervor, dass der Aspekt „offizieller Seminarplan“ und die Aspekte „Ablauf / Ausführung / Inhalt“ Unstimmigkeiten aufweisen. Zitate der Beteiligten stammen aus Beobachtungsnotizen (Mitschrift bzw. Tagebuch der Forscherin).

Aufbau der Tabellen:

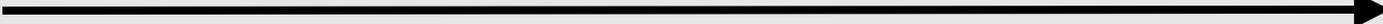
Ein Zeitstrahl in der Mitte jeder Tabelle zeigt den Tagesablauf an.

Die Tabellenzeilen über dem Zeitstrahl betreffen die Perspektive der Leitung. Hier wird die Abfolge der Situationen und ihrer Zusammenkünfte auf dem didaktisch strukturierten Schauplatz mithilfe des Stundenplans, der zu Beginn allen Teilnehmenden ausgehändigt wurde, rekonstruiert. Im Abgleich mit entsprechenden Beobachtungsnotizen werden die im Beobachtungsprotokoll notierten Abweichungen vom Stundenplan festgehalten. In der Spaltenzeile „Reflexionsebene Leitungsteam“ sind Leitungsinterventionen und dazugehörige Begründungen enthalten, soweit sie der teilnehmenden Beobachterin zugänglich waren. Die Zeilen unter dem Zeitstrahl betreffen die Teilnehmerperspektive. Sie beschreiben Stimmungen, Interaktionsformen und die sich daraus ergebende Teilnehmerhaltung auf der Grundlage der vor Ort angefertigten Beobachtungsnotizen. Die chronologische Beschreibung jedes einzelnen Seminartags wird durch kommentierende bzw. erläuternde Teilnehmerzitate ergänzt.

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Offizieller Seminarplan 1. Tag (Ankunft)	16-18 Uhr Begrüßung und Einführung in das Seminar	18-19 Uhr Abendessen	19-21 Uhr Einführung in Projektmanagement
Ablauf und Ausführung (Beobachtungsnotizen)	<p>16-18 Uhr Einführung ins Seminar</p> <p>1) Ankunft: an der Rezeption erhält jeder Teilnehmer seinen Zimmerschlüssel und die Hausordnung, 2) Im Foyer: Mitarbeiter des Leitungsteams fertigen mit einer Digitalkamera von jeder ankommenden Person ein Porträt im Passfotoformat an, das farbig ausgedruckt wird, jeder Teilnehmer füllt ein vorbereitetes Formular aus (s. STADELHOFFER et al. 2005, Bd. 3, Abs. 6.2.1, PDF S. 244 von 379); die Steckbriefe mit den Fotos werden als Wandzeitung arrangiert und bleiben die gesamte Seminardauer über allen Teilnehmenden frei zugänglich. 3) Kaffee, Tee, Kuchen stehen bei der Ankunft bereit; die Möblierung des Foyers gleicht einem Café: 10 runde Tische mit je 4-5 Stühlen. 4) Um 17 Uhr begrüßt die Seminarleiterin alle Anwesenden. Sie stellt das Seminarleitungsteam vor, klärt die Erwartungen, stellt den Seminarplan vor und fordert die Teilnehmenden auf, sich an die Wandzeitung zu begeben und anhand der dort ausgestellten Steckbriefe miteinander ins Gespräch zu kommen.</p>	<p>18 – 19 Uhr Abendessen</p> <p>Büffet, Selbstbedienung: Fortsetzung der Kennenlernphase</p>	<p>19-21 Uhr Einführung in Projektmanagement</p> <p>Vortrag mit Diskussionsmöglichkeit Eine externe Referentin stellt die Grundlagen und Strategien zur Durchführung von Projekten vor.</p> <p>Erfahrungsberichte der Teilnehmenden, Fragen an die Referentin und Diskussion der Vortragsinhalte.</p>

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

<p>Reflexionsebene Leitungsteam</p>	<p>16-18 Uhr: Begrüßung und Einführung: die Erwartungen der Teilnehmenden werden durch das großzügige Angebot übertroffen. Anfängliche Unsicherheit wird durch professionelle Vorbereitung und Durchführung der Anfangssequenz kompensiert. Leitungskompetenz und Ausstattung auf Anbieterseite treffen auf Kooperationsbereitschaft und Motivation auf Seiten der Teilnehmenden. Passung von Angebot und Nachfrage. 19-21 Uhr: Selbstkritik Programmplanung: Die Vortragsinhalte sind einem Großteil der Teilnehmenden aus dem Berufsalltag her bereits bekannt: Das entstandene Passungsproblem zwischen Teilnehmerbedarf und Angebot soll durch großzügiges Angebot der Internetnutzung kompensiert werden. Kritik an der unreflektierten Auswahl der Projektbeispiele und der gönnerhaften Haltung der Referentin gegenüber den Seniorstudierenden. Kritik am Vortragsinhalt: Der Aspekt Konfliktmanagement hat gefehlt; die Referentin wird gebeten, den Teilnehmenden über das bereits ausgehändigte Begleitmaterial hinaus zu diesem Thema schriftliches Informationsmaterial nachzureichen. Als Konsequenz erfolgt eine Planänderung durch die Seminarleitung: Für den dritten Seminartag soll das Leitungsteam den Themenschwerpunkt Konfliktmanagement erarbeiten und als Programmpunkt in den Tagesablauf integrieren.</p>			
<p>Zeitlinie, 1. Tag</p>	<p>16^h Begrüßung und Einführung in das Seminar / 18^h Abendessen / 19^hVortrag Einführung in das Projektmanagement / 21^h Freizeit</p> 			
<p>Allgemeines Seminarlima (Grundlage: Beobachtungsnotizen)</p>	<p>Unsicherheit, Freude über den freundlichen Empfang, Respekt vor dem hohen technischen Aufwand und der Technikkompetenz des Leitungsteams, Befürchtung den Ansprüchen nicht zu genügen</p> <p>Ambivalenz: Herausforderung - Entspannung</p>	<p>Gegenseitiges Beobachten und Kennenlernen bei Tisch: Freundlichkeit, Wiedersehensfreude, Neugier, Kontaktaufnahme über non-verbale Interaktion</p> <p>Ambivalenz: Distanz - Nähe</p>	<p>Unruhe aufgrund von Nebengesprächen im Publikum; einzelne Teilnehmende diskutieren untereinander die Vortragsinhalte und den Vortragsstil. Sie zweifeln, ob sie als Seniorstudierende ernst genommen werden. Wahl der Projektbeispiele „Automobilbau“ und „Apfelstrudelbacken“ deckt unreflektierte Geschlechterrollenstereotype auf.</p> <p>Ambivalenz: Subjekt - Objekt</p>	<p>Freizeit: a) Teilnehmende beobachten Installierung der PC-Arbeitsplätze; erkundigen sich nach der Verfügbarkeit der technischen Medien während des Seminars, insbesondere der Internetverbindung b) Die Anwesenden informieren sich in „nicht-zentrierter Aufmerksamkeit“ (GOFFMAN 2009, S. 40) übereinander, indem sie einander anscheinend beiläufig wahrnehmen oder als Zuhörer an Gesprächen teilnehmen.</p> <p>Ambivalenz: Leistung - Muße</p>

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Interaktionsform	1. Leitungszentriert: Einweisung, Rede, Bekanntmachung 2. Teilnehmerzentriert: informelle Gespräche vor der Wandzeitung	Teilnehmerzentriert: informelle Tischgespräche	Leitungszentriert, kontrollierte Teilnehmerbeteiligung: Referat mit Fragemöglichkeit; anschließend Diskussion und Erfahrungsaustausch	„Unernte“ soziale Veranstaltung (GOFFMAN 2009, S. 35): informeller Austausch zwischen den Teilnehmenden und dem Leitungsteam.
Physische Verfassung, Stimmung, Engagement der Beteiligten	Gespannte Aufmerksamkeit, Fragen, Wortmeldungen thematisieren Fremdheitsgefühl einzelner Teilnehmender gegenüber einander offenbar bereits bekannten Teilnehmenden; Einzelne bemühen sich in selbstbewusster Kontaktaufnahme um Integration Wir-Gefühl	Selbstbehauptung versus Schüchternheit, Ermutigung	Ironisch-kritische Zwischenfragen, kurze Diskussion, Streben nach Freizeit Selbstsorge	Entspannung, Zufriedenheit, freudige Erwartung der Seminarinhalte. Geselligkeit

Seminarverlauf: erster Halbtage von fünf Tagen (zwei Halbtage, drei volle Tage), Montag, 28.08.2000

Erster Halbtage, Analyse nach dem Vier-Faktoren-Modell der Themenzentrierten Interaktion (Ruth Cohn 1975)

ES (die zu behandelnde Aufgabenstellung ist im Anfangsstadium neben der Seminarleiterin der primäre Bezugspunkt): Nach Einschätzung der Seminarleiterin ist in dem Vortrag das Thema Konfliktmanagement zu kurz gekommen. In der Leitungskonferenz wird beschlossen, die Referentin um ein weiteres schriftliches Handout explizit zum Thema Konfliktmanagement zu bitten, das den Teilnehmenden nachgereicht werden soll. Zweitens kündigt die Seminarleiterin für den 3. Seminartag eine außerplanmäßige Lehr-Lerneinheit zum Thema „virtuelle Konflikte“ an.

ICH (Individuelle Ebene in der „Man“-Orientierung): Zur Klärung und Offenlegung der Anliegen und Kompetenzen jeder einzelnen Person lässt die Seminarleiterin alle Teilnehmenden ein persönliches Profil anfertigen und fordert dazu auf, den ausgefüllten, standardisierten Steckbrief an der Wandzeitung während des Seminarverlaufs zu ergänzen. Jede Person soll ihre Interessen und persönlichen Ressourcen möglichst vollständig darstellen und damit anderen Seminarteilnehmenden die Suche nach individuell geeigneten Lernpartnern erleichtern.

WIR / (Gruppenprozess): Die Seminarleitung löst den Gruppenprozess unter den Teilnehmenden durch Konfrontation mit Ungeohntem und Überraschendem aus. In ihrem Arrangement sind verunsichernde und entspannende Phasen im Wechsel vorgesehen. Durch den Informationsaustausch über das Medium Wandzeitung bezieht sie die Teilnehmenden von Anfang an aufeinander. Das beabsichtigte Ziel wird erreicht: Die Teilnehmenden kommen ohne Mühe miteinander ins Gespräch; die Gespanntheit auf die Seminarinhalte und die an sie gestellten Erwartungen steigt.

GLOBE: (Bedingungs- und Umweltfaktoren): Gewohnte Begrüßungsrituale, die Schlüssel- und Hausordnungsübergabe unmittelbar bei der Ankunft, der Seminarbeginn in einem Café-Setting mit Kaffee und Kuchen, wirken in der Ankunftssituation entspannend.

Das Fremdsein dagegen verstärkt der Übergriff in die persönliche Sphäre (die Nötigung zum Fotografiertwerden, zum öffentlichen Anbringen persönlicher Daten, Kompetenzen und Interessen) und die Konfrontation mit komplexer Digitaltechnik (Fotobearbeitung) die Spannungsgefühle. Der übergeordnete Kontext (Modellversuch) wird einbezogen, wenn es um Spannungsausgleich geht. Dies wird aus den Rückfragen zu der Vortragsveranstaltung erkennbar: Die Teilnehmenden hinterfragen die Seriosität der Forschungstätigkeit im Rahmen des Modellprojektes und die Erwartungen an wissenschaftliches Arbeiten im Rahmen des Seniorenstudiums. Sie sind bemüht, ihre Verunsicherung über die fehlende Definition von konkreten Aufgabenrollen durch die scherzhafte Herstellung eines Grundkonsenses („wir sind alle Internauten“) auszugleichen. Das informelle Beisammensein in geselligen und anregenden Gesprächsrunden trägt mit der Herstellung eines angenehmen Seminarklimas zur Vertrauensbildung bei und rundet den ersten Tag ab.

Ergebnis: Störungsquellen in der Orientierungsphase

Ambivalenzen: Herausforderung – Entspannung / Distanz – Nähe / Subjekt – Objekt / Leistung - Muße

Resümee Tag 1: Überwindung von Distanz durch Geselligkeit

Die den Interaktionen zugrunde liegende Frage nach dem eigenen Selbstverständnis wird von den Seminarteilnehmenden nicht verbal gestellt: Die Teilnehmenden verbergen ihre Unsicherheit der gegenüber unbekanntem, in den nächsten Tagen auf sie zukommenden Herausforderungen hinter anfänglicher Zurückhaltung oder scherzhaften Übertreibungen. Ein Beleg dieser Lesart ist die verdeckte Kritik an den angeblich „kindischen“ Projektbeispielen. Das Adjektiv „kindisch“ weist darauf hin, dass die unausgesprochene Frage nach dem Selbstverständnis auf der Ebene des Alters, der Reife und der Kompetenz verhandelt wird. Das individuelle tritt hinter dem kollektiven Selbstbewusstsein der Seniorstudierenden nicht hervor. Klare Abgrenzung zwischen Leitungsteam und Teilnehmenden.

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

<p>Offizieller Seminarplan Zweiter Tag</p>	<p>9-12 Uhr</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Grundlagen selbstorganisierter Lernprojekte Bildschirmpräsentation Forschendes Lernen 3) Bildschirmpräsentation; regionale Selbstlernprojekte, 4) Einführung in virtuelles Projektlernen 5) Vorstellung des Modellversuchs 6) Präsentation: Techniken für virtuelle Zusammenarbeit 7) Praxisbeispiel: Politik online <p>12-15 Uhr Mittagspause / Hausführung (Bibliothek)</p>	<p>15-18 Uhr</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Praxisbeispiel Projektleitung 2) Vorstellung der Projektthemen 3) Thematische Einführung in den Arbeitsgruppen 4) Anleitung und Übung am Computer: Chat und Forum; themenbezogene Recherche im Internet <p>18-19 Uhr Abendessen</p>	<p>19-20 Uhr Arbeitsgruppen-Selbstpräsentation 20:00 Uhr Vorstellung des Technik-Administrators der Initiative Mobile Internet Cafés im ländlichen Raum (MIC) 20:30 Uhr Filmvorführung: „Unterm Nierentisch“</p>
<p>Ablauf und Ausführung (Beobachtungsnotizen)</p>	<p>9:00 – 10:00 Uhr</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Formblatt an alle Teilnehmenden zur Reflexion eigener Konfliktbewältigungsstrategien . 2) Vortrag der Seminarleiterin: Grundlagen selbstorganisierter Lernprojekte 3) Bildschirmpräsentation Forschendes Lernen; Hinweis auf Info-Quelle: Gemeinsam Lernen Internet Plattform 4) Bildschirmpräsentation regionale Selbstlernprojekte, Erfahrungsberichte durch Anwesende <p>10:00 – 10:15 Uhr Pause, Büchertisch 10:15 – 12:00 Uhr</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Einführung in virtuelles Projektlernen: Produkt- und prozessorientiertes Lernen / <u>Vorteile</u>: multimodales Lernen bezieht mehr Sinneskanäle ein, fördert Kommunikation und Austausch; bietet motivierende Darstellungsformen; <u>Risiken</u>: Raum-, Zeit- und Authentizitätsverlust; Individualisierung, Desorientierung, Anonymität und Distanz, Künstlichkeit des Lernprozesses 2) Vorstellung des Modellversuchs 3) Präsentation von Techniken für virtuelle Zusammenarbeit. <p>12:00 – 13:00 Uhr Mittagessen 13:00 – 14:00 Uhr Haus- und Bibliotheksführung 14:00 – 15:00 Uhr Pause, PC- und Internet-Zugang</p>	<p>15:00-16:30 Uhr</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Praxisbeispiel: „Politik online“ Präsentation durch den Leiter des Bildungshauses 2) Praxisbeispiel.: „Drewitz-Projekt“ Präsentation und Erläuterung durch die Projektleiterin und anwesende Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Pilotprojekts <p>16:30 – 16:45 Uhr Pause, Büchertisch 16:45 – 18:00 Uhr</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Beschreibung der Projektthemen durch die Seminarleiterin – Einteilung in Arbeitsgruppen 2) Themenarbeit in Kleingruppen <p>18:00 – 19:00 Uhr: Abendessen</p>	<p>19:00 Uhr Selbstpräsentation der Gruppen (Ergebnis der Kleingruppenarbeit) 20:00 Uhr Vorstellung des Technik-Administrators der Initiative Mobile Internet Cafés „MIC“) Anschließend optional Einzelbetreuung am PC (durch „MIC“) oder Schnupperkurs ins Internet (durch Leitungsteam) 20:30 – 22:00 Uhr Filmvorführung „Unterm Nierentisch“ (Leben in der Bundesrepublik in den 1950er Jahren) mit anschließender Diskussion</p>

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

<p>Reflexionsebene Leitungsteam</p>	<p>9-12 Uhr Aushändigung des Formblatts „Konfliktbewältigung“ an alle Teilnehmenden aufgrund vorangegangener Vortragskritik; Zeitüberschreitung bei Erfahrungsberichten: Praxisbeispiel „Politik online“ (Präsentation durch den Hausleiter) wird auf den Nachmittag verlegt. 22:00-22:30 Selbstkritik: Zeitrückstand aufgrund zugelassener Teilnehmerdiskussion und erhöhter Zeitaufwand für Verstärkung von Teilnehmeraktivitäten schränkt die Teilnehmerorientierung ein. Strategie, um Einschränkung zu kompensieren: weniger referieren, mehr praktische Übungen anbieten. Sichtung des mitgebrachten Materials für Ausstellung „Wandel der Geschlechterrollen“ – Umsetzung der Ausstellung. Freizeitangebot wird bereitwillig angenommen, d.h. die Teilnehmenden steuern ihre Lernprozesse selbst und eigenverantwortlich: PC und Internet: peer-to-peer-Anleitung beim E-Mailen, beim Verfassen von Forumsbeiträgen und beim Gebrauch der Suchmaschine für Themenrecherchen, Fortsetzung der Kleingruppenarbeit in Neigungsgruppen, Themenrecherchen in der hauseigenen Bibliothek.</p>		
<p>Zeitlinie, 2. Tag</p>	<p style="text-align: center;">  9 – 12^h Seminar / 12-15^h Mittagspause, Hausführung / 15 - 18^h Seminar / 18-19^h Abendessen / 19 – 20^h Training / 20:30 – 22^h Film </p>		
<p>Allgemeines Seminar Klima (Grundlage: Beobachtungsnotizen)</p>	<p><u>Störungen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Widerstand gegen Aufforderung zur Reflexion eigener Konfliktbewältigungsmechanismen 2. Skepsis gegenüber Konzept des forschenden Lernens: „Fehlerfreundliches“ und „experimentierendes“ Lernen seien altersunangemessene Lernstrategien: „Alte Hasen haben weder Lust noch Zeit, aus Fehlern zu lernen“. Bewährte lösungsorientierte Lernstrategien beibehalten. 3. Skepsis gegenüber Teilnahme am Modellprojekt: Angst vor Verlust der Selbstbestimmung „Versuchskaninchen“, vor „Bruchlandung“ aus Unerfahrenheit mit den neuen Informations- und Kommunikationsmitteln, vor „Termin- und Methodenzwang“ (TN-Zitate 29.08.2000) <p><u>Deeskalierendes Leitungsstatement:</u> Das Seniorenstudium basiere prinzipiell auf Freiwilligkeit und Selbstbestimmung. Entscheidungen werden nicht über die Köpfe der Studierenden hinweg, sondern nur mit ihnen zusammen getroffen.</p> <p><u>Motivationsfaktoren:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Praxisnahe Präsentation regionaler Selbstlernprojekte 2. Seniorenstudium als potenzielle Organisationsplattform für Forschungsprojekte, Vorbild „Jugend forscht“. 3. Experimentelles Lernen im Expertenteam erscheint erfolgversprechend: Neugier und Aufgeschlossenheit. 	<p><u>Störungen:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ambivalente Einstellung gegenüber dem Leistungsprinzip: Prozessorientiertes Lernen: „Spaß beim Lernen“ – Erfolg ohne Anstrengung nicht zu haben; produktorientiertes Lernen: Ergebnisqualität ist messbar – Wettbewerb unter den Arbeitsgruppen. 2. „abgenötigte Freiwilligkeit“: Appell zur zahlengleichen Verteilung auf Kleingruppen beinhaltet Verzicht auf freie Wahl des Projektthemas 3. Teilnahmezusage ausschließlich auf das Präsenzseminar beschränkt 4. Individuelle Vorbehalte in der Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“: <ul style="list-style-type: none"> - Kompetenzmangel und -gefälle in der Gruppe (technisch/methodisch) - kein eigener PC/Internetzugang - konzeptionelle Unklarheit - Zurückschrecken vor verbindlicher Zusage zu Langzeitprojekt - allzu umfangreiches Thema 5. Zumutungen durch Gruppenzwang: Chat und Forumsbenutzung 	<p><u>Störungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - wenig Zeit zur freien Verfügung - Gefühl, durch abgenötigte Entscheidung etwas zu versäumen

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Interaktionsform	Leitungszentriert: Einweisung, Präsentation Sachinformation, Appell, zur Beteiligung motivierende Hintergrund-Information, argumentativ-begründende Überredung und Beschwichtigung Teilnehmerbeteiligung: Rückfragen, Kritik, Erfahrungsbericht, Diskussion; informelle Gespräche bei Tisch und beim Spaziergang	Seminarleitung mit projekterfahrenen Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Team: Bildschirmpräsentation Stegreif-Erläuterung; Diskussion, Abwägen von Vor- und Nachteilen, Chancen und Risiken Virtuelle Kommunikation per Chat und Forum	Meister-Lehrling-Interaktion: praktische Anwendung unter Anleitung durch Experten: Einüben erstrebter Skills. Film: Humorvolle, anregende Unterhaltung mit biographischen Anknüpfungspunkten
Physische Verfassung, Stimmung, Engagement der Beteiligten	„gespannt“, „geplättet“, „nachdenklich“ (Teilnehmerzitate 29.08.2000), Rückzug in Privatsphäre: Bedenkzeit vor Entschluss zur Teilnahme am virtuellen Langzeitprojekt; vor Ort: experimentierwillig, kooperationsbereit	Einander zugewandt bei Erfahrungsberichten, engagiert versus reserviert in der Kleingruppenarbeit, motiviertes Üben am PC	Motiviert durch gelingende Anwendung von PC und Internet Angespornt und ermutigt: weitere Aufgaben scheinen lösbar

Seminarverlauf: zweiter Tag von fünf Tagen (erster Ganztage), Dienstag, 29.08.2000

Zweiter Seminartag, Analyse nach dem Vier-Faktoren-Modell der Themenzentrierten Interaktion (Ruth Cohn 1975)

ES: Thema / Sacharbeit: In der Konfrontationsphase nehmen die Teilnehmenden die Aufforderung, sich anhand eines Fragebogens schriftlich mit ihrem eigenen Konfliktverhalten auseinander zu setzen zum Anlass, sich in kleinen Zirkeln abseits und verdeckt über mögliche Ursachen für die Verteilung des Fragebogens auszutauschen.

Aufgabenrollen: Aufgrund der ausführlichen Vorstellung des Modellprojektes durch die Projektleiterin und der wiederholten Einladung zur Teilnahme verstehen sich die Teilnehmenden als aktive Forschungsteilnehmer. Sie stellen sich mehrheitlich als Testperso-

nen zur Verfügung, um die virtuelle Projektarbeit umzusetzen und das Projektleitungsteam regelmäßig über die dabei gemachten Erfahrungen zu informieren. Im Gegenzug erwarten sie problemlösende Beratung und Projektbegleitung bei auftretenden Schwierigkeiten, seien diese forschungsbedingt, technisch oder inhaltlich bedingt.

Allgemeine Unsicherheit hinsichtlich des Beitrags zur Aktionsforschung, der von den Teilnehmenden erwartet wird, äußert sich u.a. in Fragen und Kommentaren zum wissenschaftlichen Anspruch der Methode und zum vorausgesetzten Kompetenzprofil.

Die Projektleiterin empfiehlt den Teilnehmenden entsprechende Informationstexte, die über die Projekthomepage aufgerufen werden können.

Kritik an der Idee des selbstorganisierten forschenden Lernens: Einige der Teilnehmenden verstehen es als ein Lernen nach dem Prinzip „Versuch und Irrtum“, sie bringen es mit peinlichen Erfahrungen im Berufsleben in Verbindung. Auch wird es von einigen Teilnehmenden als eine Strategie des Bildungsanbieters betrachtet, mit der er organisatorische Aufgaben zu umgehen und Arbeitskraft einzusparen hofft.

Herstellung von Akzeptanz gegenüber dem Konzept des selbstorganisierten forschenden Lernens: Die visuelle Darstellung der Projekte ist vorbildlich und regt zur Nachahmung an. Die meisten Teilnehmenden verstehen die aus dem Rückblick beschriebenen und gezeigten Projekt-Beispiele als Wissensaneignung nach eigenem Bedarf und gemäß eigener Voraussetzungen. Die Mehrzahl der Teilnehmenden will sich auf die virtuelle Zusammenarbeit im Modellprojekt einlassen.

Dem vom Hausherrn präsentierten Praxisbeispiel bringen die Teilnehmenden unaufgeregtes Interesse entgegen: es wird als didaktisch strukturierte Alternative zu den vorgestellten selbstorganisierten Lernprojekten betrachtet.

Projektleiterin und Hospitantin arrangieren aus mitgebrachtem Anschauungsmaterial eine Ausstellung zum Thema „Wandel der GR“, mit dem Ziel, das Interesse der Teilnehmenden an diesem Projekt zu verstärken und Kreativität anzuregen.

ICH / Individuelle Ebene: Der Appell zur Klärung des eigenen Konfliktverhaltens anhand eines Fragebogens wirft Fragen auf und verstärkt die Unsicherheit. verstehen sich als Forschungssubjekte, hegen jedoch Zweifel, ob dies auch von Seiten der Forschungsorganisation so gesehen wird. Die Fragen nach der Wissenschaftlichkeit der Vorgehensweise und nach dem vorausgesetzten Kompetenzprofil für die Projektteilnahme sind unschwer als versteckte Zweifel zu entlarven: Die Teilnehmenden suchen nach glaubwürdigen Bestätigungen, dass die Projektteilnahme die zu investierende Mühe lohnt. Aus der Perspektive der Seniorstudierenden werden zwei Arten von „Gratifikation“ erkennbar: die allgemeine wissenschaftliche Anerkennung und der subjektive Lernwert der Projektarbeit. Es gelingt der Projektleitung nicht, die Fragen für jeden einzelnen Teilnehmer und jede einzelne Teilnehmerin zufriedenstellend zu klären.

Diejenigen Teilnehmenden, die sich in einer Meister-Lehrling-Dyade am PC und im Internet Kompetenzen aneignen, fördern dabei in bemerkenswerter Weise ihr Selbstvertrauen. Indem ihnen die unter Anleitung eingeübten Routinen (E-Mails mit Anhang versenden, Ordner anlegen und Anhang speichern, Chat oder Forum aufrufen, sich einloggen und Nachricht senden usw.) schließlich selbstständig gelingen, erfahren sie Selbstwirksamkeit und fühlen sich den technischen Anforderungen der Projektmitarbeit zune-

mend gewachsen. (Aus den Zieldefinitionen eines Teilnehmers: „Ich will das Technische ohne fremde Hilfestellung anwenden lernen und notfalls weitergeben können.“)

WIR / Gruppenprozess:

Die Teilnehmenden fassen den Begriff „Selbstorganisation“ im Sinne des Selbsthilfegedankens als ein *kollektives* Prinzip auf: Sie sind sich einig, dass verständliche Anleitungen zu den Grundvoraussetzungen des Lernens mit PC und Internet gehören und vereinbaren, einander bei Problemen mit der Nutzung von Hardware und Software hilfreiche Hinweise – wenn nötig auch per Telefon oder Briefpost zu übermitteln.

Die Teilnehmenden identifizieren sich mit den präsentierten selbstorganisierten Lernprojekten; sie akzeptieren deren Arbeitsweise als praktische Modelle für den eigenen Einstieg in die Projektarbeit: „So ähnlich können wir das auch übers Internet machen.“

Nach eingehender Betrachtung der Teilnehmerprofile an der Wandzeitung kommen die Teilnehmenden zu dem Schluss, dass sie als Kollektiv über alle erforderlichen Kompetenzen für die Projektarbeit verfügen. Sie kompensieren die offen gebliebenen Fragen und Zweifel mit dem Vertrauen auf das Kollektiv: Die Peers erklären sich als Kollektiv bereit ihr Wissen untereinander zu teilen und sich im Sinne eines Kompetenz-Pools von einzelnen Mitgliedern beanspruchen zu lassen.

Zur Einteilung in die Arbeitsgruppen wird mehr als die dafür verfügbare Zeit benötigt: Bei der Auswahl der Arbeitsthemen entsteht ein zeitbedingter Entscheidungsdruck: Einzelne Teilnehmende lassen sich schließlich zugunsten einer gleichmäßigen Teilnehmerverteilung spontan dazu überreden, einer anderen als der ursprünglich gewünschten Themengruppe beizutreten. Diese Flexibilität kann einerseits als ein Merkmal gelesen werden, das Seniorstudierende in den Reihen ihrer Altersgruppe besonders auszeichnet, andererseits kann sie aber auch der Indifferenz einiger Teilnehmender gegenüber der Zusammensetzung der Projektarbeitsgruppen oder in Bezug auf das themenbezogene Projektlernen geschuldet sein. Im Hinblick auf den Gruppenprozess wird auch erkennbar, dass sich die Kohäsionsstärke zwischen den Teilnehmenden der Gesamtgruppe (Plenum) und den einzelnen Arbeitsgruppenmitgliedern noch nicht wesentlich unterscheidet.

Die drei Ebenen ES, ICH, WIR überblickend, kann von einer Verlagerung des Vertrauens gesprochen werden: Erfahrungsberichte anderer Projektgruppenmitglieder hinterlassen bei den Teilnehmenden einen glaubwürdigen Eindruck und das Gefühl, zur selbstorganisierten Projektarbeit durchaus befähigt zu sein. Von der Projektleiterin vorgestellte abstrakte Beschreibungen und theoretische Erörterungen des Modellprojektes und der dazugehörigen Forschungs- und Lernkonzepte hingegen scheinen Zweifel über die Passung zwischen der Beschaffenheit des Angebots und der Teilnehmerkonstellation und Selbstzweifel bei den Teilnehmenden zu erwecken. Durch gegenseitige Mitteilung der im Plenum versammelten Kompetenzen entsteht ein kollektives Selbstvertrauen – bzw. das Selbstvertrauen des Kollektivs, das sich in dem Teilnehmerzitat „gemeinsam schaffen wir es“ ausdrückt.

GLOBE (Bedingungs- und Umweltfaktoren): *Sicherheit und Unsicherheit*, die sich am zweiten Tag auf den drei besprochenen Ebenen in Form von *Vertrauen und Zweifel* äußern, werden auf der Ebene der Bedingungs- und Umweltfaktoren anhand der Aspekte *Muße und Eile* bemerkbar. Die

Die Teilnehmenden nehmen die Kompetenzprofile in Augenschein, die an der Wandzeitung angebracht sind. Sie kommen miteinander ins Gespräch.

Authentische Erfahrungsberichte über die Teilnahme am bereits abgeschlossenen Pilotprojekt stiften durch ihre Glaubwürdigkeit Vertrauen zwischen den Anwesenden.

Die Teilnehmenden begeben sich in Meister-Lehrling-Dyaden und in Peer-to-Peer-Formationen und gewinnen Selbstsicherheit bei der Aneignung von computerspezifischen Anwendungskompetenzen

Im Anschluss an die Vorträge melden sich Teilnehmende zu Wort, um Zweifel in Bezug auf die Erfüllbarkeit des wissenschaftlichen Anspruchs auszusprechen, der für sie mit der Aufgabenstellung verbunden ist.

Einzelne Teilnehmende fühlen sich unter Zeitdruck gesetzt und zu flexiblem Entscheidungsverhalten genötigt. Sie erleben die Situation als chaotisch und führen dies auf eine mangelhafte Organisation des Seminars zurück.

Äußerungen von Selbstzweifeln werden in dem Stadium der Arbeitsgruppenbildung vernehmbar, in welchem sich die Arbeitsgruppenmitglieder zum ersten Mal mit der umfangreichen Aufgabenstellung (Realisierung eines virtuellen Projektes) konfrontiert sehen.

Resümierend lässt sich über den Tagesablauf sagen, dass der Balanceprozess zwischen den Gegensatzpaaren gelingt – einerseits durch die sorgfältige didaktische Planung, andererseits dank der aktiven Mitwirkung der Teilnehmenden, die ihre persönlichen Bedürfnisse und ein breites Spektrum an Kompetenzen zum Ausdruck bringen. Die abschließende Vorführung eines amüsanten Films über Alltagssituationen in den 1950er Jahren enthält zahlreiche, die Teilnehmenden und das Leitungsteam verbindende Aspekte, die in geselligen und anregenden Gesprächsrunden besprochen werden. Der Abend klingt in entspannter Atmosphäre aus.

Ergebnis: Störungsquellen in der Konfrontationsphase

Fasst man die **Polaritäten des ersten Tages** mit dem Gegensatzpaar *Sicherheit und Unsicherheit* zusammen, so konkretisiert sich dieses **am zweiten Tag** auf der Sachebene in dem Gegensatzpaar *Ablehnung und Akzeptanz*, auf der ICH-Ebene und WIR-Ebene in den Gegensatzpaaren *Selbstzweifel und Selbstvertrauen* bzw. *Zweifel und Vertrauen*. Auf der Ebene der Bedingungs- und Umweltfaktoren äußert sich die Polarität in den entsprechenden Gegensatzpaaren eines Handelns in *Eile und Muße*, in *Konfusion und Struktur* sowie nach *Zufall und Plan*.

Resümee Tag 2: Konfrontation, Selbstbehauptung

Die grundlegende Frage nach dem eigenen Selbstverständnis wird von den Seminarteilnehmenden mehrmals öffentlich diskutiert: Im Unterschied zum Vortag vertreten die Teilnehmenden ihre subjektiven Interessen und Standpunkte gegenüber den Herausforderungen, mit denen sie sich im Lauf des Tages konfrontiert sehen. Es wird offenbar, dass die Arbeitsgruppen Gründungen über die Dauer des Präsenzseminars hinaus auf ein virtuelles Langzeitprojekt hinausläuft. Das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden stellt sich als fragile, ambivalente Größe zwischen Selbstsicherheit und Selbstzweifel dar. Den Teilnehmenden ist bewusst, dass die Möglichkeit, als Arbeitsgruppenmitglied an einem virtuellen Projekt zu partizipieren von der aktiven Inanspruchnahme der konkreten Lernangebote des Präsenzseminars abhängig ist. Einige Teilnehmende kündigen an, bei Bedarf auf externe Lernkurse und Dienstleistungen zurückzugreifen, um in dem Modellprojekt nach ihren Vorstellungen tätig zu werden.

Offizieller Seminarplan Dritter Tag	9-12 Uhr Konfliktmanagement im Plenum Demonstration Mindmapping Projektarbeit in Kleingruppen 12-13 Uhr Mittagspause	13-17 Uhr Freizeit Option Praxisübungen am PC (Projektleitungsteam und „MIC“-Techniker als Ansprechpartner verfügbar) 17-18 Uhr Projektarbeit, Kleingruppen	18-19 Uhr Abendessen 19-21 Uhr Projektarbeit, Kleingruppen
Ablauf Ausführung (Beobachtungsnotizen)	9:00 – 10:30 Uhr Diskussion anhand von Handout im Plenum: „Was läuft bei Konflikten ab?“ / Erfahrungsbericht einer Teilnehmerin über einen virtuellen Konflikt und seinen Verlauf / Erfahrungsaustausch über „10 Fragen zum besseren Verständnis eines Konflikts“ 10:30-10:45 Uhr Pause / Büchertisch 10:45-12:00 Uhr Projektgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“: Ausstellung betrachten, Anregungen sammeln, Erfahrungsaustausch, individuelle Kompetenzprofile und spezifisches Interesse an der Projektarbeit abfragen; „Hausaufgabe“: Projektthemen aufschreiben	13:00 – 17:00 Uhr <u>Freizeitaufgabe Projektgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“:</u> Konkrete Themenvorschläge für die virtuelle Projektarbeit; Kurzreferat dafür vorbereiten. <u>Alternative:</u> Biographischer Rückblick anhand der Ausstellung Geschlechterrollenwandel in Deutschland West und Ost. <u>Alternative:</u> Ausflug in die Region. 17:00 – 18:00 Uhr Projektarbeit in Projektgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ Themenliste am PC erstellen / Erörterung und Diskussion der Online-Arbeit; Erprobung Chat und Forum an vernetzten PCs	18:00 – 19:00 Uhr Abendessen 19:30-20:30 Uhr Mindmapping Software Demonstration durch Hausleitung ab 20:30 Uhr Optionales Freizeit-Lernangebot: Einzelanleitung am: Computer durch Experten, PC und Internet für eigene Zwecke nutzen bzw. nach eigenen Interessen erkunden, Austausch von Computertipps in Kleingruppen

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Reflexionsebene Leitungsteam	9-12 Uhr Planabweichung aufgrund des Leitungsbeschlusses am ersten Abend: Teilnehmer-Erfahrungsbericht über virtuellen Konflikt mit Diskussion im Plenum. <u>Ziel:</u> Sensibilisierung für die Entstehung und Dynamik von Online-Konflikten. Verlegung der Mindmapping-Demonstration auf 19:30 Uhr		
Zeitlinie, 3. Tag	 9 – 12 ^h Seminar 12-13 ^h Mittagessen / 13-17 ^h frei / 17-18 ^h Seminar 18-19 ^h Abendessen / 19:30-20:30 ^h ab 20:30 ^h frei		
Allgemeines Seminar Klima (Grundlage: Beobachtungsnotizen)	<u>Störungen:</u> - Ablehnung; Konfliktmanagement sei ein irreführender Begriff; Konflikte seien nicht standardisierbar, jeder Konflikt entwickle eine eigene Dynamik. - Verunsicherung durch Risiko einer sich verselbstständigenden Streiddynamik - Angst vor Verlust der Selbstbestimmung (durch unkontrollierbaren virtuellen Gruppenzwang) - Unstimmigkeit unter den Teilnehmenden bezüglich Mitarbeit in der Arbeitsgruppe: ein Teil will die Freizeit nutzen, um ausstehende Aufgaben zu lösen und die nächste Seminareinheit vorzubereiten, ein anderer Teil will die Freizeit zur Erholung und zu einem Ausflug in die Umgebung verwenden.	<u>Störungen:</u> - „Verplante Freizeit“ - Fernbleiben (Option) vom Arbeitsgruppentreffen - Unausgewogene Geschlechterverteilung in der Gruppe Wandel der Geschlechterrollen: 9w:1m - Zurückschrecken vor verbindlicher Zusage zur Mitarbeit am virtuellen Projekt - Scheitern des ersten Versuchs, das Thema in Arbeitsschritte zu zerlegen - die virtuelle Kommunikation wird technisch bewältigt, doch treten Missverständnisse auf, z.B. ironische Äußerungen und individueller Sprachgebrauch werden von den Empfängern unterschiedlich aufgefasst, vom Sender jedoch in nur einer bestimmten Weise gemeint	<u>Störungen:</u> - Mindmapping-Software ist (zu dem Zeitpunkt) nur gegen Bezahlung zu haben - man benötigt eine legal erworbene Lizenz (Urheberschutz) - Es besteht vor Ort keine Übereignung für Mindmapping
Interaktionsform	Leitungszentriert: Moderierte Diskussion mit Möglichkeit zur Teilnehmer-Beteiligung: Rückfragen, Kritik, Erfahrungsberichte, Diskussion. Informelle Gespräche in unterschiedlichen Formationen bei Tisch und beim Spaziergang	Teamorientiert: Leitung und einzelne projekterfahrene Teilnehmende kommentieren die Bildschirmpräsentation und stellen sich der Diskussion: Abwägen von Vor- und Nachteilen, Chancen und Risiken. Testen der virtuelle Kommunikation per Chat und Forum	Leitungszentriert: Präsentation einer Software und ihrer Anwendungsmöglichkeiten
Physische Verfassung, Stimmungen, Engagement der Beteiligten	„theoriegesättigt“; Teilnehmerwünsche zielen einerseits auf Praxisübungen mit PC und Internet; andererseits auf Zeit für Muße und freie Beschäftigung.	Die Teilnehmenden sind motiviert, sich in Peer-to-Peer- und Meister-Lehrling-Dyaden Computerskills anzueignen; sie sind sensibilisiert für Risiken der Online-Kommunikation	Teilnehmer erkennen Mindmapping als praktische Methode zum Erstellen einer Gliederung. Ruhebedürfnis, Erschöpfung

Seminarverlauf: Dritter von fünf Tagen (zweiter Ganztag): Mittwoch, 30.08.2000

ES: Thema / Sacharbeit: Das erste Viertel des Tages widmet die Seminarleiterin dem Thema „Entstehung und Bearbeitung eines Online-Konfliktes“. Das Ergebnis des Erfahrungsberichts einer Teilnehmerin lautet: Online-Konflikte entstehen durch sprachliche Missverständnisse und lassen sich selten online lösen. Um wieder arbeitsfähig zu werden benötigen die beteiligten Streitparteien ein reales Treffen und kompetente Vermittlung durch einen Schlichter.

Die thematische Arbeit in Kleingruppen füllt das zweite Viertel des Tagesablaufs aus. Die Mitglieder der Projektgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ betrachten die eigens dafür arrangierte Ausstellung. Vor Beginn der Diskussionsrunde holt die Projektleiterin die Zustimmung zu der Gesprächsregel ein, dass Teilnehmeräußerungen nicht bewertet werden. In der Runde äußert sich zunächst jede/r Teilnehmende dazu, welche biografischen Assoziationen die Ausstellungsgegenstände bei ihm ausgelöst haben. Das Interessenprofil der Gruppe wird anhand der folgenden Frage erhoben: Welcher Aspekt des Themas „Wandel der Geschlechterrollen“ fällt mir in unserer Gesellschaft auf und inwiefern ist er für mein Leben bedeutsam? Mit dieser Frage und einer dazugehörigen Aufgabe gehen die Teilnehmenden in die Freizeit. Die Aufgabenstellung lautet, aus den subjektiven Antworten auf diese Frage Projektthemen zu formulieren und diese bei dem Arbeitsgruppentreffen in der Nachmittagsrunde vorzustellen. Am Nachmittag versuchen die Teilnehmenden in der Gesprächsrunde das Kompetenzprofil der Arbeitsgruppe zu erheben und setzen sich mit der Frage auseinander, wie in einem virtuellen Projekt an einem der vorgestellten Themen praktisch gearbeitet werden kann. Zusammengefasst einigen sich die Teilnehmenden auf Literaturrecherchen im Internet, in Zeitschriften, in öffentlichen Büchereien und im eigenen Bücherregal. Die Ergebnisse der persönlichen Recherchen sollen von jeder bzw. jedem Teilnehmenden schriftlich zusammengefasst und mit den entsprechenden Quellenangaben versehen den anderen Projektmitgliedern als Basismaterial für eine Arbeitsgruppeninterne Diskussion online zugänglich gemacht werden.

Uneinigkeit der Teilnehmenden hinsichtlich der „wissenschaftlich korrekten“ Arbeitsweise aufgrund der Fremdheit untereinander. Es zeigt sich, dass die Teilnehmenden durch unterschiedliche Konzepte von Seniorenstudien geprägt sind. Beim Aushandeln projektbezogener Tätigkeiten werden Vorbehalte und Missverständnisse offenkundig. Mehrmals ruft die Seminarleiterin die Gesprächsregel „Äußerungen werden nicht bewertet“ in Erinnerung, insbesondere wenn kreative Vorschläge zur Projektarbeit von einzelnen Teilnehmenden als „unwissenschaftlich“, „methodisch unklar“ oder „unsystematisch“ bezeichnet werden. Die zwölf vorgebrachten Projektthemen werden einzeln auf vorbereitete Karten geschrieben und für alle sichtbar an der Wand angebracht, anschließend werden sie am Computer in Listenform getippt und im Projektgruppenordner gespeichert. Ein gemeinsames konkretes Projektthema wird nicht vereinbart. Einzelne Teilnehmerinnen verlangen Bedenkzeit bzw. eine „Probezeit“ für die virtuelle Projektmitarbeit, ehe sie sich verbindlich festlegen. Die Projektleiterin zeigt Verständnis gegenüber den Vorbehalten, gibt allerdings zu beden-

ken, dass für das Zustandekommen des Projektes ein gewisses verbindliches Engagement vonnöten sei und dringt auf eine zumindest vorläufige Themenvereinbarung. Auf Anregung der Seminarleiterin werden die aktuellen Arbeitsergebnisse den anderen Projektgruppen im virtuellen Diskussionsforum mitgeteilt. Mit Kommentaren und Rückfragen aus anderen Arbeitsgruppen beginnt die virtuelle Projektarbeit.

Ungleiche Anwendungschancen der Mindmap-Software: Die Demonstration der Arbeitsweise mit dem Mindmap-Programm beeindruckt und frustriert die Teilnehmenden gleichermaßen. Einerseits erkennen sie die Vorteile der grafischen Darstellung von Gliederungen und wollen sie in den Arbeitsgruppen nutzen. Andererseits wird die Software zu dem Zeitpunkt nicht als kostenloser Download im Internet angeboten. Die Teilnehmenden können die Software nicht selbst vor Ort ausprobieren.

ICH / Individuelle Ebene: Der Erfahrungsbericht über einen Online-Konflikt löst bei einzelnen Teilnehmenden Betroffenheitsgefühle aus („Wie unangenehm, so etwas will ich nicht erleben“). Einzelne Arbeitsgruppenmitglieder schrecken davor zurück, ihre schriftlichen Äußerungen im Plenum der Arbeitsgruppen den kritischen Repliken der eigenen Projektgruppenmitglieder und auch der Kritik der Mitglieder anderer Arbeitsgruppen auszusetzen („Das ist mir zu riskant; plötzlich stehst du mit deinem Satz am Prager.“). Dazu kommen die Ungewissheit bezüglich des von der Arbeitsgruppe bzw. von der Projektleitung erwarteten Arbeitspensums und diffuse Ängste vor unkontrollierbarem Gruppenzwang bei der virtuellen Projektarbeit („Ich bin zu Hause noch in anderen Projekten aktiv – ich will mich jetzt nicht festlegen.“)

WIR / Gruppenprozess:

Unterteilung der Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“: Eine Subgruppe aus drei Mitgliedern nutzt die Freizeit für eine Zusammenkunft im Garten, um Themenvorschläge zu formulieren und sich Gedanken über mögliche Arbeitsweisen und die Koordinierbarkeit der Tätigkeiten im virtuellen Projekt zu machen. Drei Mitglieder bleiben wegen eines Ausflugs in die Region dem Arbeitsgruppentreffen vor dem Abendessen fern. Die Entschuldigung wird akzeptiert, dennoch löst die Ausnahmeregelung eine Störung im Gruppenprozess aus: Die Themenabstimmung verzögert sich, die ausgedehnte Freizeit zieht latente Ressentiments der „Strebsamen“ nach sich, die sich nun einerseits durch ihren Wissensvorsprung höher gestellt erachten, andererseits auf die „Müßiggänger“ Rücksicht nehmen und sie auf den gleichen Wissensstand bringen müssen. Die Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ besteht aus neuen Frauen und einem Mann: Die ungleiche Verteilung der Geschlechter wird als Störung angesprochen, da zur Bearbeitung des Themas die Sicht eines einzigen Mannes für nicht hinreichend erachtet wird. Drei Arbeitsgruppenmitglieder (die Frauen, die den ausgedehnten Ausflug unternommen hatten) sehen dies als Chance, die Gruppe zu verlassen und erklären sich bereit, je einem Mann aus den anderen Arbeitsgruppen einen Platztausch anzubieten. Doch keiner der Männer geht auf das Angebot ein.

Auf jeder der drei Ebenen ES, ICH und WIR treten Störungen auf. Unsicherheit, ungleiche Chancen und Unbestimmtheit der Teilnehmenden charakterisieren die Arbeitsgruppen-Aktivität wie auch die Stimmung im Plenum. Hingegen fällt auf, dass die Freizeit-

phasen durchgehend durch selbstbestimmte Tätigkeiten gekennzeichnet sind, und dass in diesem Stadium zumindest einige Teilnehmende die Freiheit zur Selbstbestimmung gegenüber dem Zusammenhalt in der Arbeitsgruppe vorziehen und selbstbewusst dazu stehen.

GLOBE (Bedingungs- und Umweltfaktoren): Die persönliche Betroffenheit bei der inhaltlichen Auseinandersetzung um Themen wie Konflikt- und Projektmanagement, die für die Arbeitsgruppenplanung aufgebrauchte Konzentration und anstrengende Aushandlungsprozesse steigern das Erholungsbedürfnis aller Beteiligten. Die Mehrzahl der Teilnehmenden machen am in der Freizeit Nachmittag Spaziergänge oder Ausflüge, einige verbringen einen Teil der Freizeit mit Tätigkeiten am Bildschirm. Auch nach der abendlichen Vorführung der Mindmap-Software sind wieder alle Computerplätze belegt. Es scharen sich vollzählige Arbeitsgruppen um je einen Bildschirm, wobei sich einzelne Mitglieder beim Einüben unterschiedlicher Anwendungen abwechseln. Textbeiträge werden ins Teilnehmerforum geschrieben und beantwortet. Auch ein live-Chat findet statt.

Insgesamt betrachtet zeichnet sich dieser Tag dadurch aus, dass der Balanceprozess zwischen Phasen intensiver Anstrengung und freier Erholung von den Teilnehmenden selbst gesteuert wird. Der Vorschlag der Projektleiterin, einen Teil der Freizeitphase zur Themenarbeit zu nutzen, wird nur von wenigen Teilnehmenden umgesetzt. Mit wenigen Ausnahmen bestehen die Teilnehmenden auf der Einhaltung der Ruhezeiten.

Ergebnis: Störungsquellen in der Kooperationsphase

Die **Polaritäten des dritten Tages** drücken sich in den Gegensatzpaaren *Desorganisation – Struktur*, *Selbstbestimmung – Fremdbestimmung* und *Distanz – Nähe* aus.

Resümee Tag 3: Allianzen, Selbstorganisation

Lediglich die ersten 90 Minuten des Tages sind der Zusammenkunft im Plenum vorbehalten; die übrige Zeit verbringen die Teilnehmenden in ihren Arbeitsgruppen, in Meister-Lehrling-Dyaden oder Peer-to-Peer-Kleingruppen. Die Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ spaltet sich in die Fraktionen der „Freizeitarbeiterinnen“ und „Freizeitgenießerinnen“. Das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden ist gegenüber dem Vortag deutlich gestärkt, was sich in den Wortmeldungen und in der Umsetzung eigener Vorstellungen bei der Freizeitgestaltung zeigt. Die Aussicht, als kompetentes Arbeitsgruppenmitglied an einem virtuellen Modellprojekt zu partizipieren wird von den Teilnehmenden aufgrund ihrer Erfolgserlebnisse beim praktischen Üben projektrelevanter Handlungen am Computer für realistisch gehalten. Während die erlebte Selbstwirksamkeit die Motivation zur Teilnahme steigert, scheint die vor Augen gestellte Konfliktproblematik und das nach wie vor unklare, auf die Teilnehmenden zukommende Arbeitspensum eher den Entschluss zur Teilnahme zu erschweren.

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Offizieller Seminarplan 4. Tag	9-12 Uhr Bildtelefonie / Netmeeting Technik Tipps und Tricks 12-15 Uhr Mittagessen und Mittagspause	15-18 Uhr Projektarbeit in Arbeitsgruppen 18-19 Uhr Abendessen	19-20 Uhr Übe-Gelegenheit mit Computer und Internet Ab 20 Uhr „Heimatabend“
Ablauf Ausführung (Beobachtungsnotizen)	9:00-10:00 Uhr Plenum: Expertengespräch via Bildtelefon / Vorstellung von Netmeeting 10:15-12 Uhr Tricks und Tipps zum virtuellen Arbeiten 12:00-15:00 Uhr Mittagessen / Mittagspause	15:00-16:30 Uhr AG GR: Themenvorschläge sammeln und sichten, jeden einzeln diskutieren. 16:30 – 16:45 Uhr Pause / Büchertisch 16:45 Uhr – 18:00 Uhr Prioritätenschwerpunkte innerhalb der Gruppe ermitteln 18-19 Uhr Abendessen	19:00-20:00 Uhr optional Einzelbetreuung am PC 20 Uhr „Heimatabend“, buntes Programm mit Sketchen und Musik, gestaltet durch die Teilnehmenden
Reflexionsebene Leitungsteam	Besprechungsergebnis: Mindmapping-Methode für die Gruppenarbeit nutzen: für die Weiterarbeit zu Hause je ein gruppenspezifisches Handout am nächsten Vormittag durch den Hausherrn erstellen lassen		
Zeitlinie, 4. Tag	 9 - 12 ^h Seminar 12-13 ^h Mittagessen, bis 15 ^h frei / 15-18 ^h Arbeitsgruppe / 18 ^h Abendessen / 19-20 ^h Training / ab 20 ^h Unterhaltung		
Allgemeines Seminarklima (Grundlage: Beobachtungsnotizen)	<u>Störungen:</u> - Langeweile durch Zeitaufwand bei Herstellung der Kommunikationsverbindung - mangelhafte Bild- und Tonqualität - kontroverse Bewertung des Informationsgehalts - Zweifel bezüglich des Lernwerts und des Nutzens der Technikdemonstration: „Blendwerk“ - Zeitverlust zu Lasten der Lerneinheit „Tipps und Tricks“	<u>Störungen:</u> - Zeitdruck durch schwer zu bewältigende Aufgabe: das Thema in Arbeitsschritte zerlegen - Zögerliche und unverbindliche Zusagen zur Teilnahme - Kein Konsens über ein konkretes Thema - Kontroverse Diskussion des Teilnehmerappells „nicht alles auf die Goldwaage legen“ im Zusammenhang mit der Entstehung von Online-Konflikten	<u>Störungen:</u> Beteiligungszwang, ohne sich der Versammlung „situativ gerüstet“ präsentieren zu können (vgl. GOFFMAN 2009, S. 35-38): Alle Teilnehmenden sollen etwas Unterhaltsames vortragen – jedoch fehlte die Muße zur Vorbereitung – daher kommen nur im Bühnenvortrag Geübte spontan zum Zuge. Passive Teilnehmer sehen sich aufgrund ihres Mangels an „situativer Präsenz“ (GOFFMAN 2009, S. 45) mit eigenen Defiziten konfrontiert. Desinteresse bzw. Ressentiments versus Bewunderung bzw. Voyeurismus auf Seiten des Publikums. Hemmungen (Risiko der Blamage) und Lampenfieber (Ehrgeiz) auf Seiten der „Bühnendarsteller“.

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Interaktionsform	Technikzentriert Diffuses Engagement der Teilnehmenden, Teilnehmer-Beteiligung: Rückfragen nach dem Zweck der Demonstration Zentriertes Lehr-Lern-Engagement: Tipps und Tricks, hoher Nutzwert – das Leitungsteam kündigt an, die Beratungsbereitschaft auch online aufrecht zu erhalten Gespräche bei Tisch und beim Spaziergang	Leitung und projekterfahrene Teilnehmende im Team: Rundgespräch – jede/r kommt zu Wort Dokumentation der Themenliste in Word-Dokument; Abspeichern auf Festplatte; als Anhang an die eigene E-Mail-Adresse versenden	Teilnehmerzentriert: Selbstdarstellung im szenischen Rollenspiel (allein und im Ensemble) wechselseitiges Lernen durch Beobachten
Physische Verfassung, Stimmung, Engagement der Beteiligten	<u>Unsicherheit</u> : Bedeutet ein Online-Konflikt das Ende eines Projekts? <u>Erleichterung</u> : kritische Selbstbehauptung wird akzeptiert – „niemand muss etwas nutzen, was ihm nichts nützt“; <u>Gelassenheit</u> : im Vertrauen auf Unterstützung aus der Gemeinschaft sind die Teilnehmenden zuversichtlich, die Anforderungen erfüllen zu können; im Vertrauen auf ansprechbare Online-Berater scheinen aufkommende Schwierigkeiten bewältigt werden zu können.	Die Teilnehmenden der Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ ringen um Einzelheiten der Themenfindung und Online-Weiterarbeit (Kontroverse Auffassungen zu Verbindlichkeit)	Zusammengehörigkeitsgefühl, Freude an Geselligkeit und Unterhaltung, Entspannung, Ausgelassenheit, Zufriedenheit

*Seminarverlauf: **Vierter von fünf Tagen** (dritter Ganztage): Donnerstag, 31.08.2000*

ES: Thema / Sacharbeit: Am Vormittag stellt das Leitungsteam dem Plenum zunächst zwei neuartige Kommunikationstechnologien vor. Die Teilnehmenden betrachten die Vorführung vorbehaltlos und stellen angesichts der komplizierten Herstellung der technischen Verbindung und der nicht zufriedenstellenden Bild- und Tonqualität fest, dass die Entwicklung von Bildtelefonie und Net-meeting noch nicht ausgereift sei: Gegenüber dem bewährten Telefon und eingeführten Medien der analog und digital vermittelten Telekommunikation (mündlich und schriftlich) stehe der Zeit- und Materialaufwand der gezeigten innovativen Anwendungen in keinem vernünftigen Verhältnis zum erzielten Ergebnis. Mit großem Interesse folgen die Teilnehmenden der anschließenden bildschirm- und beamergestützten Darbietung von Tipps und Tricks zum virtuellen Arbeiten. Den Projektgruppenmitgliedern wird für die gesamte Projektlaufzeit technische Beratung durch das Leitungsteam zugesagt. Der zweite, praxisnahe Teil des Vormittags, so

das übereinstimmende Urteil im Plenum, wiege den Zeitverlust, der im ersten Teil durch die Demonstration von „projektfremden, für uns unbrauchbaren Technologien“ (Forschungsnotiz, 31.08.2000, M.H.) wie Netmeeting und Bildtelefonie entstanden sei, mehrfach auf. Die Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ einigt sich auf die Bearbeitung des Themas anhand von belletristischer Literatur und Sachliteratur aus den Jahren 1960-2000.

ICH/ Individuelle Ebene:

Einzelne Teilnehmende, die sich in ihrer Arbeitsgruppe profiliert haben, treten mit ihren Wortmeldungen bei der Zusammenkunft im Plenum als Gruppensprecher hervor und werden damit als Meinungsmacher akzeptiert und respektiert.

In der Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ rechtfertigen Einzelpersonen ihre Unentschlossenheit hinsichtlich einer verbindlichen Zusage zur Fortsetzung der Projektarbeit mit Medien der Telekommunikation.

Teilnehmerin Frau E., die über Erfahrung aus dem abgeschlossenen Pilotprojekt verfügt, wird von den Arbeitsgruppenmitgliedern stillschweigend als Gruppensprecherin anerkannt.

Die Seminarleiterin, die auch die Gesamtleitung des Modellprojekts innehat, kündigt an, quasi als „Starthilfe“ vorläufig die Moderation der Gruppe zu übernehmen und die Teilnehmenden mit Material aus vorangegangenen Literaturprojekten zu versorgen.

Die Hospitantin wird auf Vorschlag der Seminarleiterin in der Rolle der Literaturexpertin in die Projektgruppe integriert.

WIR/ Gruppenprozess:

Nach der Ausdifferenzierung in Subgruppen am Vortag ist die Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ lässt die Seminarleiterin unschlüssige Arbeitsgruppenmitglieder mit ihren Vorbehalten und Einwänden zu Wort kommen. Auch wenn in der Gesprächsrunde kein klares Nein zur Weiterarbeit ausgesprochen wird, ist davon auszugehen, dass die Arbeitsgruppe für die virtuelle Weiterarbeit mit einem Mitgliederschwund rechnen muss. Ungeachtet der zukünftigen Projektorganisation halten alle Arbeitsgruppenmitglieder während der Seminarzeit das Interesse am Thema und ihr Engagement in der Gruppe aufrecht. Für Gruppenmitglieder, die an der virtuellen Modellprojektarbeit interessiert sind, wird die verdeckte Spaltung der Seminararbeitsgruppe in diejenigen, „die nach dem Seminar gleich abspringen“ und diejenigen, „die dabei bleiben wollen“ zur Störung, weil sie sich kein realistisches Bild von der späteren Modellprojektgruppe machen können. Andererseits wird für Gruppenmitglieder, die nicht vorhaben bzw. dazu tendieren sich nicht an der virtuellen Modellprojektarbeit zu beteiligen, die Teilnahme an der Seminargruppe durch ihre eigene ambivalente Einstellung zur Störung.

GLOBE (Bedingungs- und Umweltfaktoren):

Klima im Plenum:

Erster Teil des Vormittags: Erst Gespanntheit, dann Langeweile und Enttäuschung im Plenum („Zeitverschwendung mit technischem Schnick-Schnack“) / Aufregung im Leitungsteam (technische Komplikationen bei der Herstellung der digitalen Kommunikationsverbindung).

Zweiter Teil des Vormittags: Fruchtbare Lernatmosphäre im Plenum.

Atmosphäre in der Freizeit: Spiellust und Vorfreude der „engagierten“ Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Vorbereitung von Sketchen für den bunten Abend.

Die Atmosphäre in den Arbeitsgruppen wird stark von den sich abzeichnenden Zukunftsaussichten für die Projektarbeitsgruppe beeinflusst: Je mehr Gruppenmitglieder sich verbindlich für die Fortsetzung der Projektarbeit in einer virtuellen Projektgruppe entscheiden, desto größer scheinen die Chancen auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit und desto euphorischer wird die Stimmung der Teilnehmenden. Umgekehrt wird die Stimmung in den Arbeitsgruppen gedämpft durch die Unentschlossenheit einzelner Teilnehmender und die Angabe von Rechtfertigungsgründen für die Nichtteilnahme am Modellprojekt.

Ergebnis: Störungsquellen in der Wachstumsphase (performing)

Die **Dialektik des vierten Tages** drückt sich in den drei Gegensatzpaaren *Verschwendung – Nutzen, Bremsung – Antrieb, Absage – Zusage* aus.

Resümee Tag 4: Partizipation aufgefasst als Kooperation mit dem Projektleitungsteam

Als „Engagierte“ bezeichnet die Projektleitung Teilnehmende, die bereits am Pilotprojekt mitgewirkt haben. Sie haben im Sinne der Modellprojektplanung das Vorhaben des Projektleitungsteams verwirklicht und ihre Kompetenzen bei der Entwicklung des virtuellen Projekts eingesetzt. Sie haben sich freiwillig verbindlich bereit erklärt, in Vorbild- und Beraterfunktion bei der Initiierung weiterer Entwicklungsteams mitzuwirken. In diesem Personenkreis zählt jede im Präsenzseminar gewonnene verbindliche Zusage, Mitglied in einer der virtuellen Arbeitsgruppen zu werden, als Erfolg. In logischer Umkehrung werden Absagen von Teilnehmenden, die über das Präsenzseminar hinaus keiner virtuellen Projektgruppe angehören wollen, als „Misserfolg“ ihres werbenden Einsatzes betrachtet. Kritisch reflektiert wird die abwertende Rollenzuschreibung „Trittbrettfahrer“, die in einem informellen Pausengespräch geäußert wird. Es wäre unfair, Teilnehmende zu stigmatisieren, die das Bildungsangebot ausschließlich als Gelegenheit wahrgenommen haben, eine lehrreiche, inspirative und unterhaltsame Woche in gesunder Umgebung und anregender Gesellschaft zu verbringen: Diese Auslegung der Seminarankündigung sei durchaus legitim, bestätigt die Projektleiterin mehrmals.

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Offizieller Seminarplan Fünfter Tag	9:00-10:00 Uhr Kleingruppenarbeit 10:00-10:20 Uhr Pause, Zimmer räumen, Schlüsselabgabe 10:20-12:00 Uhr Berichte aus den Gruppen, Vorstellung ihrer Projekte Zusammenfassung der Perspektiven ab 12:00 Uhr Mittagessen und Abreise
Ablauf / Ausführung nach Beobachtungsprotokoll	9:00-10:00 Uhr Plenum: Berichte aus den Gruppen, Vorstellung ihrer Projekte, resümierendes Rundgespräch und Teilnehmer-Evaluation 10:00-10:20 Uhr Pause (Zimmer räumen, Schlüsselabgabe) 10:20-12:00 Uhr Kleingruppenarbeit mit Mindmapping-Service ab 12:00 Uhr Mittagessen und Abreise
Reflexionsebene Leitungsteam	Leitungsteam: Mindmapping-Service durch Hausleitung (laut Leitungsbeschluss vom Vorabend); eine Stunde Kleingruppenarbeit entfällt <i>Plenum:</i> Moderierter Abschied, Kontaktsicherung durch Adressenaustausch und Ermunterung zur Fortsetzung der Themenrecherchen in Online-Projektarbeit. Die Projektleiterin sagt den Mitgliedern aller Gruppen strukturierende und technische Unterstützung der Projektarbeit durch das Leitungsteam zu und kündigt eine Einladung zur nächsten Zusammenkunft am selben Ort im November an. <i>Einzelgespräch:</i> Die Projektleiterin vereinbart mit der Hospitantin ein reales Treffen am übernächsten Tag, um ihr eine bibliographierte Literaturlisten zu übergeben, die der Gruppe aufwändige Recherchenarbeiten ersparen sollen.

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

<p>Zeitlinie, 5. Tag</p>	<p>9 - 10:00^h Arbeitsgruppenberichte, Resümees / 10-10:20^h Zimmer räumen / 10:20^h -12^h Mindmapping / ab 12^h Mittagessen, Abreise</p> 
<p>Allgemeines Seminar Klima (Grundlage: Beobachtungsnotizen)</p>	<p><u>Störungen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“: Projektleiterin kündigt Abwesenheit wegen dienstlicher Auslandsreise an, überlässt den Start der virtuellen Projektarbeit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe; Zeitdruck, kein konkreter Kontraktabschluss; mündliche Absprache der Arbeitsgruppenmitglieder: Teilnehmerin Frau E. schickt nach der Heimkehr einen schriftlichen Planungsvorschlag per E-Mail an alle Gruppenmitglieder. Dieser soll einzeln von jedem Gruppenmitglied beantwortet werden. Die bei Frau E. eingehenden Antworten werden gesammelt und ausgewertet. Erst dann wird sich entscheiden, wer in der Arbeitsgruppe weiterhin aktiv mitarbeitet. - Das Mindmapping visualisiert die Vielzahl der Aspekte, unter denen der Wandel der Geschlechterrollen betrachtet werden kann. Die Arbeitsgruppenmitglieder nehmen das ausgedruckte Blatt in Empfang. Es wird jedoch nicht besprochen, wie es in der Projektarbeit eingesetzt werden soll. - Frau Ms. wechselt die Arbeitsgruppe und tritt spontan der Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ bei. Weil schon einige Arbeitsgruppenmitglieder abgereist sind, wird beschlossen, sie in der ersten E-Mail der Arbeitsgruppe vorzustellen. - Aufgeregtes Klima vor der Abreise. In Eile und abseits von der Gruppe richtet die Projektleiterin an zwei Mitglieder der Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ je einzeln unter vier Augen die Bitte, sie bei der Online-Moderation der Gruppe zu unterstützen, da ihr als Leiterin des Gesamtprojektes wenig Zeit für die Betreuung der von ihr übernommenen Gruppe bleibe. - Die teilnehmende Beobachterin wird von der Projektleiterin unter vier Augen in Kenntnis gesetzt, dass Teilnehmerin Frau E. sich an der Moderation beteiligen werde und erhält den Rat, mit Frau E. „verständnisvoll und vorsichtig“ umzugehen, da sie bereits Projekterfahrung habe und somit für den Fortbestand der Arbeitsgruppe von entscheidender Bedeutung sei. Teilnehmerin Frau R. habe auch Projekterfahrung, doch sei aus gesundheitlichen Gründen nicht mit einer regelmäßigen Partizipation im virtuellen Projekt zu rechnen.

Anhang II.2. Auswertung der einführenden Präsenzveranstaltung nach dem Vier-Faktoren-Modell der TZI (Cohn 1975)

Interaktionsform	<p>Leitungszentriert: Moderiertes Rundgespräch im Plenum. Alle Beteiligten äußern sich evaluativ über die Seminarinhalte und das Seminarklima. Die Arbeitsgruppenmitglieder teilen ihre Entscheidung mit, ob sie die begonnene Themenarbeit in einem virtuellen Projekt fortsetzen werden.</p> <p>Zentriertes Teilnehmer-Engagement beim Mindmapping: Der Hausherr legt Gliederungsaspekte des Themas auf Wunsch der Arbeitsgruppenmitglieder an.</p> <p>Alle Teilnehmenden bekommen ein ausgedrucktes Exemplar des Mindmapping-Ergebnisses ihrer jeweiligen Arbeitsgruppe ausgehändigt.</p>
Stimmungen, Teilnehmerhaltung, Engagement der Beteiligten	<p>Chaos der Gefühle durch Auflösungs- und Entgrenzungstendenzen: Alles strebt auseinander, die Gruppenmoderation endet, die Teilnehmenden der Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ befürchten den Zerfall der Arbeitsgruppe: „Wie soll es denn nun weitergehen? Außer dem Blatt haben wir nichts in der Hand.“ Kompensierungsversuche:</p> <p><u>Im Plenum:</u> Vereinbarung, sich nach der Heimkehr per E-Mail unverbindlich zu „vernetzen“.</p> <p><u>Im Rahmen der Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“:</u> drei verbindliche Zusagen zur Fortsetzung der Projektarbeit; fünf an Bedingungen geknüpfte Zusagen, zwei Fälle, in denen die Arbeitsgruppenmitglieder keinen eigenen PC besitzen; sie werden von der Projektleiterin angeregt, über einen öffentlich zugänglichen PC (an ihrer Universität oder im Internetcafé) die Teilnahme fortzusetzen. Allgemeine Abmachung, zunächst über die Mailingliste miteinander in Kontakt zu bleiben. Einwände durch die Projektleiterin: „Konflikthanfälligkeit“, unübersichtliche „Mailflut“; daher sei das Diskussionsforum zu bevorzugen. Vorschlag von Moderatorin Frau E: Einrichtung einer gruppeninternen Mailingliste. Versprechen einander zu unterstützen, euphorischer Blick auf die zukünftige virtuelle Zusammenarbeit. Statt eines verbindlichen Kontraktes werden Kompromisse zugunsten der Unentschlossenen geschlossen: „Wer die Online-Projektarbeit nicht mitmachen möchte, muss die Gruppe nicht sofort verlassen, sondern kann mit seiner E-Mail-Adresse im Mailverteiler bleiben und vorläufig den Beobachterstatus einnehmen.“ Hoffnung, dass möglichst viele unterschiedliche Kompetenzen bei der Projektstätigkeit zum Einsatz kommen.</p>
Entwicklungstendenz für die Fortsetzung der Gruppenarbeit im virtuellen Projekt	<p><u>Motivationsfaktoren für den Beginn der virtuellen Projektarbeit:</u></p> <p>In der Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ befinden sich zwei Mitglieder, die an dem virtuellen Pilotprojekt teilgenommen haben. Aufgrund ihrer Erfahrungen können sie Moderationsaufgaben übernehmen und Vorbildfunktion ausüben.</p> <p>Verbindliche Absprachen zwischen der Seminarleiterin, der Hospitantin und der Teilnehmerin Frau E.: Umgehende Online-Kontaktaufnahme mit allen Arbeitsgruppenmitgliedern durch Frau E.. Erste Etappe des Projektes: Von Anfang Sept. bis Ende November, dann Zwischenreflexion in einer realen Begegnung möglichst aller Beteiligten, im Rahmen eines weiteren Präsenzseminars am selben Veranstaltungsort, das vom Leitungsteam organisiert werde.</p> <p><u>Störung:</u> Gruppenrelevante Informationsdefizite durch Absprachen der Seminarleiterin mit Einzelpersonen in Abwesenheit der Betroffenen.</p>

Seminarverlauf: Fünfter von fünf Tagen (zweiter Halbtage): Freitag, 01.09.2000

ES: Thema / Sacharbeit:

Am Vormittag der Abreise treffen sich die Arbeitsgruppen im Plenum und stellen in Kurzvorträgen die bisher geleistete Projektarbeit sowie den Stand der Planung zur Weiterarbeit vor. Im Anschluss daran erhält nacheinander jede Arbeitsgruppe je 25 Minuten

Gelegenheit zum Mindmapping nach eigenen Angaben. Jedes Gruppenmitglied erhält das ausgedruckte Ergebnis als Grundlage für die virtuelle Fortsetzung der Projektarbeit.

ICH/ Individuelle Ebene: Der Vormittag steht unter den Zeichen des Aufbruchs: Packen, Terminabsprachen, Adressenaustausch und Abschiednehmen. Die äußerliche allgemeine Unruhe beeinflusst die Konzentrationsfähigkeit. Die Teilnehmenden nehmen das Ergebnis des Brainstorming-Prozesses beeindruckt zur Kenntnis.

WIR/ Gruppenprozess: Die Vorstellung der Arbeitsgruppentätigkeit erweckt bei den Mitgliedern der Gruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ defizitäre Gefühle. Zumindest die Fraktion der „Freizeitarbeiterinnen“ fasst den Entschluss, sich an der Gruppe „Heimat und Fremde“ zu orientieren, die bereits den Plan einer strukturierten Vorgehensweise vorstellen. Es werden Abmachungen getroffen, nach der Heimkehr umgehend eine gruppeninterne Mailingliste zu erstellen, um außerhalb der Plenumsliste miteinander in Kontrakt zu treten. Ambivalenter Abschied mit Verlust-, Trennungs- und Erlösungsgefühlen.

GLOBE (Bedingungs- und Umweltfaktoren): Im Foyer entsteht ein Durcheinander: Wandzeitung und Pinwände müssen abgebaut und sorgfältig zur Dokumentation archiviert werden, gleichzeitig werden 45 Koffer im Foyer deponiert und Telefongespräche geführt. Klima im Plenum: Aufregung, Eile

Ergebnis: Störungsquellen in der Auflösungsphase (adjourning)

Die **Dialektik des fünften Tages** drückt sich in den Ambivalenzpaaren Bedauern und Erleichterung über das Ende des Präsenzseminars – Bedenken und Freude hinsichtlich des Anfangs der virtuellen Projektarbeit aus.

Resümee Tag 5: Kooperation mit der Seminarleitung als bevorzugte und belohnte Handlungsweise

Zusammenführung der Ergebnisse:

Ambivalenz Herausforderung – Entspannung:

1. Tag: Die Aufforderung, persönliche Daten der Seminaröffentlichkeit zugänglich zu machen, wird zu diesem frühen Zeitpunkt als nötiger Eingriff in die Privatsphäre empfunden. Manchen Teilnehmenden fällt es aus unterschiedlichen Gründen schwer, ihre Kompetenzen niederzuschreiben, einige zögern, ihr Herkunftsbundesland öffentlich bekannt zu machen. Die unverbindliche Marktplatz-Atmosphäre vor der Wandzeitung trägt zur Entspannung bei: niemand steht allein auf dem Pranger. Das Standardformular (eine DIN A4 Seite pro Person; identischer Leitfaden, je ein aktuelles Porträtfoto der Person aus der Ankunftsphase) lässt keine individualistischen Sonderwege der Selbstdarstellung zu – ein Faktum, auf das die Individuen mit stillem Protest, gleichgültiger Akzeptanz oder auch Zustimmung reagieren.

Hohe Erwartungen an den Lernwert einerseits und Versagensängste andererseits erweckt die technische Ausstattung.

2. Tag: Die auftretenden Gegensatzpaare *Eile – Muße*, *Konfusion – Ordnung* sowie *Zufall – Plan* sind der Ambivalenz Herausforderung – Entspannung zuzuordnen. Herausforderungen in Form von eilig unterzubringenden „Inputs“, Verwirrung stiftenden Konzepten, zufälligen thematischen Festlegungen und durch die Gruppenzusammenstellung dem Zufall überlassenen Kompetenzprofilen in den Arbeitsgruppen werden von den Teilnehmenden als „hinzunehmendes und unumgängliches Übel“ einerseits, als „schlecht durchdachte Organisation“ andererseits kommentiert. Spannungslösende Situationen hingegen wirken sich effektiv auf die Motivation zur gemeinsamen Projektarbeit aus: So führt die ungezwungene Betrachtung der Wandzeitung zu der Erkenntnis, dass im Plenum genügend Kompetenzen versammelt sind, auf die Gruppen mit zufällig einseitigem Kompetenzprofil zurückgreifen können. Auch die berechenbare, zwischen Theorie und Praxis abwechselnde Vortragsordnung sorgt für Entspannung, vor allem die Aufbereitung der Projektpräsentationen durch authentische Erfahrungsberichte und Original-Bildmaterial, ebenso wie der klare Ablaufplan des Seminars und die Möglichkeit, je nach eigenem Bedarf – z.B. durch persönliche Anmeldung bei einem selbst gewählten Lernpartner – Unterrichtssituationen in Meister-Lehrling- bzw. Peer-to-Peer-Dyaden zu planen.

3. Tag: Das Gegensatzpaar *Desorganisation – Struktur* tritt vor allem in Situationen auf, in denen eine allgemeine Ungewissheit über die Qualität der virtuellen Zusammenarbeit dominiert. Im Fall der „wissenschaftlich korrekten“ Arbeitsweise werden Klärungsversuche von der Projektleitung her unternommen. In Situationen, in denen es um die grundsätzliche Entscheidung: Teilnahme ja/nein geht, stellen Für-und-Wider-Erörterungen unter den Teilnehmenden strukturierte Betrachtungsweisen her. Desorganisierte Teilnehmerreaktionen sind auch zu beobachten in Situationen der persönlichen Betroffenheit, z.B. im Zusammenhang mit dem Erfahrungsbericht über einen Online-Konflikt, bei Spekulationen über ein von jedem Mitglied erwartetes Arbeitspensum und bei Aushandlungsprozessen über die Verbindlichkeit der Zusage zur Teilnahme.

4. Tag: In den drei Gegensatzpaaren *Verschwendung – Nutzen*, *Bremmung – Antrieb*, *Absage – Zusage* kommt die Einstellung der Teilnehmenden durch die Dialektik der Deutungen zum Ausdruck. Zugunsten der Arbeitsfähigkeit müssen sich die Arbeitsgruppen zumindest für die Dauer des Seminars auf Kompromisse einlassen: Diejenigen Arbeitsgruppenmitglieder, die sich für die Fortsetzung der Projektarbeit im virtuellen Team engagieren, sind bestrebt, sich während der verbleibenden Seminarzeit möglichst effizient

auf die virtuelle Projektarbeit vorzubereiten. Nach dieser Maßgabe geben sie durch ihr Engagement zu erkennen, welche Zusammenkünfte ihnen zusagen und welchen sie indirekt eine „Absage“ erteilen: Zusammenkünfte, die sie diesem konkreten Lernziel zuordnen können, bedeuten für sie „Nutzen“ und „Antrieb“ (innerpsychisch und auch äußerlich), während sie Zusammenkünfte, die sie nicht mit diesem konkreten Lernziel in Verbindung bringen, als „Verschwendung“ oder „Bremsung“ beurteilen. Umgekehrt finden diejenigen Teilnehmenden, die dem Angebot der virtuellen Projektarbeit ausgesprochen oder unausgesprochen eine „Absage“ erteilen, in Seminarzusammenkünften, die dem Ziel der Weiterarbeit im virtuellen Projekt zuzuordnen sind, wenig Nutzen für sich selbst. Entsprechend mangelt es ihnen am inneren „Antrieb“ sich in der Arbeitsgruppe zu engagieren. Die Fraktion der Befürworter der virtuellen Teamarbeit erlebt das antriebslose Verhalten als „Bremsung“ ihres Arbeitseifers.

5. Tag: Die Teilnehmenden gehen davon aus, dass die Herausforderungen, die eine Weiterführung der Themenarbeit im virtuellen Projekt zu bewältigen sind. Das Ende des anstrengenden Seminars wird allgemein begrüßt, weil es Entspannung verspricht.

Ambivalenz Distanz – Nähe:

1. Tag: Die Seniorstudierenden nehmen zur Kenntnis, dass sie aus unterschiedlichen Bundesstaaten, Universitäten, Fachdisziplinen und Berufen kommen. Sie benennen das Interesse an Computer und Internet als das Bindeglied zwischen ihnen: „Woher wir auch kommen, wir sind allesamt Internauten“. Dieses Zusammengehörigkeitsgefühl stellt die erste Bedingung der Möglichkeit dar, sich „räumlich entkoppelt“, das heißt ungeachtet der Grenzen der Bundesländer, Universitäten und Fachinteressen, zu „virtuellen Lerngruppen“ zusammenzuschließen. Das Ansprechen der Zusammengehörigkeitsthematik bereits in der Kennenlernphase bestätigt, dass die Spannung zwischen dem einander Fremdsein und dem miteinander Vertrautsein die Atmosphäre der Ankunftssituation prägt. Die Teilnehmenden tendieren dazu, diese Spannung eigentätig aufzulösen: Sie vertrauen nicht nur auf institutionell vorbereitete, mehr oder weniger konventionelle Begrüßungsrituale, sondern machen untereinander ihre eigenen Situationsdeutungen geltend.

2. Tag: Handelte es sich am ersten Tag um den Zwiespalt zwischen sozialer Distanz und sozialer Nähe, so tritt das Gegensatzpaar am zweiten Tag auf der Sachebene, in den Aspekten Ablehnung und Akzeptanz der vorgestellten Lernkonzepte in Erscheinung. Die sachbezogenen Aushandlungsprozesse zwischen der Leitungsebene und der Teilnehmerebene weisen allerdings zugleich auf die soziale Dimension dieser Ambivalenz hin. Das Konzept der TZI-Gruppenphasen (vgl. STAHL, Eberhard (2002). Dynamik in Gruppen. Weinheim, Basel, Berlin: Beltz, S. 54) spricht für diese Lesart: Nach der durch Konventionen zwischenmenschlichen Umgangs geprägte Kennenlern-Phase am ersten Seminartag, beginnt am zweiten Seminartag die von Streitgesprächen geprägte „Storming-Phase“, in der sich die einzelnen Parteien zeigen (hier beispielsweise Befürworter bzw. Gegner einer bestimmten Art zu lernen). Die Teilnehmenden bringen begründete Einwände gegenüber den vorgestellten Lernkonzepten vor und setzen sich mit den Gegenargumenten der Seminarleitung auseinander.

3. Tag: Das Gegensatzpaar *Distanz-Nähe* wird auf der WIR-Ebene aktuell, als es innerhalb der Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ zur Subgruppenbildung kommt. Ein Teil der Arbeitsgruppenmitglieder lassen sich nicht auf die Idee einer fremd-

bestimmten Freizeitgestaltung ein. Sie distanzieren sich von der Einstellung der „Strebsamen“, die bereitwillig das Arbeitsethos der Projektleitung übernehmen. Diese Distanz der Subgruppe zur Projektarbeitsgruppe wird in einer späteren Situation bestätigt: Alle Arbeitsgruppenmitglieder erklären sich aufgrund der ungleichen Geschlechterverteilung einverstanden, dass die drei Frauen aus der Subgruppe drei Männer aus anderen Arbeitsgruppen um Platztausch bitten.

4. Tag: Distanz und Nähe zum Seminarzweck der Initiierung virtueller Arbeitsgruppen drückt sich in den Gegensatzpaaren *Verschwendung – Nutzen, Bremsung – Antrieb, Absage – Zusage*, die den vierten Tag interaktionsanalytisch beschreiben, deutlich aus. Auf der interpersonellen Ebene hingegen wird der Zwiespalt durch das verbindliche Kommunikationsverhalten der Teilnehmenden überbrückt. Im performativen Interagieren kommt anhand von Paradoxien die Zwiespältigkeit der Einstellungen zum Vorschein: beispielsweise, wenn unvereinbare Positionen ohne Rücksicht auf die knappe Seminarzeit in der Arbeitsgruppe freundlich und verständnisvoll, aber ergebnislos diskutiert werden.

5. Tag: Einzelne Arbeitsgruppenmitglieder sind in den Kleingruppentreffen und bei gemeinsamen Freizeitaktivitäten miteinander vertraut geworden. Im Plenum überwiegt nach wie vor eine ebenso distanzierte wie freundliche Haltung – im Sinne der sozialen Angemessenheit („Erwünschtheit“) im Rahmen einer überregional organisierten Bildungsveranstaltung.

Ambivalenz Subjekt – Objekt (Aktivität – Passivität):

1. Tag: Die Referentin lockt die Seniorstudierenden aus der Reserve: Einige von ihnen nehmen im Inhalt und Stil ihres Vortrags gönnerhafte Bevormundung wahr, thematisieren dies aber nur hinter vorgehaltener Hand. Gründe dafür können unterdrückte Empörung oder Enttäuschung über die gewählten Projektbeispiele sein, aber auch höfliches Abwarten oder großzügiges Hinwegsehen über das jugendliche Alter der Referentin sein. Brisant tritt in dieser Situation die Spannung zwischen dem Ernstgenommenwerden und dem Übergangenwerden hervor.

2. Tag: Mit ambivalenten Einschätzungen der didaktischen Organisation des Seminars und skeptischen Kommentaren bezüglich der Projektplanung drücken die Teilnehmenden ihre Überraschung angesichts des Ansinnens der Anbieter aus, die Teilnehmenden im Anschluss an das Präsenzseminar als Mitglieder einer virtuellen Projektarbeitsgruppe für die Aktionsforschung zu gewinnen. Der Abgleich zwischen eigenen Kompetenzen bzw. dem eigenen Lernbedarf mit dem in den vorgestellten Projekten sichtbar werdenden Aufgabenprofil markieren in dieser Seminarphase den Beginn eines verdeckten Spannungsverhältnisses zwischen selbstbestimmten und fremdbestimmten Handlungsanteilen. „Jetzt erst kapiere ich es: man hat uns hierher gelockt, damit wir ein Modellprojekt übernehmen! Wenn ich mich so umsehe, bezweifle ich, dass wir das Zeug dazu haben, wir sind doch Neulinge auf diesem Gebiet.“ (Forschungsnotiz, 29.08.2000, M.H.). Bei der Erörterung der Hintergründe des Modellprojektes tritt die Subjekt-Objekt-Problematik in Form eines Rollenzwiespalts der Teilnehmenden ins Zentrum der Aufmerksamkeit, auf den Punkt gebracht durch eine Teilnehmerfrage: „Was bedeutet Aktionsforschung für uns? Sind wir dabei die Versuchskaninchen oder die Forscher?“ (Forschungsnotiz, 29.08.2000, M.H.)

3. Tag: Die Ambivalenz der Subjekt- und Objektrolle tritt am dritten Tag in der Variante *Selbstbestimmung – Fremdbestimmung* in Erscheinung, wobei diese Variante in engem Zusammenhang mit dem Gegensatzpaar *Desorganisation – Struktur* gesehen werden muss. Am dritten Tag provoziert die Projektleiterin Auseinandersetzungen zwischen den Teilnehmenden über das Konflikt- und Projektmanagement. Wenn sie in desorganisierten Situationen strukturierend interveniert, wird dies von den Teilnehmenden nicht nur als zielführende Ordnungshandlung, sondern auch als bevormundende Fremdbestimmung aufgefasst: „Wir müssen das hier vor Ort ausdiskutieren und uns auf eine Arbeitsweise einigen, ehe wir mit der virtuellen Arbeit beginnen können. Sie springt von einem Problem zum nächsten – da kommt ja keiner mehr mit.“ (Forschungsnotiz 30.08.2000, M.H.)

4. Tag: Im Hinblick auf die Gegensatzpaare *Verschwendung – Nutzen*, *Bremmung – Antrieb*, *Absage – Zusage* empfinden sich die Teilnehmenden als gleichberechtigte und gleichwertige Subjekte der Definition und Bewertung von Situationen. Die Projektleitung ist bestrebt, durch ihr Seminarprogramm alle Teilnehmenden zufrieden zu stellen. Mit der breiten Fächerung der Seminarinhalte und der Unbestimmtheit der Zielvorgabe ist sie indirekt an der Herstellung einer Fraktionsbildung beteiligt, die am vierten Tag sich abzeichnenden, die sich in wertenden Rollenzuschreibungen wie „Engagierte“ und „Trittbrettfahrer“ (Forschungsnotiz 31.08.2000, M.H.) ausdrückt.

5. Tag: Die Subjekt-Objekt-Ambivalenz bleibt bestimmend für das Selbstbild der Teilnehmenden. Im Sinne des partizipativen Lernens sind alle Gruppenmitglieder von Beginn an aufgerufen, die Rollenverteilung kritisch zu beobachten und Störungen im Gruppengespräch zu thematisieren.

Ordnung der Störungsquellen nach Gruppenphasen:

Ergebnis: Störungsquellen in der Orientierungsphase (forming)

Das Seminarklima tendiert von Unsicherheit zu Sicherheit

Ambivalenz Herausforderung – Entspannung

Ambivalenz Distanz – Nähe

Ambivalenz Subjekt – Objekt

Resümee Tag 1: Überwindung von Distanz durch Geselligkeit

Ergebnis: Störungsquellen in der Konfrontationsphase (storming)

Am zweiten Tag treten Widersprüche in Erscheinung, deren Tendenzen zur Auflösung nicht klärbar sind:

Auf der ES-Ebene das Gegensatzpaar *Ablehnung und Akzeptanz*,

auf der ICH-Ebene und WIR-Ebene die Gegensatzpaare *Selbstzweifel und Selbstvertrauen* bzw. *Zweifel und Vertrauen*;

auf der GLOBE-Ebene sind es die Gegensatzpaare *Leistung und Muße*, *Konfusion und Struktur* sowie *Zufall und Plan*.

Resümee Tag 2: Konfrontation, Selbstbehauptung

Ergebnis: Störungsquellen in der Kooperationsphase (norming)

Die **Polaritäten des dritten Tages** drücken sich in den Gegensatzpaaren *Desorganisation – Struktur, Selbstbestimmung – Fremdbestimmung* und *Distanz – Nähe* aus.

Resümee Tag 3: Allianzen, Selbstorganisation

Ergebnis: Störungsquellen in der Wachstumsphase (performing)

Am **vierten Tag** werden Spannungen zwischen den institutionellen Leistungserwartungen und individuellen Positionen in den drei Gegensatzpaaren *Verschwendung – Nutzen, Bremsung – Antrieb, Absage – Zusage* erkennbar.

Resümee Tag 4: Partizipation wird aufgefasst als Kooperation mit dem Projektleitungsteam

Ergebnis: Störungsquellen in der Auflösungsphase (adjourning)

Am **fünften Tag** zeigt sich im Widerspruch zwischen *Bedauern und Erleichterung* die ambivalente Einstellung der Teilnehmenden zum Verlauf des Präsenzseminars. Der unaufgelöste Widerspruch zwischen *Bedenken und Zuversicht* hinsichtlich des Anfangs der virtuellen Projektarbeit kann auf antizipierbare Schwierigkeiten beim Beginn der virtuellen Projektarbeit hinweisen. Unter der Voraussetzung einer engagierten Teilnahme aller Arbeitsgruppenmitglieder zeichnen sich Erfolgschancen ab. Erwartungen der Teilnehmenden, das virtuelle Projekt (Themenarbeit und Gruppenarbeit im Modus der internetbasierten Kommunikation) erfolgreich durchführen zu können, erscheinen daher realistisch. Darüber hinaus ist eine lehrreiche und intensive Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren zu erwarten.

Resümee Tag 5: Kooperation mit der Seminarleitung als bevorzugte und belohnte Handlungsweise

Betrachtet man Störungsquellen als Lernanlässe, dann sind den ermittelten Ergebnissen aus der Interaktionsanalyse der einführenden Präsenzveranstaltung Hinweise zu entnehmen, in welchen Bereichen die Kooperation bzw. Partizipation der Teilnehmenden bei der virtuellen Projektarbeit voraussichtlich angestrebt wird.

Entwicklungslinie ermittelt anhand der Resümees:

Überwindung von Distanz durch Geselligkeit > Konfrontation, Selbstbehauptung > Partizipation, aufgefasst als Kooperation mit dem Projektleitungsteam > Kooperation mit der Seminarleitung als bevorzugte und belohnte Handlungsweise (als Entwicklungstendenz der virtuellen Projektarbeit antizipierbar).

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

Erläuterung der Abkürzungen und Hervorhebungen:

ET₃ = Entwicklungsteam 3, Projektthema „Wandel der Geschlechterrollen“ / **ET₂** = Entwicklungsteam 2, Projektthema „Heimat und Fremde“ / **T** = Teilnehmerin, Teilnehmer / **M** = Moderatorin, Moderator / **G** = Gruppe / **L** = Leiterin / **A** = Angestellte(r), Mitarbeiter/in im Institut / **HP** = Homepage / **EB** = Erwachsenenbildung

Kursiv-fett: Hauptkategorien / *Kursiv: Kategorien und „in-vivo-codes“*

Belege:

a) Aufgezeichnete E-Mails (siehe Anhang);

b) Liste der Aktivitäten des Projektträgers (vgl. (STADELHOFER et al. 2005, Bd. 1, S. 64-68).

Zeit (s. datiertes Material)	Selbststeuerung	Kooperation zwischen Arbeitsgruppe und Projektleitung / Gruppenübergreifende Kollaboration	Projektleitung / Institutsleitung
Sept. 2000	Gruppenarbeit: Gruppenregeln, T-Profile. Projektarbeit: Inoffizielle gruppeninterne Mailingliste; Ankündigung von Arbeitsschritten, Erhebung von Ressourcen, Kollektive Literaturlauswahl Entwicklung der Gruppe: Teilnehmerverlust; potenzielle Neuzugänge. Neue Konstellation: vier Frauen, ein Mann, Sprecherin (L).	Kooperation Leitung-Gruppe: Initiative durch M1, Absprache mit L. Anschluss an Lerninhalte aus dem Präsenzseminar. Antrag auf gruppeneigene Mailinglisten für alle Arbeitsgruppen Antrag auf Bereitstellung von Projektlektüre als Printmaterial (Kopien).	Störungen: Rollenverunsicherung Verwendung der allgemeinen Mailingliste. Abwesenheit der L.: 7.9.-25.9. Problemlösungsversuch: Öffnung der Gruppe für Neuzugänge Ressourcen: Kommentierte Titellisten. Beratung: Virtuelles Diskussionsforum anstatt Listenmailing.
Okt. 2000 1. und 2. Gruppenmail	Projektarbeit: Kollektive Übereinkunft: Arbeitsteilung. Aufgabenpensum, Lesetipps, Hintergrund-Information Strukturierung der Projektarbeit / Geordnete Präsentation Dilemma: Produzierte Textmenge bei schriftlicher Kommunikation schreckt potenzielle Mitglieder ab. Double bind 25.10. Reflexion der Gruppengründung: Disparate Auffassungen über Seminarzweck (26.10.)	Eigenverantwortung: Ablehnung des unstrukturierten virtuellen Diskussionsforums. Alternative: Virtuelles Analysebrett mit Inhaltsverzeichnis (18.10.) Ressourcen: Installierung gruppenspezifischer Mailinglisten. Hemmende Projektarbeit: „Gruppenkonkurrenz“	Beratung: Reduktion des Mailaufkommens Problem: Arbeitsüberlastung, Personal- und Finanzmittelknappheit (24.10., 26.10.) Anspruch: Öffentlichkeitswirksamkeit (24.10.)
Nov. 2000 22.-24.11. zweites Präsenztreffen	Projektarbeit: Schriftliche Reflexion der Projektlektüre. Gehemmte Diskussion (27.11.) Selbstorganisation: Konzept für gruppeneigene HP. Hinzunahme externer Experten. „Wir wollen doch, dass unsere Arbeit wirklich was darstellt.“ (27.11.) Gruppenorientierte Wertschätzung: „...das Schönste an der ganzen Gruppe. [...] Die Beziehung von Mensch zu Mensch [...] und das Verständnis für den anderen.“ (27.11.)	Verhandlung mit L: Bedarf an passwortgeschütztem, strukturiertem Diskussionsforum als Interaktions-, Präsentations- und Speichermedium. Kooperation: Integration von ET ₄ in ET ₃ Verständnis der T für Zwangslage der L (29.11.) Störung: Programmgesteuerte Überlagerung von Problemen „auf Kosten unserer Gruppen“ (27.11.)	22.-24.11. Präsenzseminar: „Basiswissen Multimediakompetenz für Multiplikator(inn)en“ / nur 3 T aus ET ₃ anwesend Übergriff: Strategische T-Vermittlung (evtl. Intervenierende Bedingung) Offener Konflikt zwischen T und L in face-to-face-Situation (27.11.)

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

<p>Dez. 2000</p>	<p>Arbeitsorganisation: „So wird in unserer Gruppe jeder nach seiner Fassung selig.“ (05.12.) Aktivität und Produktivität. Kollektive Zielformulierung (31.12.) Lernbedarf: Passwortgeschützter Zugang (11.12., 12.12.) Externe Unterstützung: Informatiker und Karikaturist. Hemmnisse: „Sohn belästigen“ (12.12.), Erlaubnis einholen müssen (Intervenierende Bedingung) HP als Identifikationsmittel: Sich Abheben von Parallelgruppen; Demonstration der Zugehörigkeit zum Modellprojekt</p>	<p>Präsentation der gruppeneigenen HP (5.12.) Gruppenübergreifende Kollaboration: Übergabe des ET₃-HP-Quelltextes an ET₂. Beide Arbeitsgruppen profitieren. (5.12.) Kooperation: Integration der Restgruppe ET₄ Kontaktmails, Einrichtung der „Abteilung Jugend“ auf der gruppeneigenen HP.</p>	<p>Begutachtung und Installierung der gruppeneigenen HP auf der allgemeinen Lernplattform (8.12, 21.12.) Übergreif: Deklaration der HP als „Weihnachtsgeschenk“ des Instituts an die Gruppen (evtl. Interven. Bed.) Ressourcen: Lieferung von vergriffener Projektlektüre (Kopien) (5.12.)</p>
<p>Jan. 2001</p>	<p>Projektarbeit: Lektüreauswahl und -beschaffung, Textanalyse Konflikt: Organisatorische Unterstützung durch Träger / Selbstständigkeit der Gruppe. Gruppeninterne Kollaboration: „Arbeitswut und anderes“ (3.1.) Inkompetente, ineffiziente Projektarbeit: Missachtung des Urheberrechts; Abgabe fehlerhafter Texte; Ignorieren der Mail-Betreffzeile (27.1.). Diskussion beobachteter Verhaltensweisen (5.1.) Gruppenorientierte Wertschätzung / Störung: Passive Mitgliedschaft (2.1.); „Trittbrettfahrer“ (3.1.; 4.1.), Selbstzweifel, Schuldgefühle, „mehr Verständnis für die noch nicht so Engagierten“ (4.1.) Dankbarkeit (4.1.) Solidarität mit denen, die sich (noch) nicht äußern können: Plädoyer zugunsten derer, die sich schwer tun (3.1.) Einfordern von Partizipation: Gelegenheit zur Stellungnahme aller T (3.1.). Veränderung der HP nur mit Einverständnis von M1 (24.1.). Regelungsvorschlag „periphere passive Partizipation“: Rückmeldefrist, gekoppelt mit Streichung aus der Mailingliste. („Spielraum“ mit „Grenze“) (4.1.) T-Frustration: „Ich denke, Du legst einen Maßstab vor, der für einen Anfänger kaum zu bewältigen ist“ (3.1.)</p>	<p>Nicht-Kooperation: Ablehnung übergreifiger Entscheidungen (3.1.) Team-Moderation beibehalten (Ende Jan.). Unabkömmlichkeit / Urlaubsbedingte Störungen: Verzögerte Einpflege von HP-Inhalten; Nachteile der Unselbstständigkeit: Gelieferte HP-Beiträge ohne genaue Kennzeichnung in Betreffzeile werden nicht veröffentlicht (27.1.). Nachträgliche Korrektur von HP-Inhalten wegen unerbringbarem Aufwand kaum möglich. Auseinandersetzung über Bedingungen der Kooperation: Ablehnung von Arbeit unter Druck und Stress / Bedingung für Ko-Autorschaft (3.1.) Selektive Informiertheit als Partizipationshemmnis: Verspätete Information; Fairness: T-Konsens für Zielformulierung (3.1.)</p>	<p>„Ich bin derzeit hier alleine auf weiter Flur und werde versuchen, die Dinge weiterzuleiten...“ (3.1.) Übergreif: Separate Aufträge Öffentlichkeitsarbeit an M1 u. M2: Artikel für Online-Journal Lerncafé 2 (1.1.) Leitungsautorität: Übergreifiger Rollenklärungsversuch (Moderation). Ankündigung: Externer Einsatz von M2 in „tragender Rolle“ (Tel.-Notiz Ende Jan.; s. 15.2.) Voreilige Veröffentlichung / Übergreifige Entscheidung (Selbstwiderspruch) Einpflege von T-Beiträgen in HP durch A₁: Klärung der formalen Voraussetzungen Feststellung von HP-Mängeln und Änderungsvorschläge Flexibler Zeitplan: Ende der ersten Phase vorläufig auf Sommer 2001 anberaumt. Zeitplan kann jederzeit verändert werden. (3.1.)</p>
<p>Feb. 2001</p>	<p>Krise: Ausstiegserklärung, Loyalitätskonflikt (17.2., 26.2.) Lernbedarf: Befähigung zur Selbstorganisation Vermittlung von Arbeitsmethoden: „viele sind einfach nicht in der Lage, so etwas für sich selbst zu entwickeln“ (23.2.) „...gerade weil wir es doch nicht alleine können, sollten sie uns qualifizierte Ansprechpartner zur Seite stellen“ (25.02.) Kombination: Literaturarbeit und biographische Arbeit. Tücken der Online-Kommunikation (27.02.) Entlastung des Leitungsteams: „mit der Erstellung unserer Seite haben wir notgedrungen eine Aufgabe übernommen, die eigentlich die Sache des [Projektleitungsteams] gewesen wäre.“ (27.02.) Anspruch des Themas: „Das Thema [...] ist sehr anspruchsvoll. Sie hätten sich überlegen müssen, dass die bisherigen Foren in ihren Darstellungsmöglichkeiten [...] nicht ausreichen.“ (27.02.)</p>	<p>Konflikt: Frustration (26.02.) Organisatorischer und technischer Aufwand überlagert Themenarbeit: Unauffindbarkeit gelieferter Textbeiträge; Arbeitsorganisation des Leitungsteams; nicht funktionierende Diskussionsforen; schriftliche Verständigungsversuche über die Beziehung zwischen Moderations und Leitungsteam; Organisation der HP. Wertschätzung geleisteter Arbeit: Gefühl des Alleingelassenseins, selektive Information, verdeckte Interventionen der L, Arbeitsdruck, Disparität der Erwartungen an die Moderatorenrolle (27.02.) Gruppenübergreifende Kollaboration: M Herr V. aus ET₂ (25.2.) bietet Unterstützung an.</p>	<p>Fehlerfreundliche Einstellung (Mitarbeiter Herr M., 6.2.) Kritik an der gruppeneigenen HP Institutsinternes Durcheinander (15.2.) Präsenztreffen BAGWiWa Tagung 19.2.: L deutet Ausstiegserklärung von M1 als taktische Androhung Defensive Abwehr von Vorwürfen: zu hohes Anspruchsniveau der Projektgruppe; Vergleich mit Pilotprojekt (17.02.); Unwissenheit über Situation aufgrund mangelnder Informationsweitergabe (Gesprächsnotiz 19.2.)</p>

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

<p>März 2001</p>	<p>Fehlerfreundliche Einstellung: „Ich bin zufrieden, wenn das Projekt läuft und etwas daraus wird.“ (3.3.); Fehlertoleranz des Mediums (6.3.); Fehleranfälligkeit der techn. Admin. (7.3.); Fehlerprävention (9.3.; 22.3.); Verselbständigung der Gruppe / Ressourcenknappheit: „Irgendwie müssen wir uns arrangieren“ (4.3.) Prioritäten in der Projektorganisation Vorrangstellung der HP / Genötigte Kooperation: Zeitaufwand für Verständigung über HP überwiegt Themenarbeit (3.3.; 4.3.; 6.3.; 14.3.); Rollenverwirrung: Zuständigkeit; Selektive Information (21.3.) Entlastung des Trägers: Selbstbefähigung zur Partizipation Geplante html-Fortbildung (7.3.; 22.3.); Besuch der AG „Erstellung einer HP“ (31.3.); Reflexion: Tyrannie durch technische Medien (7.3.), durch auferlegte Öffentlichkeitsarbeit? Virtuelle Projektarbeit: Weitergabe von Seminarunterlagen an abwesende T (8.3.); Impulse für Forumdiskussion (12.3.) Einfluss von Lern- und Beratungsprozessen / Gruppenorientierte Wertschätzung Lernvoraussetzungen: Selbstüberwindung, Unterstützung, Geduld, Rücksicht (9.3.) Risiko Betroffenheit (16.3.). Methodenwechsel: Von literarischer Textanalyse zu Biografiearbeit: „lass dich nicht von dir selbst beirren“ (18.3.); Werte: Langsamkeit, face-to-face-Nähe, Anzahl aktiver T, Forums-Diskussion (18.3.); Präsenztreffen: Vorfreude und Erwartungen (13.3.; 14.3.; 20.03.); Zufriedenheit mit der Arbeit am Projekt (21.3.)</p>	<p>Konflikt zwischen Moderationsteam und L. Lernresistenz (3.3.) T ignorieren Aktivierung des passwortgeschützten Forums (6.3.); Keine Beteiligung der Abteilung „Jugendkulturen“. Zweifel an Kooperationsbereitschaft und Wertschätzung durch L. „Wenn sie unsere Beiträge in irgendein Forum stellen will, soll sie es machen [...] Mir ist meine Zeit zu schade“ (21.3.) Gruppenübergreifende Kollaboration: Unzufriedenheit mit der Situation: „...nur Auftragsarbeiten [der L.] zu erledigen, dazu war das Projekt wohl nicht gedacht. Es hieß ja doch wohl selbstbestimmtes Lernen.“ (21.3.) Durch „Meckerei“ Erreichtes und aus Fehlern Gelerntes (7.3.; 21.3.; 22.3.) Ausweichen vor Konfrontation mit L.: Gruppenübergreifender Austausch über Unzufriedenheit: „ich habe keine Lust, alles unter den Teppich zu kehren“ (21.3.) Abwälzen von Aufgaben: „könntest du das bitte mit [L.] jetzt ein für allemal abklären? Vor [dem face-to-face-Treffen] noch.“ (21.3.) Einlenken, Kompromiss: face-to-face-Gespräch zwischen L., M1 und M2; Umarbeitung der HP mit HiWi Herrn T. (31.3.)</p>	<p>Personalnotstand im Institut „Gern würde ich dir/euch alle Wünsche erfüllen - aber die Realität sieht anders aus“ (4.3.) Beauftragung von M2 mit Web-Recherchen und Artikeln für Online-Journal (Beanspruchung von Gruppenressourcen durch L.) Vereinnahmung von Ressourcen: Projektfremde Aufträge von L an M2 (16.3.) Frühjahrsakademie Verunsichernde Beratung durch L: Anspruch an Projektarbeit senken, um mehr T zu gewinnen (s. Reflexion 24.4.) „Den [Leitungsteam-Mitgliedern] ist die Betreuung unserer Seite zu arbeitsaufwendig“ (21.3.) Einladung zum Präsenztreffen am 17.-20.4.2 001</p>
<p>April 2001</p> <p>3. Gruppenmail</p> <p>17.-20.4. drittes Präsenztreffen</p>	<p>Aneignung von Technikkompetenz Schritt halten mit Technikentwicklung: „ich plage mich gerade mit der neuen Version von [...] herum [...]. Es ist immer wieder schrecklich, sich durch diese Technik zu plagen.“ (21.4.) Projektbezogenes Lernen: Anwendung von Scanner, Power-Point-Programm, PDF-Konverter (download) zur Herstellung von Bildmaterial. Impuls zur Kompetenzaneignung durch techn. Fortschritt: „Es lohnt sich mit der neuen Version zu kämpfen“ (25.4.) Fehlertoleranz: „es lässt sich alles reparieren. Ich schicke dir die verlorengegangene Mail noch mal“ (22.4.); Planmäßige Themenarbeit: Westdeutsche Protokollliteratur mit Bearbeitungstermin. Disput über Lektüre und Textarbeit. Gruppenarbeit: T-Neuzugang: Kontaktaufnahme über HP: Beratung durch beide M, virtuelle Vorstellung in ET₃; postalische Zustellung von Printmaterial; Kennenlernen bei Präsenztreffen, Ankündigung der Mitarbeit. Präsenztreffen: Wechsel zu biographischer Arbeit; Kontaktaufnahme mit „Frauen aus dem Osten“ Revision der Anliegen, Arbeitspläne, Ziele der Gruppe (25.4.,</p>	<p>Kooperation: Bildschirmpräsentation über Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ für Präsenzveranstaltung. Gruppenübergreifende Selbstorganisation Verlinkung der beiden HP. (26.4.) Harmonische Atmosphäre bei Präsenztreffen: L „für allgemeine Probleme bei der Projektarbeit zugänglich“ (24.4.) Eigenwilligkeit: „wir ‚Alten‘ haben es gern geordnet“. „Aber wir müssen zufrieden sein, mit dem was wir bekommen können“ (25.4.) Gruppenübergreifende Kollaboration: Virtuelles Aufarbeiten des Präsenztreffens (24.4.) Durch Chat Kontaktvermittlung zu „Frauen aus dem Osten“ (25.4., 26.4.) Kritik an benutzerunfreundlicher Instituts-Software (26.4.) Gegenseitige Verlinkung zur HP der Partnergruppe (26.4.) Perspektivenwechsel: „Sie hatte [...] ur-</p>	<p>Angekündigte Fertigstellung der Dokumentation des Pilotprojektes verschoben (face-to-face-Termin von L und M1). (10.4.) Präsenztreffen Seminar „Frauen- und Männerrollen im Wandel“ Anliegen: Anmeldungen aus den neuen Bundesländern. (26.4.) Impulse: Begegnungsebene zwischen den Gruppen schaffen. Zurmühl-Biografie von Maxie Wander Männerprotokolle der Gegenwart Geheimnis um neue Chatsoftware (24.4.) Ressourcen: HiWi Herr T. unter Termindruck (24.4.) Auftrag an M, neue Mitglieder anzuwerben. Störung: Unterschätzte Produktivität der Projektgruppen</p>

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

	<p>26.4.) HP-Gestaltung nach Mehrheitsbeschluss (22.4.) <i>Arbeitspflicht-Ethos</i>: „Eigentlich müsste ich mich schon schämen ob des vielen Urlaubs, aber ich habe entschieden mich sehr darüber zu freuen“ (25.4.) (Eustress durch Teilnahme an Universitätsangeboten vor Ort (25.4., 26.4.) <i>Arbeitsökonomie</i>: Zielstrebigkeit (26.4.) Sinnvolle Reihenfolge (26.4.) Vertrauenswürdigkeit: Einsendung von T-Autobiographien (27.4., 30.4.) Reflexion der Wirkung online vermittelter Fragen (28.4., 30.4.)</p>	<p><i>sprüchlich ganz andere Vorstellungen [...] Wir wollen aber unsere Vorstellungen beibehalten und verwirklichen. [...] Sie hat [...] eingesehen, dass da Diskussionsbedarf besteht, wenn wir alle gemeinsam aus den bisherigen Projekten lernen wollen. Was ja doch wohl Sinn und Zweck der bisherigen Pilotprojekte war.“ (24.4.)</i></p>	<p>Arger: „verfehltes“ Seminarthema (24.4., 26.4.)</p>
<p>Mai 2001 4. Gruppenmail 7.5.01</p>	<p>Motivation durch Methodenwechsel: Biographie-Fragebogen (12.5.); <i>Gelingende Projektarbeit</i>: Sieben autobiographische Textbeiträge: „wie sehr ich mich freue, mit Ihnen [...] ins Gespräch gekommen zu sein. Wir haben in der Gruppe so viele Anstrengungen unternommen [...]. Es ist uns ein echtes Anliegen.“ (6.5.) Fortführung der Textanalyse: Ausstellungssymposium „Ungleiche Schwestern“; Männerprotokolle d. Ggwart. Themenbezogene Technikanwendung / Motivation durch gelingende Arbeit: Bildbeitrag (9.5., 15.5.) Passung Thema – Technik – Kompetenz (15.5., 16.5.) „Die Arbeit am Projekt soll ja auch Spaß machen“ (16.5.) Planverfolgung, Zielstrebigkeit trotz limitierter Teilnahme: Krankheits- und urlaubsbedingte Ausfälle; wenig Zeit für Projektarbeit (16.5.). <i>Kollaborative Auswertung von Presseartikeln und Sachbüchern</i>. Zwischenbilanz: „...für mich kann ich sagen, dass ich in diesem Projekt eine Menge gelernt habe. Nicht nur über die Literatur [...], sondern durch die Beschäftigung mit der DDR-Zeit und der ganzen Ost-West-Problematik. Auch im Umgang mit dem Computer [...]. Trotz allem Ärger mit der Webseite doch ein großer Gewinn aus diesem Projekt“ (9.5.) Selbstbild der Moderatorinnen: „Wir beide sind die ‚Hauptmotoren‘ unserer Gruppe und informieren uns immer gegenseitig.“ (6.5.) Kontinuität: „Im Moment sind wir daran, die zweite Phase unseres Projektes auszubrüten. Die erste Phase mit der Literatur der 70er Jahre geht zu Ende. Die 80er Jahre haben wir auch aufgearbeitet, obwohl in unserer Seite noch nichts zu sehen ist, weil die Beiträge nicht eingefügt sind.“ (9.5.) „Es wäre schön, wenn du weiter mitmachen würdest. Du weißt ja, wir sind eh zu wenige und es wäre schade um die bisherige Arbeit, wenn wir das Projekt nicht zu Ende führen könnten. Wir sollten wenigstens noch etwas über die 90er Jahre bis heute machen, damit das ganze rund wird.“ (16.05.)</p>	<p>Mühen der Kooperation: Aneignung von <i>Technikkompetenz</i> zur Visualisierung von HP-Ansichten als Arbeitshilfe für HiWi (9.5.) Kooperation: „Deshalb hat es auch keinen Sinn, wenn ich über die Ost-West-Liste um Biografien bitte. Denn wenn die Leute schon welche schicken sollten, wollen sie sie auch in der Webseite eingefügt sehen.“ (9.5.) <i>Selbstorganisierte Verlinkung der Projekt-HPs mit der Internet-AG der Seniorstudierenden an der Universität der Heimatstadt</i>. Gruppeninterne Kollaboration: „Wir haben noch eine ganze Menge Arbeit, um aus unserem Projekt eine runde Sache zu machen und es gut zu Ende zu bringen. Dazu brauchen wir aber die Mitarbeit aller Gruppenteilnehmer.“ (Entw.5.5., Gruppenmail 7.5.) Gruppenübergreifende Kollaboration: Anerkennende Bewertungen der HP des Partnerprojekts (8.5., 9.5.); <i>Geben und Nehmen</i>: (8.5.) „Übrigens habe ich wieder mal ein bisschen bei Euch gespickt“ (9.5.) <i>Unlösbares technisches Problem mit Versand von Anhängen</i> (9.5.). Zukunftsbezogene Projektarbeit: Reflexion und Sammlung von Gedanken für Abschluss-Resümee in Ko-Autorschaft (17.5.)</p>	<p>Abwesenheit wegen Tagungsreise Resümee des Präsenztreffens: „es war sehr schön, wenigstens einen Teil von euch in (Präsenzveranstaltung) sehen/sprechen zu können“. (1.5.) Aktualisierung der gruppeneigenen HP Peinlichkeit / Chaotische Organisation: Schritthalten der technischen Administration mit Produktivität der Lernenden: „11 Beiträge zum Einfügen schlummern [im Institut].“ (9.5.) Vorrang des institutionellen Internetauftritts: Bitte um Kurzdarstellung der Projektgruppe für Neugestaltung der zentralen Lernplattform „Die neuen Seiten sollen möglichst schnell ins Netz, dafür wäre es klasse, wenn Ihr mir die Texte baldmöglichst zu Verfügung stellt.“ (9.5.).</p>

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

<p>Juni 2001</p>	<p>Achtsamkeit: Ermutigung und Angebot zum Wiedereinstieg nach Austrittserklärung (6.6., 11.6.) Gewährung von Terminaufschub (11.6.) Themenbezogene Textarbeit: Plangemäße Anfertigung von Textbeiträgen (6.6.); Kollaborative Textarbeit (6.6.); Digitales Verfügbarmachen von Textauszügen (11.6.); Ostbiographie (24.6.) Limitierte Teilnahme: Enkelbetreuung (12.6.), Auslandsbesuch (13.6.), Urlaub (18.6.) Krankheit Vorteil von face-to-face gegenüber virtueller Kommunikation: „Auch wenn mails, Telefon und Post große Entfernungen überbrücken helfen, so können sie doch den zwischenmenschlichen Kontakt nicht ersetzen.“ (18.6.; s. a. 1.7.: „Real ist es [Besprechung der HP] doch viel einfacher als über E-Mail“) Gruppenorientierte Wertschätzung: Beratung (18.6.); Verspätung (18.6.); Bearbeitung, Würdigung eines Textbeitrags (23.06.) Gruppeninterne Weitergabe von Primärtexten (23.6.) Motivation durch versprochene Beteiligung an virtueller Pres-seartikel-Diskussion ab Urlaubsende (30.6.);</p>	<p>Kooperation/Selbstorganisation: Annahme des Hilfeangebots bei face-to-face Kontakt mit externem Web-Administrator (11.6., 16.6.). HP-Konzept: Priorität der benutzerfreundlichen, übersichtlichen, einheitlichen Gestaltung und leichten Umsetzbarkeit für das Leitungsteam. (16.6.) Kumulierte Schwierigkeiten (16.6.) „Das war von Anfang an die Schwierigkeit, dass viele HiWis daran gearbeitet haben, jeder hat etwas anders gemacht“ (16.6.) M2 übernimmt webseitengerechte Formatierung eines Textbeitrags.</p>	<p>Einladung zu Europäischer Tagung Beanspruchung gruppeneigener Ressourcen: Tagungsvorbereitung durch HiWi Herr T. (16.6.) Beauftragung von M2 als Referentin Sprunghaftigkeit bei face-to-face-Begegnung / Gespräche scheitern am Zeitmangel</p>
<p>Juli 2001</p> <p>25.-27.07. Gründungs- veranstaltung Virtuelles Lernnetzwerk</p>	<p>Gelingende Selbstorganisation: Beschaffung von Projektlektüre: Internet-Buchbestellung für T (1.7.; 3.7.) Rat bei Geräteschaden (4.7.); Arbeitsökonomie: Verzicht auf Redundanz (1.7.); Kollektive Selbstkontrolle: Zwischenstand der Planerfüllung (8.7.); Zuverlässigkeit: Lieferung zugesagter Textbeiträge (1.7., 8.7.) Limitierte Teilnahme: Krankenhausaufenthalt (6.7.); Gruppenorientierte Wertschätzung / Ermutigung: Ressourcenorientierte Kompensation frustrierender Lernerfahrung: „Leider muss ich eingestehen, dass ich meinen Beitrag [...] in die Ecke geschmissen habe [...] mein Golfspiel etwas zu verbessern um wenigstens dort [...] Erfolg verzeichnen zu können“ (17.7.) „endlich mal eine Fachfrau [...], die ich fragen kann, was Handicap bedeutet.“ - „Wer redet dir nur immer solche Gedanken ein, [...]. [...] Denk nur an die Biografien, die waren doch deine Idee [...] eine schöne Bereicherung unserer Arbeit [...].“ (20.7.) Alternativer Methodenvorschlag: Sammeln themenbezogener Bilder (20.7.); Feedback-Kompetenz: Ressourcenorientierter, wertschätzender Umgang mit destruktiver Selbsteinschätzung: „...ich habe deinen [Lerncafé-]Bericht gelesen und finde ihn hervorragend. Du hast wunderbar beschrieben was den Wert solcher gemeinsamen Reisen ausmacht. Der Bericht macht Mut. [...] Könntest du vielleicht mal anfangen uns zu glauben, dass deine Berichte gut sind“ (+13</p>	<p>Latente Krise / Gestörte Kooperation / Konflikt zwischen M-Team und L. Kooperation vs. Selbstbestimmung (21.-28.7.) Selektive Information: Unwissenheit der L über Unzufriedenheit der Gruppe (22.7.) Abwehr der Vernachlässigungsthese (22.7.) Rhetorische Selbstbezeichnung; Rhetorischer Vergleich mit Partner-HP (23.7.) Performative Kommunikation: Gesprächsverhalten der L, die „keinen zu Ende sprechen ließ, immer vorher zu irgend etwas anderem weglief, halbfertige Sätze im Raum stehen ließ, [...] nicht richtig zugehört [...]“. Außerdem macht man uns ständig klar, dass wir lästige Bittsteller sind [...] einmal einen und einen halben Satz über Fortführung oder Abbruch des Projektes, danach verschwand sie. Sie selber hat nicht zu Ende geredet und ich hatte keine Gelegenheit auch nur piep zu sagen. Das war alles.“ (28.7.) Lernende Organisation: Entziehen institutioneller Unterstützungsleistungen bezügl. techn. Admin.; Kompensierendes Angebot:</p>	<p>Präsenztreffen zur Gründung eines Virtuellen Lernnetzwerkes für ältere Erwachsene“ Beanspruchung von Gruppenressourcen Beauftragung aller M zur Mitarbeit in separaten AGs (Präsenzseminar, 25.-27.7.). Vorrang institutioneller Aufgaben / Machteinsatz (31.7.) Vorhalten des Verschleißes institutioneller Ressourcen Kritischer Vergleich des Personalaufwands für HP-Pflege zwischen ET₃ und ET₂ (23.7.) (25.7., Präsenztreffen bei Seminar) Strategisch gesteuerte face-to-face-Kommunikation / Fremdsteuerung (Ver-einnahmung) / Machtausübung nach dem Prinzip „teile und herrsche“ Keine Gelegenheit für Gespräch zu dritt (L-M1-M2); Separate Einzelgespräche mit M1 und M2. Übernahme - Übergabe von Leitungsver-</p>

<p><i>Ausrufezeichen)</i> Selbstorganisation / Verselbständigung / Leitungskompetenz: „Was unsere Gruppe angeht, brauchen wir [...] mal eine Pause.“ (20.7.) Selbstbestimmter Einsatz (29.7.) <i>Festhalten am Projektplan trotz Verunsicherung:</i> „...genug gemotzt. Nun mal ran an die Arbeit, [...] Wir [...] lassen uns das, was wir tun nicht madig machen.“ (28.7.) <i>Vorbereitung der letzten Arbeitsphase:</i> „dass wir das Projekt im Dezember beenden wollen [...]“ (28.7.) Krise: Mangelnde Befähigung zu Partizipation / Gedämpfte Lust auf Kooperation: „Sich wie ein Klotz am Bein und wie ein ständiger Bittsteller zu fühlen ist ein schweres Kommunikationshindernis.“ (23.7.) Selbsteinschätzung/Fremdeinschätzung: „Heimatgruppe [...] ist wirklich ganz anders strukturiert und arbeitet auch anders. Sie ist ein interessanter Fall von gut gemischten Kompetenzen, während wir eher einseitig ‚begabt‘ sind.“ (23.7.) Kompensierung des Entzugs institutioneller Unterstützung: Einübung von html zur Einpflege von Texten in HP (28.7.); Einheitliches Modell für Aufsatzgliederung an alle T.; Einholen urheberrechtlicher Genehmigungen (29.7., 30.7.) <i>Motivationsschub durch Kollaboration:</i> Gruppeninterne Diskussion zum Thema ‚Scheitern‘; <i>Moderationsteam:</i> Planung eines privaten face-to-face-Treffens Partizipationshemmnisse: Zuschreibungen, Etikettierungen: „Unser ‚Kind‘ ist nach wie vor lebendig, entwickelt sich [...], nervt und erfreut uns [...]. Da sind wir uns doch einig. [...]. [L.] merkt auch, dass sie sich ziemlich unentbehrlich und unersetzlich für das [Institut] gemacht hat, das nun mal ihr großes Kind ist.“ (28.7.) Sie kann ihre Multiplikatoren nicht in die Selbständigkeit entlassen, will, dass alle und jeder ständig darauf hinweist, dass sie die eigentliche Urheberin aller Seniorenprojekte ist.“ (31.7.) Erwartungen / Selektive Information: „Ich finde es nicht falsch von dir zu erwarten, dass [L.] sich über unsere Arbeit informiert. Immerhin wird sie ja noch als [T] unserer Gruppe geführt. [...] Eine einzige Frage [...] ein einziger Klick [...] hätte genügt [...].“ (28.7.) Unklarheit über sachliche Hintergründe des Konflikts: „Mich würde brennend interessieren, ganz sachlich und konkret zu erfahren, was sie auszusetzen hat.“ (28.7.) Vorenthaltene Aufklärung und Anerkennung: „es ist an der Zeit, mir mal reinen Wein einzuschenken. [...] Es ärgert mich [...], dass sie meine Arbeit mir gegenüber völlig ignoriert. Dass ich von ihr [...] keine Rückmeldungen bekomme.“ (28.7.) Einseitige Rekonstruktion der Konfliktsache (23.7.): „wir sind von der Einhaltung der [im März] getroffenen Absprachen</p>	<p>Kollaboration im Selbsthilfe-Netzwerk: „Die eigentliche HP wird bei so vielen Projekten in Zukunft in Verantwortung der jeweiligen Gruppe technisch und inhaltlich gestaltet werden müssen, das ist unmöglich von der Institution zu leisten - deswegen ist mir ja auch der Aufbau eines Kompetenznetzwerkes eCommunity so wichtig.“ (23.7.) „Lerneffekt“ für T: Strukturkenntnis (23.7.) <i>„Jetzt wissen wir alle wo wir stehen und wollen nach vorne schauen.“</i> (23.7.) <i>„...rückblickend packt uns [...] die Enttäuschung, weil wir selber uns nicht recht helfen können in der Verstrickung der Absprachen untereinander.“</i> (23.7.) Konflikteskalation durch paradoxe Kommunikation: Ratlosigkeit und Ärger über widersprüchliche Auskünfte aus dem Leitungsteam. Destruktive Metapher: „Babylon ist nichts dagegen!!!“ (31.7.) „Da ist mir der Kragen geplatzt“ (31.7.) Problemursache schwache Leitung: „spätestens als die Idee der Webseite auftauchte [...] hätte sie [L.] reflektieren müssen, was wir erwarten und hätte reagieren müssen, wenn die Idee mit ihnen nicht zu realisieren ist. [...] Mit keinem Wort hat sie Bedenken angemeldet, im Gegenteil, sie war hocherfreut. Zumindest hat sie das signalisiert.“ (28.7.) Enttäuschung über Fremdsteuerung beim Präsenzseminar: „Aber was war für uns drin? Nichts, weil man dich völlig vereinnahmt hat.“ (28.7.) Sprachlosigkeit und Kritikunfähigkeit: „wenn wir ihr das sagen würden, würde sie uns wieder wortgewaltig zur Schnecke machen oder anfangen zu heulen. [...]“ (28.7.) Absage an künftige Projekte / Vorwurf der selektiven Information: „ihr nur stückchenweises Rausrücken mit Informationen, die für uns wichtig gewesen wären, motivieren mich in keiner Weise [...]. Ich habe ihr mehr als einmal gesagt, dass ich für sachliche fundierte Kritik jederzeit offen bin. Aber was tut sie, immer Spitzen hintenrum. Nee, also</p>	<p>antwortung <i>Klärung der Grenzen institutioneller Unterstützung</i> (23.7.), <i>Ankündigung weiterer Veranstaltungen</i> (28.7.) <i>Feststellung des eigenen Informationsdefizits:</i> „Da scheinen mir mehrere Hunde begraben, von denen ich nichts wusste.“ (23.7.) <i>Zurückführen des eigenen Informationsdefizites auf mangelnde Informationsweitergabe</i> (23.7.) Desmotivierende Metapher: <i>„Nun ja, das Kind ist in den Brunnen gefallen, versuchen wir es zu Retten.“</i> (23.7.) Beanspruchung von Gruppenressourcen: 26.7., „Inzwischen hat [L.] [externen Webadministrator von ET₃] für irgend eine wichtige Sache angeheuert...“ (31.7.) Zeitdruck: Drängen der L auf Abschluss des Projektes vs. Unabgeschlossenheit der Aufarbeitung des Pilotprojektes (29.7.) Inkonsequente Kompromissbereitschaft Einlenken durch Zugeständnis an Arbeitsgruppe: HiWi weiterhin für HP zuständig (30.7.)</p>
---	---	---

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

	<p><i>ausgegangen und wollten es geduldig abwarten [...]“ (23.7.)</i> <i>„Dass ich davon ausgegangen bin, dass die Webseite von [L.-Team] erstellt wird, lag an meiner Erfahrung aus dem [Pilotprojekt].“ (28.7.)</i></p>	<p><i>nicht mit mir.“ (28.7.)</i> Neue Kategorie (s. April 01): Disstress – Eustress Balance (Hans Selye, 1956 und 1976)</p>	
<p>Aug. 2001 5. Gruppenmail 8.8.01</p>	<p>Selbstorganisation / Eustress / Risiko Ehrgeiz: Privates Präsenztreffen des M-Teams. Plan: 2. Arbeitsphase (Geschlechterrollen Gegenwart); Zeitlimit; Resümee in Ko-Autorschaft; Fokus auf jüngste Forschung: Männer- und Väter-Studien (Fam.ministerium; christl. Kirchen); Männerprotokolle. Technolog. Selbsthilfe: BrowserEinstellungen (7.8.) Reflexion der Lernnetzwerk-Gründungsveranstaltung: Überwiegend Disstress (8.8.): Ende der Werbung um Neuzugänge. Ärger über zeitl. Beanspruchung durch L / Abwesenheit der Gruppenmitglieder / Provokation Diagnose „<i>Binnenkohäsion</i>“ / Störung, Arbeitshemmnis: Copyright-Genehmigung für Bildbeitrag (3.8.); Korrekturbedarf der HP. Gruppenorientierte Wertschätzung: Trost, Rat, Rücksicht (11.8.); Rechtfertigung: Gründe des T-Mangels in ET₃ (16.8.) Scheu vor dem Internet - Vorbehalte der T: Entzug der Selbstbestimmung „weil ich dann keinen Zugriff mehr darauf habe“, Angst vor Übergriffen von Seiten der Projektleitung; Voraussetzung Sicherheit: „ich kann ja, wenn ich will, etwas entfernen lassen.“ Geringes Interesse am Thema: „Man [...] hängt am Althergebrachten. - Themen über bildende Künste eher von Interesse - Ost-West-Differenz: „wenn man etwas tiefer ging, [...] stieß man an eine Mauer. „Gefühl, man begegnet uns Weissis mit Misstrauen. [...] Angst, irgendwie über den Tisch gezogen zu werden.“ (16.08.) Zeitmangel, Gründlichkeit / Sorgfalt, andere Prioritäten</p>	<p>Balanceherstellung Institution - Gruppe Kooperation: „durch massive Meckerei erreicht, dass endlich etwas an unserer Seite geschieht“ (4.8.): Aktualisieren der HP; Rückmeldung Sprecher ET₂ Herr Ch. (3.8.) Kollaboration: Erprobung der Gruppendiskussionsmethode per E-Mail-Anhang (19.8., 29.8.) / Arbeitsbericht in Ko-Autorschaft Zufriedenheit: „Unsere Webseite ist bis auf kleine Schönheitsfehler jetzt auf dem Laufenden.“ (15.8.) Kluft zw. institutionellem Angebot und Bedarf der Gruppe Disparität der zugrunde liegenden Werte und des jeweils latenten Handlungssinns: Belegbar durch Vergleich: Recherche und Mitteilung der Gründe für T-Mangel in ET₃ (16.8.) vs. Diagnose dysfunktionale Binnenkohäsion Double Bind Situation</p>	<p>L erkennt kollektive Projektevaluation (fordert Evaluation von M2) L an M1 und M2: Aufstellung der durch die HP-Pflege entstandenen Personalkosten; Zeitlimit: Projekt-Abschluss zum Jahresende. Auftrag Lerncafé-Artikel: Beschreibung der virtuellen Gruppendiskussions-Methode anhand von Beispielen. Diagnose dysfunktionale Binnenkohäsion: <i>„Es wäre schade, wenn ihr von GR und H+F, vor allem du, [M1], mit deinem umfassenden Wissen bez. Moderation und inzwischen auch Technik, nicht auch für eine andere Gruppe, oder eine neue Gruppenkonstellation zur Verfügung stehen würdest, wo dieses Gebiet noch völlig Neuland ist. Beide Gruppen haben eine starke Binnenstruktur mit engen freundschaftlichen Kontakten entwickelt, aber sie sind nicht mehr offen für NeueinsteigerInnen, aus inhaltlichen und sozialen Gründen. So sollten zumindest die bestehenden Projekte zu einem Abschluß gebracht werden, damit eine Chance besteht für Neuinteressierte.“</i> (Aug. 01) <i>„Natürlich habe ich sofort protestiert und zwar für beide Gruppen. Durch [T1 aus ET2] und den Chat bin ich ja ein bisschen informiert über das, was bei euch gemacht wird und habe gerade auch die Integration von Ingrid in eure Gruppe mitbekommen. Das meint [L] meiner Meinung nach mit sozial. Jemand neu in die Gruppe aufnehmen und nicht nur inhaltlich, sondern auch menschlich integrieren. Sie hat wohl die Vorstellung, dass neu hinzukommende Teilnehmer bei</i></p>

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

			<p>uns und euch als Außenseiter geführt werden.“ (02.09.)</p>
<p>Sept. 2001</p>	<p>Mitteilung des Arbeitsplans für die letzte Projektphase Projekterfolg an Präsentierbarkeit und Qualität der thematischen Arbeit und Gruppenarbeit gebunden „das, was unser Projekt abrunden soll“ (1.9.) (s. Gestalttheorie, Schließungszwang) Alternative Idealvorstellung: „Mir [...] wäre eine reine Lerngruppe, ähnlich virtuelle Uni, Kolleg oder ähnliches viel lieber als diese [Modell]-Projekte. Ein richtiges Fernstudium wäre mir allerdings zu umfangreich.“ (2.9.) Gruppenorientierte Wertschätzung: Aufarbeiten von privaten und öffentlichen Katastrophen: „Eigentlich wollte ich Euch mit meinen Problemen nicht behelligen, aber vielleicht hilft es zum besseren Verständnis (7.9.) Antwort: Dank deiner Offenheit können auch [wir] nun besser verstehen, was dich lähmt. „Das unfaßbare Geschehen in Amerika [New York, 11.9.2001] überschattet aber alles und hat uns wohl alle in einen solchen Schockzustand versetzt, der kaum zu bewältigen ist. [...]“ (15.9.) Rat und Unterstützung: „Wenn ich dir irgendwann, irgendwie helfen kann, [...] lass es mich bitte wissen. [...] Wenn du mal Tapetenwechsel brauchen solltest, ich bin immer Anlaufstelle. [...] ich wünsche dir von ganzem Herzen, dass du bald wieder Licht am Ende des Tunnels siehst. Verlier dein Selbstvertrauen nicht...“ (7.9.) Antwort: „Dein Angebot [...] hat mich ganz besonders berührt. Ich danke Dir von ganzem Herzen [...]. Es tut einfach gut, sich verstanden zu fühlen.“ Entdeckung: therapeutischer Effekt des (E-Mail-)Schreibens: Es ist wirklich sehr hilfreich über sein Problem schreiben zu können. Die Gedanken müssen konkretisiert werden, durch das [...] Niederschreiben verliert sich das Kreisgefühl plötzlich und man sieht wieder etwas klarer in die Zukunft.“ (15.9.) Zum 11.9.2001: Kollaborative Überwindung des Sprachproblems: Interpretation im Sinne von Übersetzung in vereinfachte Sprache: „Heute in der FAZ auf Seite 53 ist ein Artikel zu einem Buch von Julia Kristeva (...) über Hannah Arendt "Das weibliche Genie" zu lesen. [...] u.a. auch eine These über das unterschiedliche Denken von Mann und Frau [...], die mich sehr angesprochen hat [...]. Vielleicht ist dieses Buch auch für unser Projekt von Interesse. Da ich den Auszug über das Buch schon schwierig zum Lesen empfand und ich nicht die Vorbildung habe um mir wirklich ein Urteil darüber bilden zu können, möchte ich Dich bitten diesen Artikel zu lesen und mir Deine dsbzgl. Meinung mitzuteilen.“ (20.9.)</p>	<p>Gruppenübergreifende Reflexion der Projektsituation und Kooperation mit L. „was hinter den Kulissen vor sich geht“ (2.9.) Abweis der Vorwürfe, Gegendiagnose ET₃: „Das zeigt, dass (L.) sich überhaupt niemals darüber informiert hat. Was bei uns geschieht.“ (2.9.) „Kritik üben, ohne zu wissen was eigentlich vorgegangen ist“ (2.9.) Diagnose Paradoxe Kommunikation: L. kann/will Steuerung nicht den ET überlassen, wirft den ET jedoch mangelnde Selbststeuerung vor. (2.9.) Grundlosigkeit der Vorwürfe (2.9.) Verweigerung von klaren Auskünften (2.9.) „Neulich ist mir der Kragen geplatzt und ich habe ihr geschrieben, dass meine Schmerzgrenze jetzt erreicht sei. [...] Seither ist sie zuckersüß und bringt Lob an, wo es nur irgend geht.“ (2.9.) Übergreifigkeit des Leitungshandelns: „Eine Lerngruppe ist kein Diskussionsforum“ (2.9.) Dysfunktionale L.-Interventionen: Statt Unterstützung korrigierendes Eingreifen in die Selbstorganisation. Verunsicherung der Gruppe statt Befähigung zur Partizipation. Vergleich mit Aktivitäten anderer Projektgruppen (1.9.) Hinterfragen des Präsentationszwangs virtueller Lerngruppen durch ET „Da hast du allmählich mehr mit Verwaltungsarbeit zu tun, als zu lernen. Vor allem vergeht einem die Lust.“ (2.9.) „Wenn wir die Studie für uns gelesen und über Mail diskutiert hätten, wäre der Lernerfolg gleich groß gewesen und wir hätten uns das ganze Theater sparen können, wenn wir nicht auch in der Webseite drüber berichten müssten.“ (2.9.) Hinterfragen des wissenschaftlichen Anspruchs der Projektarbeit: „Zu den Thesen, die auf den LiLL-Seiten stehen: vielleicht haben wir die wirklich zu ernst genommen. [...] Schon alleine in einem Projekt des (Instituts) in Zusammenar-</p>	<p>Projekterfolg an Resonanz von außen gebunden (2.9.) L lobt insgesamt die inhaltliche und technische Leistung von M₁</p>

	<p>Gruppenübergreifende Kollaboration: Vertieftes Interesse am Thema: „Mich hat an der Ost-West-Problematik eigentlich interessiert, was Leute, mit denen ich real reden kann, zu den Dingen sagen, die wir der Dokumentar-Literatur entnommen haben. [...] Nicht nur Beruf und Familie sondern auch die Schwierigkeiten die sich aus dem System ergaben, zu meistern. Das hätte ich gerne noch deutlicher für uns durch Gespräche oder Biografien herausgearbeitet, weil ich persönlich große Hochachtung vor der Leistung der Menschen in der DDR habe. Aber vielleicht gibt sich bei einem der nächsten Seminare mal eine Gelegenheit darüber zu reden.“ (9.9.) Ost-West-Vergleiche der gelesenen Frauen- und Männer-Literatur Kooperatives Lernen in kollaborativer Autorschaft Gleichrangigkeit der Gruppenarbeit und Themenarbeit Angestrebte Unabhängigkeit vom Träger</p>	<p>beit mit der politischen Bundeszentrale zu arbeiten, bedeutete für mich einen gewissen Anspruch an das Ergebnis der Projektarbeit. Ich hatte das auch (L.) gegenüber mal so begründet. [...] ihre Antwort [...] Wir seien kein Projekt des forschenden Lernens wie andere (Instituts-)Projekte, deshalb gelte für uns dieser Anspruch nicht im gleichen Maße.“ (9.9.) Mühsamkeit der Kooperation: Fehlende fachdidaktische Anleitung zur Themenarbeit (9.9.) Sprachliche Ausdrucksweise (elaborierter Code als Machtmittel): „Da ist immer alles so aufgeblasen, mit viel Fremdworten gespickt, wovon mancher schon abgestoßen wird.“ (9.9.)</p>	
<p>Okt. 2001</p>	<p>Gruppenorientierte Wertschätzung: Rat und Unterstützung Persönlicher Zuspruch und Klärungshilfe - bei Erschütterung und Niedergeschlagenheit (9.10.) „Du schreibst, du kannst dir nicht verzeihen, dass du auf so einen Gefühlsschmarotzer hereingefallen bist. [...] nie Anlass gesehen, sich selber zu bemühen, bzw. zu lernen auf andere einzugehen.“ (9.10.) Eustress / Kompensierende Funktion des Seniorenstudiums: „diese Woche verbringe ich jeden Tag von morgens bis abends in der Uni. [...] Außerdem lenkt mich das von anderen Problemen ab. Es geht mir wieder recht gut...“ (16.10.) Selbststeuerung: Didaktische Überlegungen durch T (17.10.) Störungen: Krankheitsbedingter Aufholbedarf; „Irritation“ Selektive Information bzw. Unsicherheit im Umgang mit dem Medium (17.10) Informationslücken (17.10.) Navigationshilfe für Website-Benutzung / Anleitung zur Formatierung von schriftlichen Beiträgen Störungen durch Störungen: Wiederholung der schrittweisen Anleitung für HP-Benutzung, Berichtigung des Irrtums; Erläuterung der Entstehung des Missverständnisses (18.10.). Reflexion über Effizienz von Präsenztreffen und virt. Arbeit: „hättest du gerne gehabt, dass wir uns öfter real hätten treffen sollen? Außerhalb von Seminaren.“ (18.10.) Erhebung von Projektergebnissen in kollektiver Validierung: „[Dem M-Team] wäre es oft sehr lieb gewesen, wenn aus der Gruppe Meinungen oder Gegenvorschläge zu unseren Vorschlägen gekommen wären.“ (18.10.) Gruppeninterne Evaluation am 21.10. 01 Ich habe [die] Mail in ein Word-Dokument kopiert und lasse</p>	<p>Kooperation/Partizipation: Assistenz bei Gruppengründungsveranstaltung Kollaborativ erstellter Beitrag "Evaluation der Gruppenarbeit" (Jan.-Aug. 01) als Listenmail an alle T und L. Genötigte Kooperation mit L, um Projektabschluss zu gewährleisten. Vermisste institutionelle Unterstützung bei Copyright-Beschaffung (18.10.) Auseinandersetzung mit der Diagnose Binnenkohäsion: Wechselseitige Anteilnahme in gleichgeschlechtlichen und gemischten Projektgruppen T1 „, wie hilfreich und tröstlich eure Anteilnahme und eurer Verständnis bei meinem großen Frust im Februar war. [...] Ich habe so persönliche Beziehungen [...] schon in der Drewitzgruppe erlebt und viele der ehemaligen Drewitzler haben auch heute noch guten Kontakt untereinander [...]. Nie in der ganzen Gruppe, immer mit privaten Mails Einzelner. (21.10.) Emotionalität und Motivation Emotional betrachtet hat für mich der menschliche, der private Aspekt mehr Gewicht als die Projektarbeit. Das ist Gefühl, Emotion, nichts Beweisbares, Fassbares. Aber es ist das, was mir nachhaltig in Erinnerung bleiben wird.“ (21.10.) Gewichtung: Themenarbeit – Beziehungsar-</p>	<p>Partizipationsangebot: Assistenz bei Gründung einer neuen Projektgruppe.</p>

<p>die Teile, die (Moderatorin Frau Mg.) gerne diskutiert hätte, stehen. Wenn wir unsere Antworten aneinanderreihen, wird das Dokument sicher sehr umfangreich. [...]"</p> <p>Wohlfühlen in der Gruppe / Thematisches Engagement „... das Wohlfühlen in der Gruppe, das gute Klima [...], hat es leicht gemacht, Zeiten der Frustration, des Aufgebenwollens, zu überstehen.“ (21.10.) Balance zwischen privater und themenbezogener Kommunikation (21.10.)</p> <p>Selbststeuerung / Leitungsaufgabe: Differenzierung zwischen privater und projektbezogener Kommunikation (21.10.01) T1 „unsere privaten Mails auch als Teil des Projektes [zu betrachten], ist für mich eine ganz neue Sichtweise. [...] irgend etwas sträubt sich in mir, unsere private Beziehung als Teil eines Projektes zu betrachten.“ T2 „... zu viele private Mitteilungen [sind] für die Projektarbeit doch nicht sehr förderlich [...]. Sie bauen zwar das Vertrauensverhältnis untereinander auf [...] lenken [aber] von der Arbeit an der Sache zu sehr ab. [...] das Private gehört nicht zum Projekt, nicht zur [EB], ist nur ein Nebenprodukt.“ T3 „das Thema eines Projektes zieht [...] einen ganz bestimmten Teilnehmerkreis an [...]. Unsere privaten mails betrachte ich daher auch als Teil des Projekts und darüber hinaus auch als Zeitzeugnisse zum Thema.“ (21.10.)</p> <p>Einfluss des Themas auf den Arbeitsstil der Gruppe „Dass das Nachdenken über die eigene Geschlechterrolle [...] so heftige Reaktionen hervorgerufen hat, hat natürlich etwas mit der Projektarbeit zu tun. Und somit haben wir uns mit diesen Problemen der jeweils anderen auseinandergesetzt und versucht, Trost und Rat und Zuspruch zu geben“ (21.10.)</p> <p>Gruppenorientierte Wertschätzung / Motivation durch Reflexion ‚Projekt und Privates‘ / Virtuelle, schriftliche vs. face-to-face, mündliche Kommunikation „ein unschätzbare Freundschaftsdienst.“ (21.10.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erhöhte Mitteilungsbereitschaft: „Manches was ich mit Euch schriftlich ausgetauscht habe, hätte ich wahrscheinlich mündlich nicht mit Euch besprochen.“ (21.10.) - Mitteilung ohne Zeitdruck und mit Löschaste: Vorteil, seine Worte mit Bedacht wählen zu können (21.10.) - Schreiben als Klärungshilfe: „sehr hilfreich, bei der Bewältigung von Problemen, meine Gedanken [...] formulieren zu müssen. [...] Sortieren der Gedanken und Empfindungen [...] führt zu Erleichterung. Natürlich hofft man manchmal auf Zustimmung [...].“ - Lesen erleichtert den Perspektivenwechsel: „ein Problem, mit anderen Augen als den eigenen gesehen, [...] öffnet einem die Augen für neue Sichtweisen und man kann [...] vielleicht Lö- 	<p>beit – Virtuelle Projektorganisation „Von der ganz sachlichen Gewichtung, finde ich für mich, dass die inhaltliche Arbeit am Projekt sehr viel Gewicht hatte und sehr viel mehr Zeit beanspruchte als die private Korrespondenz. Die Projektarbeit hat einen sehr großen Teil meiner Zeit beansprucht, hat meinen Horizont und meine technischen Fähigkeiten sehr erweitert. Ohne das Projekt wäre das Geschlechterrollen-Thema bei mir unter ferner liefen angesiedelt gewesen.“ (21.10.)</p> <p>Zu wenig Zeit für persönliche Kontakte und Gruppenarbeit bei Präsenztreffen „...so dass wir immer darum kämpfen mussten, ein paar Augenblicke für private Gespräche zu finden. Zeit für Arbeit für die Gruppe war nur minimal.“ (18.10.)</p> <p>Institutionelle Desorganisation auf Kosten der Forumsdiskussion und T-Ressourcen Eine [Forums-]Diskussion hat bei uns ja leider nicht stattgefunden. [...] Wir waren so beschäftigt mit der Abarbeitung unserer Vorgaben, dass wohl keine Zeit blieb. [...] die Arbeit mit der Webseite und die Übermittlung nach (Institut), wo es eine zeitlang organisatorisch sehr im Argen lag, [hat] mich eine Menge Zeit und Nerven gekostet“ (18.10.)</p> <p>Vergleich mit Parallelgruppe: „Die Heimatler hatten es von Anfang an etwas leichter als wir, weil sie schon in (Gründungstreffen) ein recht weitgehendes Konzept hatten und einige Teilnehmer dort schon Gruppenerfahrung hatten [...].“ (18.10.; vgl. 23.7.)</p> <p>Themenbedingte Frauenlastigkeit der Gruppe: „Die meisten Männer, die ich kenne, schrecken vor Themen wie diesem hier [...] zurück“ (21.10.)</p> <p>Rechtfertigung der virtuellen Arbeitsweise: „Am Anfang [...] haben wir ja sehr viel über die Mailingliste gemailt, aber wenig Resonanz aus der Gruppe bekommen. [...] weil (L.) meinte, es seien zu viele Mails, haben [wir M.] es dann aufgegeben, alles an alle zu mailen und haben nur hin und wieder in</p>	
--	---	--

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

	<p>sungen für sich finden, auf die man [...] nicht so einfach gekommen wäre. [...] auch mal ein Zurechtrücken meiner Verhaltensweisen, meiner Gedanken. (21.10.)</p> <p>Schnittstelle Erwachsenenbildung – Therapie – Freundschaft „EB ist nicht Therapie.“ Verantwortung: „TeilnehmerInnen nicht im Regen stehen lassen, wenn sich im Lauf der [Themenarbeit] seelische Abgründe aufgetan haben.“ (21.10.)</p> <p>Überrascht vom eigenen Anspruch „Es hat eine Weile gedauert bis ich mit meiner Unfähigkeit fertig wurde und erkennen konnte, daß ich scheinbar mehr will als ich in der Lage bin zu leisten. Eure aufmunternden Worte haben mir sehr geholfen [...]. Ich habe mehr profitiert als ich geben konnte.“ (21.10.)</p> <p>Reflexion der Moderatorenrolle (21.10.)</p>	<p>Gruppenmails über unsere Diskussion und die Ergebnisse informiert.“ (18.10.)</p> <p>Gruppennorm Mitmenschlichkeit: Tendenz zur Hilfsbereitschaft – Bedürfnis nach Unterstützung: „...Projektgruppe war von Anfang an darauf ausgerichtet, eine menschliche, rücksichts- und verständnisvolle Atmosphäre zu schaffen [...] eine Grundlage, auf der gegenseitiges Vertrauen und Anteilnahme wachsen konnten. [...] Mitmenschlichkeit, die heute zwar selten geworden ist, die es aber immer noch gibt.“ (21.10.)</p>	
<p>Nov. 2001</p> <p>16.11. face-to-face Tagung</p>	<p>Probleme mit virtueller Kommunikation: „In einer virtuellen Gruppe muss man sich von vornherein darüber klar sein, dass reale Gespräche die Ausnahme sind. [...] hätten wir dich mit mehr Mails bombardieren sollen? Wir haben uns nicht getraut, weil wir dachten, dass dich zu viele Mails eher abschrecken würden.“ (1.11.)</p> <p>„[...] Sachverhalte, Vorgehensweisen usw. lassen sich in realen Gesprächen viel schneller klären [...]. Aber wir sind nun mal eine virtuelle Lerngruppe, in der der Schwerpunkt auch auf virtueller Kommunikation liegt. Mit ein bisschen Übung kann man das ganz gut hinbekommen. [...]“ (1.11.)</p> <p>„Telefongespräche sind auch nicht so besonders hilfreich, weil da immer nur zwei miteinander reden können. Die einzige Möglichkeit wäre ein Chat zwischen uns gewesen, [...]. Ich habe das ein paar mal in der Gruppe angeboten auch mit Einstiegshilfen von mir. Aber keiner der Gruppenteilnehmer ist darauf eingegangen.“ (1.11.)</p> <p>Pflicht der Leitung zur Vorbereitung / Verpflichtung der T zur zuverlässigen Projektarbeit / Verpflichtende Präsenzangebote „In einem nächsten Projekt würde ich einiges anders machen“ „...vorher abklären, wo die Interessen liegen, ob das ganze selbstgesteuert während der Projektarbeit ablaufen soll, oder ob man vorher eine Struktur erarbeitet und Materialien bereit stellt. [...] vorher ausführliche Vorbereitungen und [...] genügend Zeit zu einer realen Absprache [...] eine Kerngruppe von 8 Teilnehmern [...] die sich verpflichtet über längere Zeit zuverlässig an dem Projekt zu arbeiten.“ (1.11.)</p> <p>Erfolgsmaßstab: Intensität des Einsatzes, Produktqualität „großes Interesse daran, dass unsere Arbeit zu einem einigermaßen guten Ende geführt werden kann - Zeitlimit zum Ende des Jahres 2001“ (1.11.)</p>	<p>Gruppenübergreifende Reflexion der kollektiven Arbeitsweise: „Diese Mail geht auch in Kopie an (aktive T von ET₃). Vielleicht haben auch sie etwas zu dieser Diskussion beizutragen. [...] Nur wenn man viele Meinungen hört, kann man auch daraus lernen und sie in neue Projekte einbringen.“ (1.11.)</p> <p>Kooperation: Powerpoint-Präsentation für europ. Workshop; „Ich habe ca. eine 1/4 Std. Zeit. Das ist ein bisschen wenig, deshalb muss ich mich sehr beschränken.“ (11.11.)</p> <p>„Heute werde ich noch meine Rede zu der Präsentation den Folien anpassen, dann ist diese Arbeit endlich beendet. Hat ganz schön viel Zeit gekostet, weil ich so etwas ja zum Ersten mal gemacht habe. Aber ich muss sagen, Power-Point ist ein sehr benutzerfreundliches Programm.“ (13.11.)</p> <p>Plakatherstellung (Öffentlichkeitsarbeit) in Zusammenarbeit mit HiWi Herrn T.</p> <p>16.11. Vorstellung der Projektgruppen ET₃ und ET₂ auf europ. Tagung</p> <p>Gruppenübergreifende Kollaboration: Männl. T von ET₂ kommentiert schriftlich ein Buch für ET₃ (8.11.)</p> <p>Selbstorganisation – Übergriff „Für die Webseite muss ich erst einmal die Beiträge sammeln [...]. Ich brauche dazu auch noch technische Infos von (HiWi Herrn T.) [...]. Die Konzeption wird mich noch</p>	<p>L schickt Einladung zu europ. Workshop 15./16.11.; M₁ u. M₂ referieren an verschiedenen Tagen; kein Treffen möglich. HiWi Herr T. mit Hilfsarbeiten für die [europ.] Tagung beschäftigt</p>

<p>Limitierte Teilnahme Abwesenheit wg. Enkelbetreuung (1.11.) Eingeschränkte personelle Ressourcen (1.11.) Kein Interesse an „Formvollendung“ / T-Eigennutz, Zweck der Mitarbeit: „dass ich sozusagen als Multiplikatorin gegenüber unserer Seniorenakademie auftreten kann“ (1.11.) Mangelnde technische Ressourcen: „Leider scheitert mein Anliegen an den technischen Voraussetzungen, die mir [...] zur Verfügung stehen.“ (1.11.) Weitergabe von thematischem und technischem Wissen Mühsame Spurensuche nach Projektmaterial: „die bestellte Kirchenstudie [...] im Buchhandel vergriffen [...] direkt im Verlag angefragt [...] im Internet eine Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse als PDF-Datei gefunden [...]. eine Linkliste (Word-Dokument) zusammengestellt, die in diesem Zusammenhang interessieren könnte. Wenn ihr Lust habt, schaut mal rein.“ (13.11.) Verzögerungen bei der Materialbeschaffung (Korrespondenz mit Verlag und Ministerium) „die Antwort wird dauern (...).“ (17.11.) Erwerb der neuesten Väter-Studie auf eigene Kosten, um deren Ergebnisse für GR zusammenzufassen.</p> <p>Austausch projektrelevanter Materialien „Der Anhang über die Sprachgewohnheiten Frauen - Männer war sehr interessant. Ich habe ihn vorerst einmal gespeichert. Irgendwo werden wir das mit unterbringen, ich weiß nur im Moment noch nicht wo oder wie.“ (4.11.)</p> <p>Synergieeffekte: Einander unterstützende Beschaffung der Projektlektüre (8.11.) „... Arbeit für die Seniorenakademie wieder begonnen [...] Literatur [...] (Küng: Die Frau im Christentum [...]) „ein sehr interessantes Buch. [...] könntest du vielleicht eine ganz kurze Beschreibung machen [...].“ (11.11.) „... Deine Frage ist mit einer kurzen Mitteilung nicht zu beantworten. Sie bedarf einer langen und differenzierten Auseinandersetzung [...] ich kann Dir eine Lektüre nur empfehlen. Solltest Du dann noch Fragen haben, könnten wir uns gerne darüber unterhalten.“ (28.11.)</p> <p>„Vielen Dank für die Übersendung des Buches ‚ein ganz normaler Mann‘, freue mich schon aufs Lesen.“ (14.11.)</p> <p>Sprachegebrauch – Hilfreiche Erläuterung „was heißt bitte PDF-Datei und wie kann ich, wenn Acrobat Reader vorhanden ist, was wo finden? Habe nur Bahnhof verstanden“ – „Entschuldige bitte. Allmählich verfall ich auch schon in den Computerjargon. [...] (Moderator ET2 Herr V.) hat es mir neulich in einer Mail erklärt [...] Wenn du dazu Hilfe brauchst gib bitte Bescheid.“ (15.11.)</p> <p>Gruppeninterne Planung der Abschlussphase: „anhand von Presseveröffentlichungen und sonstigen Publikationen den Stand der aktuellen Geschlechterrolldiskussion</p>	<p>eine Menge Zeit und Gehirnschmalz kosten. Das Schwierige daran ist, die Navigation festzulegen, damit alles für Webseitenbesucher übersichtlich bleibt.“</p> <p>„(L.) will, dass ich unsere Gruppe auf der [europäischen] Tagung am [...] 16.11.01 vorstelle. [...]“ (5.11.)</p> <p>ET₂ und ET₃ verschieben Projekt-Abschlussstermin auf Ende April 2002.</p> <p>Paradoxe Kommunikation mit L: Wissenschaftliches Arbeiten „Ich habe den Tipp von (L.) als reine Information zu unserem Thema empfunden und nicht als Aufforderung in unserem Projekt auch mehr wissenschaftlich zu arbeiten. Ganz davon zu schweigen, dass dies auch meine Möglichkeiten übersteigen würde. Trotzdem halte ich eine wissenschaftliche Betrachtung der Dinge für ausgesprochen wichtig um nicht Opfer der vielen Vorurteile zu werden.“ (28.11.) – „Durch die exzerptive Arbeit an den verschiedenen Büchern ist natürlich der Eindruck einer Verwissenschaftlichung entstanden, der [...] eine Kommunikation meist verhindert. Wenn ich das richtig verstanden habe, scheint wohl (L.) die Arbeit so einzuordnen und das zu bedauern.“ (1.11.)</p> <p>(L.) hat sich inzwischen mir gegenüber sehr anerkennend über unsere Webseite und den Inhalt unserer Beiträge geäußert. [...] Die Buchbeschreibungen [aus einer Literaturliste, die sie uns zur Verfügung gestellt hatte] waren in der Tat etwas zu wissenschaftlich. Sie schreckten Normalbürger eher ab, sich mit der empfohlenen Literatur zu beschäftigen, als zum Lesen zu animieren. Den Beitrag haben wir inzwischen [...] herausgenommen. (1.11.)</p> <p>Vergleich mit Partnergruppe / Vorteile des Chat: „In der Heimatgruppe findet regelmäßig einmal in der Woche zu einer festgesetzten Zeit ein Chat statt, an dem ich auch teilnehmen darf. Wer Zeit hat, macht mit. Allerdings ist die Gruppe erheblich größer als unsere, so dass es nicht ins Gewicht fällt, wenn einer mal keine Zeit hat. Wir haben</p>	
--	---	--

<p>und -Situation aufzuzeigen. [...] Gedanken über ein Gesamt-Arbeitsergebnis [...] Abschlussbericht. Darin [...] unserem Thema gerecht werden und [...] zusammenfassen, was sich an den Geschlechterrollen gewandelt hat, wo sich noch etwas ändern muss, was sich nie ändern wird. [...] das Allerwichtigste was wir zur Beendigung des Projektes zusammenbringen müssen. [...] Gemeinschaftsarbeit [...].“ (7.11.)</p> <p>Zufriedenheit über Vollständigkeitsgrad der Projektarbeit „Da die 90er Jahre auch 1999 einschließen ist das Thema bis zum heutigen Zeitpunkt quasi abgedeckt.“ (8.11.) Bemühung bis ins Detail: „kleines Bild von Gabriele Wohmann [...]. Wenn Du es [...] verwenden willst, sende ich es Dir gerne zu.“ (8.11.)</p> <p>Resignation über Uneinholbarkeit des technischen Fortschritts „Meine Erwägungen einen Scanner zu kaufen sind leider an dem fehlenden Anschluß, der am Rechner (uralt) fehlt, gescheitert.“ (8.11.)</p> <p>Soziale Kompetenz / Ermutigung zur Projektarbeit: „deine Beiträge waren immer Spitze. Bestens formuliert und inhaltlich wohl durchdacht. Also stell dein Licht nicht immer unter den Scheffel, auch wenn du etwas länger brauchst [...] Alle außer dir sehen nur das Endergebnis, und das war Klasse.“ (8.11.)</p> <p>Zeitmangel blockiert Kreativität / „Selbstzensur“ „Den ‚normalen Mann‘ konnte ich nicht finden (weder im Internet noch im täglichen Leben!), das Wortspiel gefällt mir !!!, aber lesen würde ich das Buch trotzdem gerne. [...] sende es mir doch bitte zu.“ (8.11.) - „Sollten wir [...] noch eine humoristische Seite in unsere Webseite aufnehmen? [...] Navigationsstiel ‚Humor‘. Denkt bitte an die Arbeit, die das wieder macht. Bitte keine neuen Ideen mehr, sonst werden wir nicht einmal bis April fertig!!!!“ (8.11.)</p> <p>Selbstorganisation bei der Setzung des Zeitlimits: Für diejenigen, die es [bis Ende Dezember] nicht schaffen, verlängern wir bis ca. April. Dann gerät keiner unter Druck. Wer im Dezember beenden will kann das ohne Probleme mit dem Einverständnis aller tun. Wäre euch das allen so recht?</p> <p>Wissenschaftliche Norm für Themenarbeit: Ich habe mich inzwischen ein bisschen mit der Kirchenstudie [...] beschäftigt. [...] hoch interessant, für unser Thema ein ‚Muss‘. [...] Auf jeden Fall brauchen die Studien mehr Zeit [...].“ (11.11.) „Deine Idee,(L.) die Verlängerung des Projekts bis März/April vorzuschlagen finde ich sehr gut. [...]“ (11.11.)</p> <p>Soziale und emotionale Kompetenz – Motivation „vielen Dank für deine aufmunternden Worte [...] höchste Zeit, dass ich mich nicht mehr so in die Ecke drücken lasse [...]. Ute</p>	<p>festgestellt, dass so ein regelmäßiger Chat dem Gruppenklima außerordentlich dienlich ist. Er bietet auch die Möglichkeit, nicht allzu komplexe Dinge schnell gemeinsam abzuklären und zu entscheiden.“ (1.11.)</p> <p>Verhinderte Teilnahme an Präsenztreffen: „Getroffen haben wir, (4 T von ET₃) uns einmal bei einem Seminar (...) im April, und einmal nur (3 T von von ET₃) im Juli. Leider warst du bei beiden Seminaren verhindert. (1.11.)</p> <p>Nutzen, Kosten und Wert von Präsenztreffen für die Gruppe: „Allerdings muss ich dazu sagen, dass die Seminare immer so vollgestopft mit Seminaraktivitäten sind, dass man zu ausführlichen Gesprächen über seine Projektgruppe nur wenig kommt. Ein Treffen der Gruppenteilnehmer außerhalb solcher Seminare ist natürlich eine Kosten- und Zeitfrage. Für die Seminare gibt es ja Zuschüsse, die das Ganze für den Einzelnen bezahlbar machen. Wenn sich eine Projektgruppe real, außerhalb der Seminare treffen will, müssen die Teilnehmer alle Kosten selber tragen. So ist bei uns wohl niemand auf die Idee gekommen, ein privates Treffen anzuregen. Das wird immer die Schwierigkeit bei virtuellen Gruppen sein, bei der die Teilnehmer weit auseinander wohnen.“ (1.11.)</p> <p>Kompromiss bei der Setzung des Zeitlimits „Eigentlich war ausgemacht, dass wir zum Jahresende beenden wollen. (L.) drängte wohl darauf. Leider hat sie ihre Gründe der Gruppe nicht mitgeteilt. Aber ich fühle mich dadurch nicht sehr gebunden. [ET₂] macht auch bis April weiter und [...] hat mich darin bestärkt, dass es allein unsere Entscheidung ist, wie lange wir arbeiten wollen.“ (1.11.)</p> <p>Umsetzungsproblem mangelnde PC-Kenntnisse „nur eine Frage der Zeit!!!!!!? Meine Computerkenntnisse beruhen leider auf der trial and error Methode [...] umständlich und zeitintensiv. [...] mal einen Computerkurs</p>	
--	---	--

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

	<p><i>Ehrhardt gibt in ihrem Buch „Die Klügere gibt nicht mehr nach“ die besten Tipps dazu. Im Anhang übersende ich dir die Waschzettel von Vorder- und Rückseite.“ (13.11.) – Antwort: „[...] bitte für das Buch [...] eine kurze Beschreibung [...] in unsere Bücherempfehlungen [...] die vordere Umschlagseite vielleicht einscannen und als gif oder jpg Datei schicken? (13.11.) - „als wenn du einen neuen Aufbruch wagst. [...] beweisen [...] was in dir steckt und was du bisher unterm Scheffel gehalten hast. [...] toll, bleib auf der Linie.“ (13.11.)</i></p>	<p><i>besuchen.“ (13.11.)</i> Selbstorganisierte Kompetenzaneignung – Selbsthilfe: <i>„Gehe [...] in die Mail mit dem Anhang, rechte Maustaste, speichern unter, eigene Dateien, Power-Point - Ordner, [...]“ (14.11.) „Mit Computerkursen ist das so eine Sache. [...] oft lernt man dort nicht das, was man braucht, [...] Ist auch eine Frage des Preises. [...] PC-Kompetenz: „Wenn [ET₃] mal beendet ist, will ich das alles nacharbeiten und mir zu eigen machen“ (14.11.) Sprachkompetenz: „mühsam, sich in den Jargon der [...] Wissenschaftler einzulesen. Fremdwörterbuch ist unerlässlich dabei.“ (17.11.) -- „...für meinen Geschmack zu wissenschaftlich verfasst [...] nicht gekauft. [...] Ich bin begeistert, du hast mit wenigen, aber umso verständlicheren Worten, einen für mich sehr schwierigen Sachverhalt deutlich gemacht.“ (17.11.)</i></p>	
<p>Dez. 2001 6. Gruppenmail</p>	<p>Limitierte Teilnahme / Gesundheitliche Probleme: <i>„habe ich mich mehrere Tage mit der Bearbeitung gequält. [...] Immer wenn ich vor diesen Texten sitze und etwas dazu schreiben will, ist es mir nicht möglich. [...] ich bin nicht in der Lage, trotz größtem Bemühen und Zeitaufwand, etwas Produktives leisten zu können, bitte entschuldige.“ (3.12.) Kapitulation „im Anhang sende ich dir was ich bereits zu dem Buch [...] geschrieben hatte und überlasse es dir [...]“ (9.12.)</i> 6. Gruppenmail: Zusammenstellung von zu erledigenden Aufgaben. Jedes einzelne Gruppenmitglied wird angesprochen. Gruppeninterne Kollaboration: Beratschlagung über Eingrenzung der Projektarbeit <i>„(L.) ist sich klar darüber, dass wir das Thema nie ausführlich behandeln können. [...] Wir sollen uns jetzt bei den 90er Jahren wirklich auf das Wichtigste beschränken, sonst werden wir nie fertig. [...] Neues wird einfach nicht mehr aufgegriffen. [...] wenn ich bis Ende April schaffen will alles in html nach (Institut) zu schicken, muss ich mich schon wieder sputen.“ (4.12.)</i> Limitierte Teilnahme: Krankheit, Urlaub, Enkelbetreuung (4.12., 7.12., 18.12.) Passive periphere Partizipation: <i>„auch mal wieder ein Lebenszeichen von uns an dich, damit du siehst, was wir so treiben.“ (11.12.) „Auch unser ‚Kiebitz‘ soll einen Gruß von uns Teilnehmerinnen der Gruppe [ET₃] be-</i></p>	<p>Gruppenübergreifende Kollaboration: Wechselseitige Unterstützung / Nothilfe <i>Abwehr von PC-Viren</i> <i>„[...] von allen Seiten Virenwarnung und Tipps für Virenerkennungsprogramme. Manche davon [...] recht kompliziert zu installieren [...] Auch haben nicht alle Programme 100% funktioniert. Falls du Mails bekommst, die im Betreff nichts weiter als „Re“ stehen haben, löschst du sie am besten gleich und leerst anschließend auch deinen Papierkorb. Mails [und] Anhänge die von Fremden kommen, nicht aufmachen. [...] Es gibt Virenerkennungsprogramme die man sich als Freeware herunterladen kann. Wie gut sie sind, weiß ich [...] nicht. [...] Sobald ich (Sohn, Informatiker Herr E.) erwische, frage ich“ (4.12.)</i> Verfassen und Gegenlesen von Textbeiträgen <i>T aus ET₂ schickt Beitrag zu "Stille Emanzipation" (14.12.) T aus ET₂ beteiligt sich an der Textkorrektur (31.12.)</i> Unabhängigkeit / Tandem: ET₂ und ET₃ führen die Projekte selbstorganisiert zu Ende;</p>	<p>L schickt Link zu Genderforschungs-Plattform; L mahnt unter Hinweis auf das Ende der Projektförderung die Überschreitung des Zeitlimits an; Angebot, in einem Folgeprojekt am Thema weiter zu arbeiten.</p>

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

	<p><i>kommen“ (16.12.)</i> Zuverlässigkeit: <i>Termingerechte Lieferung der zugesagten Beiträge (31.12.)</i></p>	<p>Zugang zum Server; ausstehende Textbeiträge werden in die HP eingefügt. Unterstützung von M aus ET₂</p>	
Zeit:	Selbststeuerung	Kooperation zwischen Arbeitsgruppe und Projektleitung / Gruppenübergreifende Kollaboration	Projektleitung / Institutsleitung
Jan. 2002	<p>Limitierte Teilnahme: Urlaub, Enkelbetreuung Gegenlesen und Feedback zu Textbeiträgen; (2.1.) Wissensvermittlung: Leserführung auf dem Bildschirm „<i>Links soll man immer erst am Ende eines Beitrags setzen, sonst läuft man Gefahr, das der Besucher die Seite verlässt und sich in Links vertieft.</i>“ (2.1.) Intensive Lese- und Schreibphase. Kollaborative Kommentierung eines Zeitschriften-Artikels über Mutterrolle und Beruf. Umverteilung der Projektarbeit: Übernahme unerledigter Aufgaben; Fertigstellung von Textbeiträgen erkrankter T.</p>	<p>Gruppenübergreifende Kollaboration: Idee eines gemeinsamen Nachfolge-Projekts mit ET₂.</p>	<p>L fordert verbindliche Zusage, das Projekt im April tatsächlich zu beenden.</p>
Feb. 2002	<p>Gedankenaustausch über den Projektverlauf und Verbesserungsvorschläge; Unabhängigkeit, Selbstorganisation, Steuerung in Eigenregie (2.2.) <i>Ausstieg von T2 : „Wenn du auch aus dem Projekt vollständig ausscheidest, muss es ja nicht bedeuten, dass der Kontakt zwischen uns ganz abbricht. Ich würde mich jedenfalls sehr freuen, hin und wieder mal von dir zu hören. [...] Auch wenn du immer - von mir aus gesehen völlig überflüssige - Zweifel an deiner Arbeit [...] hattest, hast du doch einige wohldurchdachte und gut formulierte Beiträge geliefert, die zum Gelingen unseres Projektes beigetragen haben.“ (2.2.)</i> Kontinuität als Qualitätsmerkmal der gemeinsamen Projektarbeit: <i>„Für mich war die Zeit der Projektarbeit, neben der sachlichen Arbeit, eine schöne Zeit der intensiven Kontakte mit dir und (Moderatorin Frau Mg.), die ich nicht missen möchte.“ (2.2.) / Terminplan bis März 02 (7.2.)</i> Gruppeninterne Kollaboration: Schriftliche Reflexion aller aktiver T über einen Zeitschriftenartikel zur gespaltenen Frauenrolle (4.2.; 6.2.) Kommentieren und Gegenlesen von Textbeiträgen zu zwei</p>	<p>Gruppenübergreifende Kollaboration / Selbstorganisation / Unabhängigkeit: Verabredung eines selbstorganisierten gemeinsamen Abschlusstreffens der Gruppen ET₂ und ET₃. (2.2.) Ambivalenz der kooperativen Einstellung Verständigung – Sprachgebrauch Partizipation als Machtübernahme: T bestimmen die Bedingungen Klare Angaben <i>Beitritt ‚Meta-Gruppe‘</i> <i>„... Daher möchte ich auch erst ganz genau wissen, was die [Leitungsteam-Mitglieder] planen, ehe ich überhaupt Stellung dazu nehme.“ (10.2.)</i> Konzeptentwicklung zur Weiterarbeit als Projektgruppe (10.2.) Prävention gegen antizipierte Übergriffe <i>„Ich bin nicht dafür, unser Treffen zu einer Diskussion über weitere (Instituts-)Vorhaben umfunktionieren zu lassen.“ (10.2.) „...dass</i></p>	<p>Vorschlag im Chat: Meta-Gruppe (10.02) Verständnisproblem: <i>Programm der bevorstehenden Frühjahrsakademie (10.2.)</i> Selektive Information <i>„[...] unsere Befürchtungen [...], dass das (Institut) daraus eine Darstellung aller Lernprojekte - einschl. derer, die eigentlich keine sind - machen will. [...] Ich bin 100% ig davon überzeugt, das das (Projektleitungsteam) da kräftig nach seinen Vorstellungen mitmischen will.“ (26.2.)</i></p>

	<p>Sachbüchern (5.2.; 6.2.; 7.2.) „Zeitlich entkoppelte“ schriftliche Kommunikation: <i>„Jetzt ist das doch eine recht lange Mail geworden. [...] Ich tröste mich immer damit, dass lesen ja viel schneller geht als schreiben.“ (7.2.)</i></p> <p>Anwendung der Gruppendiskussionsmethode <i>„Zur Beantwortung des Anhangs ‚Abschluss des Projektes‘ benutze ich dein Dokument und schreibe mit blauer Schrift meine Kommentare dazu und bitte (Moderatorin Frau Mg.) sich im gleichen Dokument (nach unser bewährten Methode) auch dazu zu äußern, was GR betrifft.“ (10.2.)</i></p> <p>Zeitdruck und Arbeitslast <i>„Ich habe noch so viel für [ET₃] zu tun. Im Moment bearbeite ich repräsentative [...] Studien, die nicht einfach zu lesen und zu interpretieren sind. Am liebsten würde ich in Klausur gehen, damit ich endlich mal am Stück daran arbeiten kann. Die ganze Geschichte sitzt mir fürchterlich im Nacken.“ (26.2.)</i></p> <p>Gruppenübergreifende Planung neben der Projektarbeit (26.2.) Erläuterung für T Frau H. durch M1 <i>Die Idee, eine CD-Rom zu machen stammt von (Moderator ET₂ Herr V.) und kommt (Projektleiterin Frau C.) sehr entgegen. Sie redet ja schon lange davon, die Projekte für Interessierte zu publizieren. Vom Drewitzprojekt wollte sie sogar eine Printversion machen, das ist zwar gescheitert, aber jetzt soll das Projekt auf mit auf die CD. Ich nehme an, dass es eine Menge Organisationen - Unis, Schulen, andere Seniorenorganisationen, [...] usw. gibt, die an solchen Projekten interessiert sind und Anschauungsmaterial suchen. Ganz genau weiß ich auch nicht, wer potenzielle Interessenten für eine solche CD sind. Aber (Projektleiterin Frau C.) und (Moderator ET₂ Herr V.) haben da sicher nähere Informationen, denn (Moderator ET₂ Herr V.) macht nichts, was nicht Sinn und Verstand hat. (28.2.)</i></p>	<p><i>sie nicht alles an sich reißt und womöglich umfunktioniert“ (23.2.)</i></p> <p>Bündnis der Projektgruppen / Strategie <i>Mir geht es vor allem darum, dass wir [ET₂ und ET₃] an einem Strang ziehen. [...] Ich bin dafür, dass wir nach deinen Plänen arbeiten, die haben Hand und Fuß. Das [Institut] ist mir zu chaotisch. [...] du als unser Sprecher [...], damit deine und damit auch unsere Pläne mit einer Stimme vorgetragen werden. Wenn du möchtest, dass wir dich in bestimmten Dingen durch eigene Äußerungen unterstützen, können wir das immer noch absprechen. (23.2.)</i></p> <p>Gemeinsame Absprachen zur Programmgestaltung (25.2.) Planung der CD-ROM <i>„die wir gemeinsam [ET₂ und ET₃] herausgeben wollen. [...] Ich gehe davon aus, dass die Finanzierung von (Institut) übernommen wird. Über eine Produktion kann ich überhaupt nichts sagen, [...]. Es wäre (Sprecher Herr Ch.'s) und (L.'s) Aufgabe, dazu Überlegungen anzustellen, so dass (Sprecher Herr Ch.) schon mit Vorschlägen bei unserem Treffen aufwarten kann.“ (Dok. im Anhang, 10.2.)</i></p> <p>Idee „Leitfaden für virtuelle Arbeitsgruppen“ <i>„Um dem Wunsch des Leitungsteams [...] entgegenzukommen“ (26.2.)</i></p> <p>Plagiatsverdacht <i>Die Ahnungslosigkeit von (Sprecher Herr Ch.) in Verbindung mit unserem Vorschlag zur Weiterarbeit ist wirklich merkwürdig. [...] ich werde den Verdacht nicht los, dass [...] die Idee der Heimatgruppe da auf fruchtbaren Boden gefallen ist.“ (26.2.)</i></p> <p>Abwehr antizipierter institutioneller Übergriffe <i>„Wir sollten uns auf Kampf einstellen.“ (26.2.) (> s. auch 18.3., 20.3.)</i></p> <p>Alternative Alleingang <i>Wir sollten [...] es notfalls auch ganz für uns alleine machen. [...] finden wir sicher auch einen anderen Server. Vielleicht kannst du etwas über die Uni [Oststadt] machen. [...] Wir könnten uns ja an den Kosten beteiligen.“ (26.2.)</i></p>	
--	--	--	--

<p>März 2002</p>	<p><i>Bevorzugung der HP gegenüber dem virtuellen Forum: „deine Ausführungen [...] wären mir fürs Forum zu schade. Lieber hätte ich sie in der Website.“ (9.3.)</i></p> <p>Aufrechterhalten der Kommunikation mit ehemaligem Mitglied <i>Aufmunterung per E-Mail (9.3., 10.3.) Bericht über die Frühjahrsakademie (9.3.) Bereitschaft, Fragen über Projektarbeit schriftlich zu beantworten (13.3.)</i></p> <p>Gruppeninterne Kommunikation <i>Benachrichtigung über Veröffentlichung von Beiträgen auf der HP (9.3.) Gruppeninterne Kollaboration nach dem Austritt: Überarbeitung und Lieferung eigener Textbeiträge (23.3., 30.3., 1.4.)</i></p> <p>Bildungsstand und Qualifizierung der Teilnehmenden <i>„Natürlich ist ein gewisses Niveau der Teilnehmer Voraussetzung für eine anspruchsvolle Arbeit. Aber es klingt ein bisschen so, als ob Abitur oder Hochschulbildung Voraussetzungen sind. [...]“ (18.3.)</i></p> <p>Unaufdringliche Gruppenleitung, Position und Status der Moderatoren und Moderatorinnen <i>„Natürlich seid ihr ein tolles Team, [...] aber ohne einen Kopf [...] geht es nun mal nicht in so einer Gruppe. Das muss [...] deutlich werden in dem Erfahrungsbericht, sonst glauben außenstehende Interessenten, dass sich alles von selber macht, während doch eine recht zeitaufwändige Arbeit des Moderators dahinter steht. (18.3.)</i></p> <p>Eigenwilligkeit der Selbstdarstellung <i>„Mir schwebt eher vor, das herauszustellen was nicht funktioniert hat und zu sagen warum nicht und wie man es in einem zukünftigen Projekt anders machen könnte. Auf jeden Fall sollten wir [...] das ganze dann wie bisher in einem Word-Doku gemeinsam erarbeiten. Das gleiche gilt für den Abschlussbericht, der eine Zusammenfassung des Erarbeiteten darstellen sollte [...] Also hier nur thematisches, keine Gruppenerfahrung.“ (18.3.)</i></p> <p>Fairer Kompromiss als Bedingung für Kooperation mit Projektleitung / Anspruch auf Urheberrecht / Luftballon-Metapher <i>„Das einzige was uns bleibt, ist, uns genau abzustimmen was wir wollen und dann mit (L.) eventuell einen Kompromiss zu schließen, der uns aber unbedingt befriedigen muss [...] Ich denke, dass wir insofern auch ein Mitspracherecht haben, als das, was wir erarbeitet haben und zwar ohne Hilfe oder Führung vom (Institut), das geistige Eigentum der Gruppen ist [...]. Auf jeden Fall würde ich mich lieber (Moderator ET₂ Herrn V.'s)</i></p>	<p>Gruppenübergreifende Kollaboration: <i>Textbeitrag für die Partner-HP: „in der Website [ET₃] [...] gelesen. (...) Die [...] angesprochenen Probleme reizen mich zu einer [...] Reflexion meiner eigenen Erfahrungen zum Leben der Frauen in der DDR“ (9.3.)</i></p> <p>Vorbereitung des Projektabschlusses: Gruppenübergreifende Ko-Produktion <i>„gemeinsamen Erfahrungsbericht aus den beiden Gruppenberichten [...]“ (20.3.) „Anleitung für virtuelle Lerngruppen“ (23.3.)</i></p> <p>Institutionelle Übergriffe <i>„Zuerst zu Drewitz. Ich habe gerade in die Webseite hineingeschaut. [...] Dieses Projekt wertet (L.) gerade in einer Weise auf, die mich Schlimmes für unsere beiden Projekte ahnen lässt, wenn wir uns nicht energisch gegen ihre Einmischung stellen. (18.3., 20.3.)</i></p> <p>Selektive Information: <i>„Wir werden ja (hoffentlich) noch erfahren, was (L.) sich so vorstellt.“ (20.3.)</i></p> <p>Zugang zum Instituts-Server für ET₃ mit Unterstützung durch ET₂ (18.3.)</p> <p>Reflexion der Moderatoren- und Sprecherrollen / Strukturähnlichkeit der Projektgruppen <i>„dass du es warst, der (Sprecher Herrn Ch.) [...] von einer Arbeitslast [befreite].“ (18.3.)</i></p> <p>Konkurrenz / Urheberrecht (18.3.) <i>„(L.) hat [...] äußerst heftig reagiert, als ich sagte, (M ET₂ Herr V.) hätte die Idee mit einer CD-ROM gehabt. Das sei ausschließlich ihre Idee gewesen. [...] Ich glaube, dass wir mit (L.) ganz gewaltig Ärger bekommen, wenn wir die CD in eigener Regie machen.“</i></p> <p>CD-ROM-Konzept Gruppenübergreifende Ko-Produktion in Kooperation versus „Trittbrettfahren“ <i>(L.) soll froh sein, dass wir [...] die Initiative ergriffen haben. Was heraus kommt, wenn das in Regie des (Instituts) erfolgt, sieht man doch an Drewitz. Das wäre endgültig im Sande verlaufen, wenn jetzt nicht die Gelegenheit zum Trittbrettfahren gewesen wäre. Deshalb wird mich auch kein noch so gewaltiger Ärger mit (L.) stören.“ (20.3.)</i></p>	<p>Umkehrung der Rollen: <i>L kündigt Teilnahme am selbstorganisierten Abschlusstreffen von ET₂ und ET₃ an.</i></p>
----------------------	---	--	--

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

	<p><i>Vorgehen anschließen, als in der aufgeblasenen Vorstellung (des Instituts) zu erscheinen. [...] vor allem wird der Anschein erweckt, dass das (Institut), sprich (L.), überhaupt der große Macher war. Das ist genau so, wenn ich einen Bericht (der L.) über eine Veranstaltung lese. Da frage ich mich auch immer ob ich wirklich auf der gleichen Veranstaltung war.</i> <i>(Moderator ET₂ Herr V.'s) Vorstellung ist einfach ehrlicher und spiegelt wirklich wieder, was wir gemacht haben.“ (18.3.)</i></p> <p>Stellenwert des selbstorganisierten Abschlusstreffens <i>„Ich habe alle Mails die in der letzten Zeit hin und hergegangen sind ausgedruckt und in einen Ordner‘ (Selbstorganisiertes Abschlusstreffen‘) abgelegt.“ (20.3.)</i></p> <p>Enger Kontakt zu ET₂ bezüglich Präsentation der beiden Projekte.</p>	<p>Selbständigkeit – Partizipation <i>„dass (L.) [...] uns das Recht absprechen wird, auf eigene Faust zu handeln. Das Projekt wurde zur Hälfte mit öffentlichen Mitteln, zur anderen Hälfte vom (Institut) finanziert. Schon daraus wird sie ein Recht ableiten. Ihr [ET₂] habt die Webseite ja fast alleine betreut. Bei [ET₃] ist das anders [...] aus dem Grunde sehe ich keine Chance, eigenständig etwas zu machen.“ (18.3.)</i></p> <p>Harmoniebedürfnis <i>„Mir wäre es lieber wenn wir alles im Guten erledigen könnten und die Initiative bei uns, sprich bei dir, bleibt und wir deine Vorstellungen verwirklichen können.“ (20.3.)</i></p>	
--	---	--	--

<p>April 2002</p> <p>7. Gruppen-mail: Resümee und Dank 05.05.02</p>	<p>Reflexion: Kooperation mit dem Projektleitungsteam und (L.) <i>„Ich würde von mir aus gerne mit den (Projektleitungsteam-Mitgliedern) diplomatisch umgehen. Ich will keinen Krach und die Verbindung zu (Uni Weststadt) keinesfalls aufgeben. Ich habe (Projektleiterin Frau C.) und ihren Ideen viel zu verdanken. Ich habe sehr viel während der Projektarbeit gelernt. Aber mir behagt die chaotische Arbeit und die aufgeplusterte Art der Darstellungsweisen vieler Dinge nicht so sehr. Man muss aufpassen, dass man von den (Projektleitungsteam-Mitgliedern) nicht zu sehr vereinnahmt wird. Es gibt auch noch andere Dinge, die mir wichtig sind und für die ich gerne noch Zeit hätte. Ich habe jetzt wirklich zwei Jahre sehr viel für das Projekt gearbeitet und manche Dinge für (Projektleiterin Frau C.), so ganz auf die Schnelle, nebenher erledigt. Ich brauche jetzt einfach mal ein bisschen Abstand.“ (6.4.)</i></p> <p>Reflexion: Sprache und Verständigung <i>„... dass jede wissenschaftliche Sparte ihre eigene Sprachregelung hat, [...] Von (Moderator ET₂ Herrn V.) habe ich gelernt, dass man sich sehr präzise, verständlich, anspruchsvoll und ohne Plattheiten in der deutschen Sprache ausdrücken kann. [...] Ausdrucksweise [von L.] z.B. hat schon so häufig zu Missverständnissen geführt, weil viele von uns dem (Projektleitungsteam-)Sprachgebrauch nicht folgen können, viele Fremdworte einfach anders besetzt sind als man sie im allgemeinen Sprachgebrauch versteht. Das hat zum Beispiel zu dem großen Krach zwischen (L.) und besonders (Teilnehmer ET₂ Herrn H.), aber auch uns [...] in (Präsenzveranstaltung) geführt. Wir hatten wenig Zeit, (L.) war hektisch und wir konnten nicht nachfragen was sie eigentlich meint. (6.4.)</i></p> <p>Anstrengungen der M und T, um das Projekt zur eigenen Zufriedenheit zu vollenden. Ausführlicher Bericht über 2. Arbeitsphase wird zum Gegenlesen an alle T geschickt. Alle T aus ET₂ und ET₃ stimmen dem Empfang eines Fragebogens zu. Zwei T aus ET₃ sagen Teilnahme am Abschlusstreffen ab. Beiträge über die Männerstudien; thematischer Abschlussbericht über die geleistete Arbeit in der Gruppe; E-Mail-Resümee über den Lernertrag und die Erfahrungen aus der Gruppenarbeit.</p> <p>Urheberschaft versus Urheberrechte Steuerung durch den Träger über das Projektende hinaus</p>	<p>Gruppenübergreifende Kollaboration <i>„Dein Bericht [...] ist das Beste was uns für [ET₃] passiert ist. Während der ganzen Projektarbeit haben wir uns immer gewünscht, dass jemand, der die DDR-Zeit miterlebt hat, einmal Stellung zu unseren Arbeiten nimmt, Schiefagen gerade rückt, eigenes Erleben schildert.“ (6.4.)</i></p> <p>Trittbrettfahren <i>„E-Learning [neues Kurs-Angebot des Instituts] : Ich denke, dass (M ET₂ Herr V.) mit seiner Idee für unser virtuelles Kollegium da wohl sehr befruchtend gewesen ist. Ich hätte es nett gefunden, wenn das vom (Projektleitungsteam) auch gewürdigt worden wäre.“ (6.4.)</i></p> <p>Katze im Sack <i>„Die virtuelle Zusammenarbeit mit Euch beiden bringt mir jedenfalls viel mehr als alle hochtrabend ausgeschriebenen E-Learning-Projekte des (Instituts). Was ich dort wieder einmal vermisse, ist eine präzise Definition dessen, was mit "E-Learning" gemeint ist. Ich möchte nun mal keine Katze im Sack kaufen (...).“ (6.4.)</i></p> <p>Plan des selbstorganisierten Nachfolge-Projektes <i>„Ich freue mich auf unser geplantes Kollegium, über das wir ja (beim Abschlusstreffen) mehr erfahren werden. Deine Ideen dazu - es im Rahmen von gemeinsamlernen zu machen, ebenso Forum, Mailingliste, Chat usw. finden meine volle Zustimmung.“ (6.4.)</i></p> <p>Selbstbewusstsein durch gefühlte Unabhängigkeit von der Institution. L erhält von ET₂ und ET₃ eine Einladung zum Abschlusstreffen.</p>	<p>L kündigt Anwesenheit beim Abschlusstreffen an und beansprucht die alleinigen Rechte an der CD ROM über Reflexion über (L.): Programmgestaltung bei Präsenztreffen <i>„zum [Präsenztreffen-]Programm. Bis jetzt kann ich damit nicht viel anfangen. Vor allem stört mich, dass es wieder zwei Abende mit Vorträgen gibt. Mir ist das einfach zu viel. Wenn man den ganzen Tag konzentriert gearbeitet hat, lässt abends die Konzentration nach. [...] Für mich ist (ein Präsenztreffen) auch immer eine Begegnung mit Menschen, die ich gerne mag und mit denen man sich auch mal außerhalb der Seminararbeit unterhalten möchte. Vor allem mit dir (Anrede an Moderator ET₂ Herrn V.), denn bisher ist es uns leider noch nie gelungen, ausführlichere Gespräche zu führen. Ich hoffe deshalb auf [das selbstorganisierte Abschlusstreffen].</i></p> <p>Pädagogischer Machtmissbrauch <i>„(M₂) und auch ich [hatten] unabhängig voneinander mit (L.) einige Auseinandersetzungen [über Konkurrenzmaßungen]. Sie hat unseren beiden Gruppen und auch (M₂) und mir vorgeworfen, dass einmal zwischen beiden Gruppen und auch zwischen (M₂) und mir ein Konkurrenzdenken herrscht, das unsere Arbeit behindert. Ich war wie aus allen Wolken gefallen und habe ihr nachdrücklich klar gemacht, dass sie sich darüber überhaupt kein Urteil erlauben kann, weil sie überhaupt nicht über unsere Arbeit informiert ist und keine Ahnung davon hat wie viel Gemeinsamkeit es zwischen beiden Gruppen, besonders durch die Korrespondenz mit (Moderator ET₂ Herrn V.), gegeben hat.</i></p>
---	--	--	---

<p>April 2002</p>	<p>Zusammenwachsen der Gruppen <i>Dialog der M über L</i> <i>„(Projektleiterin Frau C.) ist schon ein besonderes Problem. Wie oft habe ich ihr (...) schon gesagt, dass (sie) sich, wenn sie so weitermacht, völlig zu Grunde richtet. Aber wie du schon sagst, man redet gegen eine Wand. Sie ist so ehrgeizig und will einfach zu viel, was sie mit den ihr zur Verfügung stehenden Finanzmitteln und dem daraus resultierenden Personal-mangel nicht schaffen kann. Es ist so schade um sie, ich bewundere sie sehr für all das was sie geschafft hat. Aber in letzter Zeit verändert sie sich so, dass der Umgang mit ihr immer schwieriger wird.“ (25.4.)</i></p> <p>HP-Korrekturen in Vorbereitung des Abschlusstreffens <i>„Ich schlage mich zur Zeit mit dem Server herum. Gestern war ich 5 Stunden bei (Sohn, Informatiker Herr E.) und wir haben einiges an der Webseite ausgebessert. (HiWi Herr T.) hat zum Schluss ziemlich geschlampt. Ich alleine hätte das nie geschafft. Selbst (Sohn, Informatiker Herr E.) hat es Zeit gekostet, sich in (HiWi Herr T.'s) Quelltexte einzufinden. Echte Profis arbeiten da wohl ganz anders. (Sohn, Informatiker Herr E.) hat mir jetzt einen persönlichen Server für [ET₃] angelegt - Apache - wo ich alles drauf habe und von dem aus ich auch unsere Arbeitsergebnisse aus dem Word über Frontpage ins html. bringen kann, um sie dann hochzuladen. Es gibt Schwierigkeiten, weil die Benennung der Index-Seiten unterschiedlich ist. Man muss sie anpassen. [...] allmählich lichtet sich das Dunkel. Wir haben den ganzen Morgen daran gearbeitet - [...]. Dabei bin ich auf verschiedene Schlampereien von (HiWi Herr T.) gestoßen. Er hat [...] z.B. die Seiten aus den 70er Jahren für die 90er Jahre kopiert aber dann vergessen, die Titel zu ändern. [...] verwirrend. Im Moment funktionieren auch verschiedene Interne Links nicht. Denen muss ich auch noch auf die Spur kommen. (Sohn, Informatiker Herr E.) sagt auch, dass die Internen Links angepasst werden müssen für die CD-ROM. [...] Mir schwant, dass ich noch einen Haufen Arbeit habe um alles für (das Abschlusstreffen) fertig zu bekommen. Zumal ich vom 2. bis zum 7. Mai nur abends arbeiten kann, wegen unserer [...] Wandertage für den Sportverein.“ (25.4.)</i></p> <p>Kooperation der Projektgruppen: <i>„Kannst du mir bitte noch mal genau sagen, was ich vorbereitet mitbringen muss, damit ich dich nicht blockiere in dem was du dort machen willst?“ (25.4.)</i></p>	<p>Gruppenübergreifende kollaborative Selbstständigkeit <i>Zugang zum Instituts-Server: „Hast du auch schon einen Zugang zum Server? Wenn du meinen Rat brauchst, schreib mir ohne Hemmungen.“ (22.4.) „Ich habe einen Zugang zum Server. (Instituts-Mitarbeiterin Frau St.) hat mir auch eine Anleitung geschickt, die aber einige Fragen offen lässt. [...] gehe ich [...] mit meinem Rechner [...] zu (Sohn, Informatiker Herr E.) um mir helfen zu lassen. [...] Zeitfrage für mich, mit seiner Hilfe geht es schneller. Sollten noch Fragen offen bleiben wende ich mich gerne an dich. Danke für dein Angebot. Sobald ich alles in die Webseite eingefügt habe, werde ich mich mit der Vorbereitung der CD-ROM beschäftigen. Dazu melde ich mich noch mal bei dir.“ (22.4.) „Für die CD-ROM werde ich in den nächsten Tagen einen Vorschlag ausarbeiten. Heute schicke ich mal als Beispiel die Kopie einer Startseite“ (22.4.)</i></p> <p>Soziale Kompetenz <i>„noch einmal danke für deine vorhergehende Mail. Du hast dir soviel Mühe gemacht, [...] Ich habe die Mail ausgedruckt und werde irgendwann darauf eingehen, vielleicht sogar mündlich. (22.4.)</i></p> <p>Kooperation - Partizipation <i>Ankündigung der Teilnahme von (L.) am selbstorganisierten Abschlusstreffen (21.4.) Angebot von (L.) zu referieren: „Könntest du dir vorstellen, an diesem Seminar als Referentin mitzuwirken (gemäß der ReferentInnentarife der LpB?). Vortrag über das Projekt, Einbringen von Erfahrungen in Diskussionsrunden als ‚ExpertIn‘ [...]“ (21.4.) „Den [...] Vortrag werde ich wahrscheinlich machen. Ich muss nur noch Terminprobleme klären.“ (23.4.)</i></p>	<p><i>Ich habe jedenfalls keine Konkurrenz gespürt. Im Gegenteil, wie oft hat (Moderator ET2 Herr V.) uns geholfen wenn wir Rat brauchten. Ich denke da auch besonders an die Bildschirmpräsentation für die SoLILL-Tagung. Wenn (Moderator ET2 Herr V.) Konkurrenz gewollt hätte, hätte er mir davon nicht berichtet. Ich wäre alleine nie auf die Idee gekommen, so etwas zu machen, weil ich gar nicht wußte wie das geht. So hat (Moderator ET2 Herr V.) mir, von sich aus, seine Entwürfe geschickt und ich habe danach unsere angefertigt. So etwas nenne ich fruchtbares Miteinander und nicht Konkurrenz. Am meisten hat mich geärgert, dass (L.) damit versucht hat, einen Keil zwischen (M₂) und mich zu treiben, denn sie hat es ja nicht mit uns beiden gemeinsam diskutiert, sondern hat es jeder einzeln vorgeworfen. Aber [...] wir wissen wie vertraut wir miteinander geworden sind und wie gut wir uns verstehen. So hat das Ganze keinen Schaden angerichtet.“ (6.4.)</i></p> <p><i>„Es tut mir jedenfalls sehr leid, dass ich dich durch meinen Streit mit (L.) damals in eine peinliche Situation gebracht habe. Mir ist einfach der Kragen geplatzt. Aber lassen wir das ruhen.“ (22.4.)</i></p> <p>Selektive Information / Anerkennung <i>„Danke auch für deine Kopien der Mails an (Mitarbeiterin Frau St.), so bin ich auf dem Laufenden. Uff, du hast ja eine Menge geschafft und gelernt, und vieles ist auch noch zu tun, bis die GR fertig sind, aber ich finde, das ist eine ganz große Leistung inhaltlich und technisch von dir, Kompliment!“ (21.4.)</i></p>
-------------------	---	---	--

<p>April 2002</p>	<p>Gruppeninterner Dialog mit ausgetretener T: <i>„Geschlechterrollenmäßig stecken [M2] und ich gerade in der heißen Abschlussphase, was heißt: Nacharbeit ist angesagt. Meine [Arbeit zur] Kirchenstudie ist fertig. Es sind 6 Teile, z.T. etwas länglich. Willst du alles haben, oder warten bis es im Netz steht, was in den nächsten Tagen sein wird. Ich schicke dir auf jeden Fall mal meinen Abschlussbericht mit. [M2] hat ihn auch und hat ihn für gut befunden. Ich bin gespannt, was du dazu sagst. Ich habe inzwischen den Zugang zum [Instituts-]Server bekommen, leider sehr spät, so dass jetzt die Zeit sehr knapp ist. Wie du ja weißt, wollen wir mit den Heimatlern zusammen aus unseren beiden Projekten und noch einem früheren [dem Pilotprojekt, M.H.] eine CD-ROM daraus machen. Dazu muss ich alles in der Seite stehen haben und dann brennen lassen. (...) beim realen [Abschluss-]Treffen mit den Heimatlern vom 10. - 14. 5. wollen wir alles besprechen. Hast du nicht inzwischen doch Lust, auch hinzukommen? [...] Ich bin etwas im Stress [...] [M2] beschreibt gerade noch die letzte Phase unserer Projektgruppe und die abschließende Mail. Sie hat auch jede Menge Arbeit. Schön, dass du wieder da bist, und wir wieder mailen können.“ (25.4.)</i> <i>Berücksichtigung von T-Wunsch, nach deren Austritt (26.4.)</i></p> <p>Partizipation: Gruppenübergreifende, selbstorganisierte und selbstgesteuerte Präsenzveranstaltung von ET₂ und ET₃ mit L als Gast zum Abschluss der Projekte „Wandel der Geschlechterrollen“ und „Heimat und Fremde“. Die Mehrzahl der Mitglieder von ET₂ und die Moderatorinnen von ET₃ wollen in einem Nachfolgeprojekt zusammenarbeiten; Planung und gedankliche Ausarbeitung eines neuen Konzeptes; Gründung der Arbeitsgruppe „Virtuelles Kolleg“. Zielsetzung: Unabhängigkeit von der Institution.</p>	<p>Institutioneller Optimismus / Optimierung des institutionellen Profils mithilfe von T-Ressourcen <i>„Im Moment haben wir gute Hoffnung, Geld von einer Stiftung für die Realisierung der Idee eines intergenerativen Kompetenznetzwerkes zu bekommen, alles weitere dazu ausführlicher später. Was aber in diesem Zusammenhang für uns schön und hilfreich wäre: wenn du und (Ehemann, Teilnehmer ET₂ Herr E.) uns Kompetenzprofile schicken könntet, der Bogen muß mit Sicherheit noch mal verbessert werden, aber um potentiellen Geldgebern die Idee besser zu verdeutlichen... bei euch ist doch das Tolle, dass ihr neben vielen inhaltlichen Kompetenzen auch über viele technischen Kompetenzen verfügt, und gut auch virtuelle ExpertInnen/PartnerInnen sein könnt.“ (21.4.)</i> <i>(Die 4 Kompetenzbögen, die (L.) anspricht: Auf der Frühjahrsakademie wurde angeregt, einen Kompetenzen-Pool einzurichten. Dazu sollten die Bögen ausgefüllt werden. Das hatten wir vergessen zu machen. Daher (L.'s) Nachfrage. Ich hänge dir einen Bogen an.“ (23.4.)</i> Institutioneller Sprachgebrauch unverändert <i>„Das virtuelle und reale Lern- und Kompetenznetzwerk ist wohl noch ein bisschen Zukunftsmusik, aber du kennst ja den Sprachgebrauch der (Projektleitungsteam-Mitglieder), immer etwas aufgeblasen.“ (25.4.)</i> <i>„Ich gebe dir auf jeden Fall Nachricht, wenn die Webseite komplett ist. Deine beiden verbesserten Beiträge lade ich jetzt gleich noch auf die Webseite.“ (26.4.)</i></p>	<p>Instituts-Erfolg <i>„Dass Frauen sich das Internet ‚aneignen‘ können und was damit alles gemacht werden kann, ist Thema einer Tagung vom 5.-7. Juli in (Weststadt) für Frauen der 7 ‚Frauenakademien‘ in (West-Bundesland) (ein im Institut unter meiner Leitung entwickelter 6-semesteriger Studiengang für Frauen in und nach der ‚Familienphase‘, den es nach diesem Konzept - mit Varianten - nun an verschiedenen Orten/VHs in (West-Bundesland) gibt).“ (21.4.)</i> Fremdbestimmung / Wertschätzung Selbstauskunft L. <i>„Was mich betrifft, geht es mir gesundheitlich nicht gut, eine Erschöpfung physisch und psychisch ist deutlich spürbar, vor allem in meinen wenigen Frei-Zeiten, denn ansonsten muß ich ja immer ‚funktionieren‘ damit der Laden weitergeht. Es sind schon, wenn man die Situation genauer kennt, unzumutbare Bedingungen, unter denen wir alle arbeiten, und bei mir läuft halt alles zusammen. Es ist wirklich gut, dass es unsere Ideen unterstützende/mittragende und menschlich wertvolle Menschen wie euch beide gibt [...], das gibt immer wieder Kraft, sonst hätte ich das handtuch sicher schon geschmissen. Jedenfalls hoffe ich, dass ich meinen ‚unruhigen Ruhestand‘ noch gesund erleben darf, und ich/wir haben dann auch viel vor, selbstgesteuert und selbstbestimmt!“ (21.4.)</i></p> <p>L erteilt dem Projekt „Virtuelles Kolleg“ Zusage für Servernutzung und Präsenz auf der institutseigenen Lernplattform.</p>
-------------------	--	--	---

Störungsquellen in der Organisation der Projektarbeit hinsichtlich Kooperation, Selbstbestimmung und Kollaboration („Vernetzung“)			
Zeit	Kooperationsversuche	Interaktion zwischen Projektleitung und Moderationsteam / Selbstbestimmungspraxis	Kollaboration, gruppeninterne und gruppenübergreifende Praxisversuche
Sept. 2000 bis Dez. 2000	Die Arbeitsgruppe wird offengehalten für Neuzugänge Interessierte Personen werden in die Arbeitsgruppe integriert	Das vom Leitungsteam angebotene Internet-Forum wird als Medium für die gruppeninterne Projektarbeit als unzweckmäßig erachtet. Eine gruppeneigene Projekt- HP wird konzipiert und mithilfe externer Partner technisch umgesetzt.	<u>Gruppenintern</u> : Zwei Teilnehmerinnen bilden ein Moderationsteam. Die Arbeitsgruppe formuliert Ziele und erstellt einen Plan, den sie während der Abwesenheit der Leiterin selbstgesteuert verfolgt. <u>Gruppenübergreifend</u> : Die Parallelgruppe ET ₂ übernimmt den HP-Quelltext von ET ₃ , modifiziert ihn gemäß den Vorstellungen der Arbeitsgruppenmitglieder und installiert wie ET ₃ eine eigene Projekt-HP auf dem Server der institutseigenen Lernplattform.
Jan. 2001 Feb. 2001		Die Projektleiterin rät von der Team-Moderation ab. M ₁ und M ₂ setzen die Team-Moderation fort.	
<p>Konfligierende wechselseitige Verbindlichkeiten: Widerstrebende, zwiespältige Kooperationsbereitschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> - Angewiesenheit auf organisatorische Unterstützung durch den Träger: Bedarf der Arbeitsgruppe übersteigt institutionelle Kapazitäten - Ablehnung von Mitbestimmungsansprüchen des Trägers / Probleme bei der Selbstorganisation: Mitgliedermangel, Einseitigkeit bezüglich der Interessenschwerpunkte und der verfügbaren Kompetenzen 			
März 2001 bis Mai 2001	Entlastung des Projektleitungsteams durch das Moderationsteam der Arbeitsgruppe: M ₁ eignet sich technisch-administrative Kompetenzen an (Web-Design und Power-Point). M ₂ stellt neue Projektlektüre vor und leitet Biografiearbeit an.		<u>Gruppenintern</u> : Entwicklung der kollektiven Autorschaft <u>Gruppenübergreifend</u> : Reflexion der Projekt-tätigkeit, der Zusammenarbeit zwischen Projektleitung und Arbeitsgruppe und der gegenseitigen Erwartungen

Anhang II. 3. Globalauswertung

Interaktion im virtuellen Projekt „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃)

<p>Juni 2001 bis Aug. 2001</p>	<p>Das Moderationsteam übernimmt html-gerechte Aufbereitung bereits erstellter Texte</p> <p>Die Moderatorinnen vermissen Unterstützung durch die Projektleitung beim Einholen der urheberrechtlichen Genehmigung für den erstellten Bildvortrag über Ausstellung und Symposium „Ungleiche Schwestern“.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Projektleitung verlangt Evaluation durch die teilnehmende Beobachterin. - Die Evaluation der bisher geleisteten Projektarbeit wird in kollektiver Autorschaft erstellt. - Die Projektleitung argumentiert mit den Kosten für beanspruchtes Personal und setzt ET₂ und ET₃ zur Beendigung des Projektes ein Zeitlimit bis Dez. 2001. - Die Moderatorinnen organisieren privat ein face-to-face-Planungstreffen für die zweite Arbeitsphase. 	<p><u>Gruppeninterne Praxis:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - kollektive Autorschaft - kollegiale Beratung und Reflexion als Motivationsfaktoren - Peer-to-Peer-Beratung <p><u>Gruppenübergreifende Praxis:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - wechselseitiger Informationsaustausch <p>Entwicklung einer gemeinsamen Perspektive: Fusion, Weiterlernen und Unabhängigkeit</p>
<p>Diskrepante Situationsdefinitionen zwischen Leitung und Arbeitsgruppe (Moderatorinnen-Team): Leitungsverantwortung – Pflichten und Ansprüche</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wechselseitige Kritik der selektiven Informiertheit - Divergierende Erwartungen an institutionelle Organisation bzw. Selbstorganisation der Arbeitsgruppe 			
<p>Sept. 2001 Okt. 2001</p>		<p>ET₂ und ET₃ unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung der Anforderungen des Modellprojektes. Unabhängigkeit vom Träger wird auf lange Sicht angestrebt.</p>	
<p>Nov. 2001 bis Mai 2002</p>	<p>Bildvortrag und Präsentation des Projektes „Wandel der Geschlechterrollen“ durch Moderatorinnen der Arbeitsgruppe bei einem Workshop, im Auftrag der Projektleiterin.</p> <p>Gemeinsame Abschlussveranstaltung, organisiert von den Arbeitsgruppen ET₂ und ET₃; Neugründung einer virtuellen Arbeitsgruppe: das Projekt „Virtuelles Kolleg“ wird auf dem Server der Trägerinstitution eingerichtet.</p>	<p>Terminüberschreitung durch die Moderationsteams von ET₂ und ET₃</p> <p>Völlige Selbstorganisation ab Dez. 2001, Zugang zum Institutsserver, Texteinpflege mit Unterstützung durch ET₂</p> <p>Projektleitung beansprucht exklusives Urheberrecht für Dokumentation auf CD-Rom</p>	<p>Gruppenübergreifende Kollaboration</p> <p>Wechselseitige Unterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> - technische Administration - Konzept des Leitfadens für virtuelle Arbeitsgruppen <p>Plan einer Dokumentation auf CD-Rom</p>
<p>Erarbeitete Partizipation auf Augenhöhe mit der Projektleitung: Die Arbeitsgruppen organisieren ein eigenes Abschlusstreffen, laden die Projektleiterin dazu ein, kombinieren den Abschluss ihrer Projekte mit der Gründung einer neuen Projektgruppe, deren Vorgehensweise und Diskussionsthemen von den Gruppenmitgliedern selbst bestimmt wird. Die Projektleitung macht Urheberrechtsansprüche auf die CD-Rom-Dokumentation geltend, bietet der neu zusammengestellten Arbeitsgruppe Serverplatz für das geplante Nachfolgeprojekt an. Die Arbeitsgruppe versichert sich der weitgehenden Unabhängigkeit von Organisationsleistungen und Mitbestimmungsansprüchen des Trägers und nimmt das Angebot der Integration in das Modellprojekt an.</p>			

1. Häufigkeit der Online-Kommunikation zwischen den Teilnehmer/innen (quantitativer Vergleich)

1. Im Rahmen der gruppeninternen und gruppenübergreifenden E-Mail-Kommunikation wurden projektrelevante Aktivitäten angeregt und vereinbart:

- die Auswahl der Projektlektüre,
- der Modus der Bearbeitung der Lektüretexte,
- die Verteilung der Aufgaben,
- die Strukturplanung der gruppeneigenen Homepage,
- die Pflege der Homepage
- die Organisation von Offline-Treffen (gruppenintern und gruppenübergreifend)

2. Gruppeninterne oder die Gruppenarbeit beeinflussende Ereignisse wurden in dieser E-Mail-Kommunikation einander mitgeteilt und untereinander besprochen (Online-Peer-to-Peer-Beratung):

- Abwesenheitsmeldungen (Weiterbildung, Urlaub, Krankheit)
- Rückmeldungen über Offline- oder Online-Kontakte zu anderen Gruppenmitgliedern oder zur Projektleitung
- Nachbesprechung von Offline-Treffen
- Mitteilung von Motivationshemmnissen, die Projektarbeit betreffend
- Strategieberatung in Konflikt- und Krisenphasen

Wie häufig haben einzelne Gruppenmitglieder oder Projektbeteiligte während der Projektlaufzeit schriftlich mit anderen Gruppenmitgliedern oder Projektbeteiligten E-Mail-Kontakt aufgenommen?

Die Anzahl der von Moderatorin Frau E. ausgehenden Mails (insgesamt wurden 993 Mails erfasst) übertrifft die Anzahl der von allen anderen Projekt-Beteiligten insgesamt an sie und die Gruppe gesendeten Mails (erfasst wurden ca. 730) um 263 Mails (35 %).

Die Zählung ergab, dass nur ca. 10 % (99 Mails) der von Moderatorin Frau E. im Projektkontext gesendeten Mails an die gesamte Gruppe adressiert sind. 90 % (894 Mails) ihrer Mails richten sich an Subgruppen und diverse Einzelpersonen.

Um diesen Sachverhalt und seine Konsequenzen fallspezifisch zu verstehen, sind die Texte inhaltlich zu untersuchen und aufeinander zu beziehen. Vorläufig ist lediglich festzustellen, dass Frau E. sich in ihrer Funktion als Moderatorin seltener an die gesamte Gruppe gewendet hat und die überwiegende Projektkommunikation in quasi-informellen E-Mail-Dialogen in unterschiedlich zusammengesetzten Personenkonstellationen tätigte.

Die angefertigte Liste gibt durch die Angaben zur Häufigkeit der Ansprache einzelner Personen Aufschluss über den Stellenwert der Ansprechpartner aus Sicht der Moderatorin Frau E. Ein hervortretender Aspekt ist, dass die Kommunikation offenbar nicht ausdrücklich leitungsbezogen verlief: die Projektleiterin befindet sich nicht unter den drei meistangesprochenen Adressatinnen, sondern zahlenmäßig knapp unter der Listenadresse, an fünfter Stelle:

- | | |
|--|---------------|
| - an Moderatorin Frau Mg. gerichtet: | 365 (36,75 %) |
| - an Teilnehmerin Frau H.. gerichtet: | 125 (12,58 %) |
| - an Instituts-Mitarbeiterin Frau St.: | 113 (11,37 %) |

Teil II. 4. Quantitative Datenauswertung

- an Gesamtgruppe gerichtet	99 (9,97 %)
- an Projektleiterin PL gerichtet:	81 (8,15 %)
- an Moderator ET ₄ Herrn V. gerichtet:	70 (7,05 %)
- an Instituts-HiWi Herrn T. gerichtet	52 (5,24 %)
- an Teilnehmerin Frau R. gerichtet:	28 (2,82 %)
- an Teilnehmerin Frau Mt. gerichtet:	19 (1,91 %)
- an Teilnehmerin Frau Ul. gerichtet:	14 (1,42 %)
- an Teilnehmer Herr G. gerichtet:	13 (1,32 %)
- <u>an div. externe Empfänger gerichtet</u>	<u>14 (1,42 %)</u>
Gesamt	993 (100,00 %)

Anzahl pro Person und Absender der insgesamt 727 E-Mails an Frau E.:

238 Mails von Moderatorin Frau Mg. (365 Mails von Frau E. an Frau Mg.)

Sept. 2000: 7; Okt. 00: 28; Nov. 00: 13; Dez. 00: 12; Jan. 01: 6; Feb. 01: 13; März 01: 24;
Apr. 01: 15; Mai 01: 11; Juni 01: 6; Juli 01: 18; Aug. 01: 9; Sept. 01: 10; Okt. 01: 14; Nov. 01:
6; Dez. 01: 16; Jan. 02: 0; Feb. 02: 11; März 02: 4; Apr. 02: 8; Mai 02: 8

182 Mails von Teilnehmerin Frau H. (125 Mails von Frau E. an Frau H.)

Sept. 2000: 5; Okt. 00: 18; Nov. 00: 16; Dez. 00: 22; Jan. 01: 9; Feb. 01: 10; März 01: 13;
Apr. 01: 5; Mai 01: 4; Juni 01: 5; Juli 01: 8; Aug. 01: 7; Sept. 01: 2; Okt. 01: 7; Nov. 01: 22;
Dez. 01: 9; Jan. 02: 1; Feb. 02: 3; März 02: 4; Apr. 02: 1; Mai 02: 10

73 Mails von der Projektleiterin PL (81 Mails von Frau E. an PL)

Das unselektierte Datenmaterial weist insgesamt 73 von der PL gesendete Mails auf; der überwiegende Teil ist an die Gruppenliste gerichtet, ein kleiner Teil davon wendet sich an die beiden Moderatorinnen bzw. je nur an eine von ihnen.

69 Mails von Moderator ET₄ Herrn V. (70 Mails von Frau E. an Herrn V.)

32 Mails von Teilnehmerin Frau R. (28 Mails von Frau E. an Frau R.)

Sept. 2000: 3, Okt. 00: 0, Nov. 00: 3, Dez. 00: 3, Jan. 01: 2; Feb. 01: 6; März 01: 1; Apr. 01: 1,
Mai 01: 0, Juni 01: 3; Juli 01: 2, Aug. 01: 1, Sept. 01: 0; Okt. 01: 2, Nov. 01: 1, Dez. 01: 1,
Jan. 02: 0; Feb. 02: 3

16 Mails von Teilnehmerin Frau Mt. (19 Mails von Frau E. an Frau Mt.)

Sept. 2000: 1; Okt. 00: 5; Nov. 00: 2; Dez. 00: 1; Jan. 01: 1; Feb. 01: 1; März 01: 1; Apr. 01 bis
Jan. 02: 0; Feb. 02: 3; März 02: 1

11 Mails von Teilnehmer Herr G. (13 Mails von Frau E. an Herrn G.)

Sept. 2000: 2; Okt. 00: 2; Nov. 00: 3; Dez. 00: 2; Feb. 01: 2

9 Mails von Teilnehmerin Frau Ul. (14 Mails von Frau E. an Frau Ul.)

(Teilnahme von 04/01-06/01) Apr. 01: 6; Mai 01: 2; Juni 01: 1

59 Mails von Instituts-Mitarb. Frau St. (113 Mails von Frau E. an Frau St.)

38 Mails von Instituts-HiWi Herrn T. (52 Mails von Frau E. an Herrn T.)

Auswahlkriterien der zur Auswertung herangezogenen Stichprobe

Die Auswahl der E-Mails aus dem gesamten Datenkorpus erfolgte unter Berücksichtigung auffälliger Situationen (Konflikte und Krisen) nach folgenden Ordnungskategorien:

Organisation der Gruppenbeziehungen

- Rollenübernahme
- Arbeitsteilung
- Umgang mit Ambivalenzen (Fluktuation – Stabilität, Distanz – Nähe, Innen – Außen, Geschützter Rahmen – Öffentlichkeit, Quantität – Qualität)
- Vernetzung mit der Parallelgruppe
- Heranziehen externer Spezialisten

Arbeit am Gruppenthema

- Literaturarbeit (Recherche, Inhaltsanalyse, Zusammenfassung, Resümee)
- Diskussion Online (Erfahrungsaustausch, Reflexion)
- Biographiearbeit

Technische Bewältigung

- der gruppeninternen Kommunikation
- der Präsentation der Lernprodukte

Kooperation mit dem internen Begleitforschungsteam

Das Referenzdokument:

Anhang-Aufzeichn.-E-Mails.pdf enthält

260 ausgewählte Mails von Moderatorin Frau E., differenziert nach Empfänger

An die gesamte Gruppe	38 Mails
An Subgruppe PL, Mg.	7 Mails
An Subgruppe PL, Mn, Mg.	1 Mail
An Subgruppe PL, Mg, Instituts-Mitarb. St.	1 Mail
An Subgruppe I, Mg., PL:	1 Mail
An Subgruppe H, Mg, PL:	2 Mails
An Subgruppe H, Mg, PL, V:	1 Mail
An Subgruppe H, Mg, R:	13 Mails
An Subgruppe Mg, R:	10 Mails
An Subgruppe R, Mg., PL.:	2 Mails
An Subgruppe H, Mg, G:	1 Mail
An Subgruppe H, Mg:	55 Mails
An Subgruppe H, R, G, Mg:	4 Mails
An Subgruppe Sen.Stud. S, PL, Mg:	1 Mail

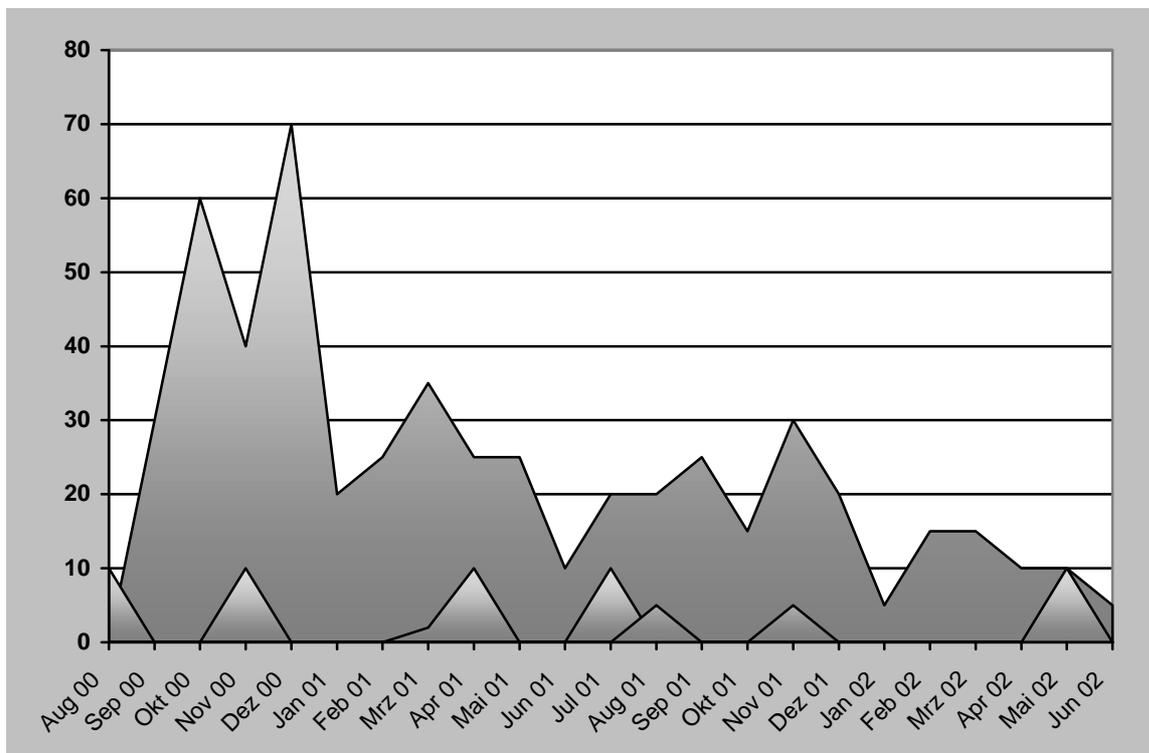
An Subgruppe H, Mg. Ul.:	2 Mails
An Subgruppe Ostfr. B., H, Mg. Ul.:	1 Mail
An Subgruppe Ostfr. B., Mg:	3 Mails
An Inter-Subgruppe ET₂ V, Mg.:	12 Mails
An Subgruppe Mt, Mg:	1 Mail
An Subgruppe R, H, Mt, Mg:	1 Mail
An Subgruppe G, Mg.:	1 Mail
Subgr. Senet-Ber. F., Mg.:	1 Mail
An Inter-Subgruppe : PL(ET₃), Mg(ET₃), V(ET₂), M-B(ET₂), H.(ET₂)	1 Mail
Extern Presse, Mg.:	1 Mail
Extern Presse, Mg.:	1 Mail
Einzelempfänger PL:	3 Mails
Einzelempfänger Mt:	3 Mails
Einzelempfänger G:	3 Mails
Einzelempfänger Mg.:	9 Mails
Einzelempfänger R.:	4 Mails
Einzelempfänger H.:	20 Mails
Einzelempfänger M-C:	2 Mails
Einzelempfänger Et₂ V.:	27 Mails
Einzelempfänger Informatiker (Sohn) E.:	4 Mails
Einzelempfänger an Sen.Stud. S.:	1 Mail
Einzelempfänger ET₂ Rt.:	2 Mails
Instituts-Mitarb. H-C:	1 Mail
Instituts-Mitarb. Ch u.a.:	2 Mails

Instituts-Mitarb. Ch + St. :	1 Mail
Instituts-Mitarb. S. + PL:	1 Mail
Instituts-Mitarb. S:	1 Mail
Instituts-HiWi: T.:	2 Mails

Die Stichprobe enthält darüber hinaus 201 weitere E-Mails, aufgeschlüsselt nach Absender:

- 115 E-Mails von Teilnehmerin Frau H.
- 29 E-Mails von Projektleiterin PL.
- 19 E-Mails von Teilnehmerin Frau R.
- 15 E-Mails von Moderatorin Frau Mg.
- 9 E-Mails von Teilnehmer Herr G.
- 2 E-Mails von Teilnehmerin Frau Mt.
- 2 E-Mails von Instituts-Mitarbeiter Herr Ch.
- 2 E-Mails von Teilnehmerin Frau Hg.
- 2 E-Mails von Ostfrau B.
- 6 E-Mails von Moderator ET₄ Herr V.

2. Präsenztreffen und E-Mail-Aufkommen über den gesamten Projektverlauf hinweg



*Gesamtbilanz der Gruppen-Aktivitäten im ersten Projektmonat: September 2000
 Vertikale Achse: Gesamtes Mailaufkommen der Arbeitsgruppe ET₃
 Horizontale Achse: Projektdauer, in Monate gegliedert*

Die Grafik stellt Präsenztreffen (mit Vor- und Nachbereitungsphase) als vorgelagerte, kleinere Gipfel dar; diese sind unabhängig von der Gradierung der vertikalen Achse zu lesen, die sich

lediglich auf die virtuellen Aktivitäten bezieht. Höhenunterschiede umschreiben vielmehr die Anzahl der anwesenden Personen aus ET₃ (Maximale Anzahl 10, niedrigste Gipfel: >2 Teilnehmende aus der Gruppe Geschlechterrollen).

Die Organisation des gruppeninternen Moderatorentreffens im August 2001 und des gruppenübergreifenden Abschlusstreffens im Mai gingen von ET₃ und ET₂ selbst aus, die übrigen Treffen wurden vom Institut organisiert. Einladungen des Instituts ergingen an die TN aller Gruppen sowie an externe Interessentinnen und Interessenten.

Bei dem Treffen im November 2000 ergab sich für die Gruppe Geschlechterrollen die Erweiterung um eine Subgruppe „Jugend und Geschlechterrollen“, bestehend aus zwei Teilnehmerinnen und einem Teilnehmer. Im März 2001 trafen sich die beiden Moderatorinnen mit der Projektleiterin zu einem Strategiegelgespräch; im April 2001 folgte ein gruppenübergreifendes Treffen zur Thematik Geschlechterrollen. Zum Zweck der Förderung des Ost-West-Dialogs war von Seiten des Instituts die Einladungsliste um Bürgerinnen und Bürger aus der ehemaligen DDR erweitert worden.

Im Zentrum des Präsenztreffens im Juli 2001 stand die Gründung des Lern-Netzwerks ViLe. Bei dem Präsenztreffen im November handelte es sich um eine internationale Tagung, bei der die Arbeitsgruppe Geschlechterrollen, vertreten durch Moderatorin Frau E., mit einer Power-Point-Präsentation vorgestellt wurde.

3. Einstieg in die virtuelle Projektarbeit (September 2000): Projektbezogene Aktivitäten und Abwesenheitszeiten (mit Begründung)

T = Telefongespräch
M = Mail
B = Brief
F = Fax

U = Urlaub
A = Abwesend (berufsbedingt)
S = Sen.Präsenzstudium

	E	PL	Mg	H	R	Mn	G	Mt	I	Ml
02.09	1T									
03.09	6M, 2B	1M	1M							
04.09	1M	1M		1M						
05.09	1M		1M			1M				
06.09		1M								
07.09	1M	2M		U				1M		
08.09	1M	A	1M	U			1M			
09.09	1M	A		U						
10.09	1M	A		U	(1M)					
11.09		A		U						
12.09	2M	1M	1M	U						
13.09	3M	A		U	1F, 1M					1B
14.09		A		U						
15.09		A		U						
16.09	3M	A		U			1M			
17.09		A		U			S			
18.09		A		U			S			
19.09		A		U			S		1M	
20.09	1M	A	1M	U			S			
21.09	3M	A	1M	1M			S			

Teil II. 4. Quantitative Datenauswertung

22.09		A					S			
23.09	1M	A					S			
24.09		A					S			
25.09		A								
26.09				2M						

Beteiligt waren 10 Personen (darunter 1 neues Mitglied: Mn) --- es fehlen C.-M.

E 24M, 1T, 2B

PL 6M

Mg 6M

H 4M

G 2M

R 1M, 1F

Mn 1M

Mt 1M

I 1M

ML 1B

gesamt 46M, 3B, 1F (verteilt über 17 Tage)

Die insgesamt höchste Anzahl der gesendeten Mails pro Monat (70) ist im Monat Dezember 2000 zu verzeichnen. Thematisch ist dies jedoch weder auf Weihnachten noch auf den Jahreswechsel zurückzuführen, sondern auf die Fertigstellung und die Veröffentlichung der gruppeneigenen Homepage.

4. Aktivitäten während der ersten vier Wochen nach dem Gründungstreffen: Sept. 00

1. Woche: täglich Mails

2. Woche: drei Tage ohne Mails

3. Woche: vier Tage ohne Mails

4. Woche: fünf Tage ohne Mails

Am 02.09.00, dem Tag nach der Rückkehr vom Gründungstreffen, telefoniert Moderatorin Frau E. mit der Leiterin der örtlichen Stadtbibliothek und erkundigt sich nach dem dortigen Bestand themenrelevanter Bücher.

03.09.00

E schreibt und sendet 6 Mails und 2 Postbriefe

(die 1. Mail an alle, die 2. an PL und Mg., die 3. an alle, die 4. an PL und Mg, zwei Postbriefe an Ed. und Ms, die 5. an PL und die 6. an PL, Mn und Mg.

PL sendet 1 Mail an E und Mg. (knappe, begeisterte Rückmeldung)

Mg. sendet 1 Mail an E und PL (Rückmeldung und Ergebnis von erster Textrecherche)

04.09.00

E sendet 1 Mail (an Mg. und PL)

H sendet 1 Mail (an E)

PL sendet 1 Mail (an E und Mg.)

05.09.00

Teil II. 4. Quantitative Datenauswertung

Mg. schickt 1 Mail an alle (doppelt)

E schickt 1 Mail an alle

Mn schickt 1 Mail

06.09.00

PL schickt 1 Mail an E und Mg.

07.09.00

PL schickt 2 Mails (eine an E und eine über Ost-West-Liste an Plenum)

E schickt 1 Mail an alle

Mt schickt 1 Mail

08.09.00

E schickt eine Mail an MT

Mg. schickt eine Mail an alle

09.09.00

E schickt 1 Mail

10.09.00

E schickt 1 Mail

R schickt 1 Mail (abgebrochen nach der Anredeformel)

am 11.09.00 keine Mails

12.09.00

PL schickt 1 Mail

E schickt 2 Mails

Mg. schickt 1 Mail

13.09.00

R schickt 1 Fax und 1 Mail

E schickt 3 Mails

MI. schickt 1 Postbrief

14.09. und 15.09. keine Mails

16.09.00

E schickt 3 Mails

G schickt 1 Mail

17. und 18. keine Mails

19.09.00

I schickt 1 Mail (Ausstieg aus der Gruppe)

20.09.00

Mg. schickt 1 Mail

E schickt 1 Mail

21.09.00

E schickt 3 Mails (darunter FW von I.'s Mail vom 19.09.00)

Teil II. 4. Quantitative Datenauswertung

Mg. schickt 1 Mail

H schickt 1 Mail

22.09. keine Mails

23.09.00

E schickt 1 Mail

24.09. und 25.09. keine Mails

26.09.00

H schickt 2 Mails (eine an E und eine an alle)

27.-30.09. keine Mails

--

5. Auswahl relevanter Mailinhalte im 2. Monat nach Projektbeginn: Okt. 2000

3.10.00 - PL an Moderatorin Frau E und (Ehemann) Teilnehmer ET₄ Herrn E. (Betr: „Gruß“)

4.10.00 – E an PL (Re: „Gruß“)

„Im Übrigen macht es viel Spaß mit den Online - Projekten zu arbeiten und wir freuen uns, dass wir die Gelegenheit dazu durch dich bekommen haben. TN Frau U. habe ich noch getroffen am Freitag (bei der Herbstakademie), ich glaube sie wird eine echte Bereicherung werden.“

4.10.00 – E an Gruppenliste (Betr. „Mailingliste für unsere Projektgruppe Geschlechterrollen“) [PL] hat veranlasst, dass wir eine eigene Mailadresse für unsere Gruppe bekommen.

4.10.00 – E an H (Betr.: „Urlaubsende“)

„Gib mir doch bitte kurz Nachricht ob die bisherige Adresse bleibt.“

5.10.00 – H an Gruppenliste (Betr.: „Test“ der E-Mail-Adresse)

„Mir fällt es sehr schwer über die Geschlechterrollen in Ost und West über 50 Jahre hinweg zu recherchieren. Es kommt mir vor wie ein Faß ohne Boden. Eigentlich müßten wir uns eine engergefaßte oder ganz bestimmte Frage zu diesem Thema stellen, damit wir nicht im Uferlosen schwimmen.“

7.10.00 – E an Instituts-Mitarbeiterin Frau H. (Betr. "Mailingliste für die neue Gruppenliste / Vervollständigung der Liste")

„Die Adressen von Frau Mt und Frau U müssten der Mailingliste noch hinzugefügt werden. Mt hatten wir offensichtlich vergessen, U ist neu hinzugekommen. Frau H hat ihre Adresse geändert. Die müsste bitte berichtigt werden. Die Adresse von Frau C-M kann ich nicht überprüfen, ich hoffe sie stimmt. Adressenliste siehe unten.“

8.10.00 – E an Gruppenliste (Betr.: "Begrüßung und Informationen an die neue Mitstreiterin Frau U. aus Weststadt")

„Im Moment geht es erst mal um das Lesen der Bücher. Die genauen Kriterien, auf was wir sie untersuchen, werden später festgelegt. Da werden wir uns an das [Ort des ersten Präsenztreffens] Brainstorming anlehnen. Es gibt dazu noch ein Blatt Mind map mit Kriterien die wir erarbeitet haben, das ich dir per Post zuschicke ohne weiteren Kommentar.“

8.10.00 E an Gruppenliste (Betr.: "Dokumentation unserer Arbeitsergebnisse – Vorschlag")

„Ich habe mir Gedanken gemacht, wie wir unsere Arbeitsergebnisse gleich von vorneherein geordnet in der Website www.gemeisamlernen.de dokumentieren

Teil II. 4. Quantitative Datenauswertung

können. Das allgemeine Diskussionsforum bei Geschlechterrollen ist mir dafür zu chaotisch."

Mail-Anhang: Vorschlag für das Inhaltsverzeichnis im Analysebrett zur Dokumentation der Arbeitsergebnisse in der Projektgruppe Geschlechterrollen

08.10.00 E an PL, CC an Mg: Frauenalltag, das Buch, das du mir gabst"

„... super. Liest sich gut und birgt eine Menge Informationen. Ich will ja für unsere Gruppe einen geschichtlich - rechtlichen Hintergrund beschreiben. Noch eine Frage zur Effektivität unserer Arbeit. Wenn wir ein Analysebrett haben in das wir Ergebnisse stellen wollen, wäre es dann hilfreich, diese Ergebnisse gleich als Word - Dokument zu schreiben. Wer muss die Beiträge ins Analysebrett stellen? Muss das in [Institut] geschehen oder können wir das selber machen?"

09.10.00 E an alle "Inhaltsverzeichnis Analysebrett – 1. Versuche es zu bearbeiten"

09.10.00 E an alle "Inhaltsverzeichnis Analysebrett – 2. Versuche es zu bearbeiten"

10.10.00 E an alle "Forschendes Lernen – Schwierigkeiten mit einem bearbeiteten Word-Dokument"

„Ich bin ja absolut keine Computerexpertin. Ich habe erst nach meiner Pensionierung damit angefangen und da auch nicht gleich. So ist "Learning by doing" angesagt.“

Mail-Anhang: Frau Mg.'s Kommentierung des ersten Vorschlags für das Inhaltsverzeichnis im Analysebrett zur Dokumentation der Arbeitsergebnisse in der Projektgruppe Geschlechterrollen

10.10.00 E an H und Liste "Gruppenarbeit"

„...ich finde deine Gruppenarbeit einfach Klasse. Danke, dass du U auch extra begrüßt hast. Für jemand der neu dazu kommt, ist es ganz sicher schön, wenn eine Reaktion aus der Gruppe kommt.“

10.10.00 E an H und Liste "Re: Farben"

„Schön der Hinweis auf die Schrifttypen, da hatte ich noch gar nicht daran gedacht, weil ich farbig drucken kann. Auch wenn jemand ev. in Kursivschrift schreibe wäre das sicher hilfreich.“

10.10.00 E an G und alle "Gruppenarbeit – Neues Mitglied?"

„... von H erfuh ich, dass du bei der Sommerakademie in Dresden eine Herrn B kennen gelernt hast, der eventuell bei uns mitarbeiten möchte.“

10.10.01 G an E "Morgendliche Grüße"

„bekomme ich von meiner Buchhandlung Maxie Wander: ‚Guten Morgen, du Schöne‘ geliefert ...: Es ist schon erstaunlich und bewundernswert, wie Ihr Damen an die Sache herangeht. So langsam, mit jedem eintreffenden E-Mail, bekomme ich immer mehr Lust zur aktiven Mitarbeit ... Wie aus dem nachfolgenden E-Mail zu ersehen ist, wird Herr B bei unserer Gruppe, wenn er Anfang November aus Kreta zurückkommt, einsteigen. Mit Euren Vorschlägen bin ich einverstanden. Den Lebenslauf zu den Bildern setzen halte ich auch nicht für so gut.“

10.10.01 fwd von G: Herrn K.'s Mail (aus dem "PC-Club für Ältere" der VHS Oststadt)

„... ich denke schon, dass eine Mitarbeit auch für mich nicht nur interessant, sondern auch nutzbringend sein kann.“

11.10.00 G an E und H "Re: Gruppenarbeit (fwd)"

„Herr B aus (Oststadt) hat sich für die Teilname an der Gruppe Geschlechterrollen entschieden und möchte in die Mailingliste aufgenommen werden.“

Fwd Herrn K.'s Mail:

Teil II. 4. Quantitative Datenauswertung

„... Zur Gruppenarbeit: "Guten Morgen, du Schöne" hatte ich vor vielen Jahren schon mal gelesen und würde es mir gern noch einmal vornehmen. Es ist überaus interessant, Bücher im Abstand von 10-15-20 Jahren nochmals zu lesen....“

11.10.00 PL über Liste an GL-Geschlechterrollen Gruß aus (Uni-Weststadt)

„Ich bin nicht auf dem Laufenden, wer denn nun bei uns auf dieser Liste ist und in irgendeiner Form mitmachen will, fände es aber schön, den Anschluß zu bekommen. Deswegen schlage ich vor, dass wir alle, die zu dieser Liste gehören, ein kurzes Lebenszeichen von uns geben und , wie schon vorgeschlagen, ein paar Sätze zu unserer Motivation/Erwartungen an unsere Zusammenarbeit übers Netz schreiben, das ermuntert vielleicht auch andere, dann mitzumachen.“

12.10.00 E an H "Dein Bericht"

12.10.00 E an H "WG: Morgendliche Grüße" (fwd)

12.10.00 E an G "Morgendliche Grüße und Mail von herrn B"

12.10.00 E an Institutsmitarbeiterin HC (cc PL) "Geschlechterrollen – Mailingliste" (Herrn K. hinzufügen)

12.10.00 E an PL Mailingliste / Gruß aus (Uni-Weststadt)

13.10.00 (Institutsmitarbeiterin Frau HC an E "Re: Geschlechterrollen – Mailingliste" – „habe die Adresse aufgenommen“

15.10.00 PL an E Re: Unsere etwas private Korrespondenz

16.10.2000 21:10 H an E „Hilfeschrei“

„Schwierigkeiten mit der Technik“

17.10.00 E an H (cc Mg, PL) "Re: Bericht – Gruppenarbeit"

17.10.00 22:18 H an E „muß aber auch sagen, daß ich total geblockt > bin und mir einfach nichts einfällt“

17.10.00 E an H "AW: Bericht"

17.10.00 E an PL Re private Korrespondenz – etwas Geschlechterrollen

18.10.00 E an H "WG: (Thema Technik)

„Heute bekam ich die Nachricht von PL, dass wir Institutsmitarbeiter Herrn Ch bitten können das Analysebrett einzurichten. Könntest du bitte noch mal einen Blick auf meinen Vorschlag dazu werfen.“

18.10.00 PL an E und Ch "Forum Geschlechterrollen"

18.10.00 E an Ch, PL, Mg, H "Analysebrett / Forum Geschlechterrollen"

Im Anhang: dreifach überarbeiteter Vorschlag für das Inhaltsverzeichnis im Analysebrett oder Forum zur Dokumentation der Arbeitsergebnisse in der Projektgruppe Geschlechterrollen

18.10.00 E an V über Ost-West-Liste "Gemeinsamlernen – nichts los im Forum"

„Aber nichts desto trotz, wir arbeiten schwer. Wir haben nur eine andere Form der Präsentation gewählt.“

19.10.00 E an H "WG: Analysebrett/Forum Geschlechterrollen"

19.10.00 E an H "Inhaltsverzeichnis Analysebrett"

19.10.00 E an Mt "Gruß"

„ich muss so viel an Dich denken. Wie geht es dir wohl? ... Bei unserem Geschlechterrollen - Projekt versäumst du im Moment überhaupt nichts. Es ging in letzter Zeit eigentlich nur um technische Details. Frau H hatte auch so ihre Probleme mit dem Computer. Es ist schon schwierig, wenn jeder mit einem anderen Programm seine E-Mails schreibt. Da kann man dann so schlecht helfen. Aber mit Hilfe von Telefongesprächen haben wir es doch noch geschafft.“

19.10.00 E an Mn

„Hat dich unsere Vielmailerei am Anfang erschreckt. Waren es zu viele technische Details von mir. Oder hattest du einfach keine Zeit?“

Teil II. 4. Quantitative Datenauswertung

19.10.00 E an U:

Haben wir dich mit zu vielen Mails oder technischen Einzelheiten verschreckt?

20.10.00 Institutsmitarbeiter Herr Mt an E (cc PL) "projektgruppe geschlechterrollen"

22.10.00 E an alle "Motivation und Kurzlebenslauf E"

„PL hat ja schon vor einiger Zeit vorgeschlagen, dass jeder etwas zu seiner Motivation zur Arbeit in dieser Gruppe sagt.“

23.10.00 G an E und Liste: "Mail öffnen"

23.10.00 Institutsmitarbeiter Herr Mk an Ost-West-Liste

"In allen Haushalten putzt die Frau – Deutsche und Tuerken" SZ vom 21.10.2000 Politik

23. Oktober 2000 02:16 Moderator ET2 Herr V an Gruppenliste GR „Gemeinsam lernen - Nichts los im Forum“

24.10.00 E an Mg und H "WG: Geschlechterrollen – Nichts los im Forum"

24.10.00 PL an V, CC an Mitarb. Herrn Ch. und E „Gemeinsam lernen - Nichts los im Forum“

„die Gruppe Geschlechterrollen hat ähnlich engagiert gearbeitet, aber in einer Mailingliste. Gilt nun das Sichtbare mehr als das Unsichtbare? Ich hoffe, so war es nicht gemeint. Ihr habt nur einen anderen Weg gewählt als die Gruppe Geschlechterrolle, bei der sich die aktiven Teilnehmerinnen entschlossen haben, nicht vorschnell etwas von ihrer Diskussion an die Öffentlichkeit geben zu wollen, was in der Sache noch nicht ausgereift ist...“

24.10.00 E Antwort an Mk

24.10.00 E an G und Liste "Re: Mail öffnen"

„Du glaubst gar nicht wie gut es einem das tut, wenn man von der Gruppe eine Rückmeldung bekommt. Wir sind ja wohl alle keine Computerexperten und es wird immer mal etwas schief laufen.“

Da du deine Mail öffnen konntest, wird es auch allen anderen gelungen sein. Prima, dass du dir "Paarlauf" besorgt hast....“

24.10.00 Mg an G und alle; "Mail öffnen"

25.10. E an Mg (Weiterleitung von Mails; Kommentierung der Gruppenaktivität einzelner TN)

26.10.00 E an alle "Familienpolitik und Recht DDR – BRD"

26.10.00 E an V (cc Mg, PL, H) "gemeinsam lernen"

„Ich könnte mir vorstellen, dass der größte Teil der Teilnehmer das Seminar mal mitgenommen hat und überhaupt nicht interessiert daran war, in Lerngruppen zu arbeiten. Ich habe mir eben die Einladung noch einmal angeschaut. Daraus geht allerdings klar hervor, dass man sich auf selbstorganisierte Lernprozesse einlassen sollte. Aber ich befürchte, so genau haben es die Einzelnen nicht gelesen oder konnten sich nichts darunter vorstellen.“

26.10.00 E an PL und Mg "Lebenszeichen – Urlaub"

27.10.00 H an alle (Liste) "Lebenslauf"

obwohl ich zuerst nicht damit einverstanden war meinen Lebenslauf ins Internet zu stellen, finde ich es nun aber doch zum gegenseitigen besseren Kennenlernen sehr hilfreich und folge Deinem Beispiel

27.10.00 E über Liste an H "Lebenslauf H"

28.10.00 H an E und Mg "Lebenslauf"

28.10.00 E an alle "Vorstellung der Präsentation in www.gemeinsamlernen.de und Kopierkosten"

29.10.00 H an E und Mg "(kein Thema)"

„an Deiner mail für V kann ich nichts unfreundliches o.ä. finden, kann auch nicht verstehen worüber sich Herr Ed aufregt. Hoffentlich klärt sich dies schnell als Mißverständnis auf und er meldet sich bei Dir direkt.“

29.10.00 H an Mg und E "Re: Lebenslauf"

„Ich finde E's Ausdrucksweise sehr freundlich und verbindlich, daher kann ich die Beschwerde von Ed nicht verstehen. Ich werde mich fürs Seminar anmelden und freue mich auf einen regen Austausch mit Euch.“

29.10.00 E an H (cc PL, Mg) "Workshop in (Kurort Weststadt) 22.-24.11.00"

"Multimediakompetenz in der Erwachsenenbildung - was heißt das?"

30.10.00 E an H "Kurort Weststadt"

30.10.00 E an H (cc Mg) "Missverständnis"

„... Es ist jedenfalls hochofentlich, dass du noch dabei bist und glaub mir, wir sind ein starkes Team, wir drei...“

30.10.00 H an E und Mg "Seminar"

„Sieht so aus, als ob es bald ein Wiedersehen gäbe. Wie schön, besonders weil Du schreibst, daß wir 3 ein starkes Team wären. Sehr lieb von Dir mich gleich so mit einzubeziehen.“

30.10.00 E an Mt "Wie geht es dir?" Ich traue mich im Moment noch nicht anzurufen, weil ich nicht weiß wie du dich bewegen kannst und zum Telefon gehen kannst

Ergebnis: Inhaltliche Struktur der virtuellen Projektarbeit im Oktober 2000:

1. Gruppenarbeit (Organisation, Planung, Koordination, Literalität; privater Austausch, zwischenmenschliche Beziehungen)
2. Themenarbeit (Forschendes Lernen, Recherche Geschlechterrollen; Erstellung einer didaktischen Struktur)
3. Webseitenarbeit (Problemlösung)
4. Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen (Problemlösungs- und Verhandlungsstrategien)

Erster Eindruck der Struktur der Projektarbeit im Überblick über die gesamte Projektdauer:

Selbstorganisation:

Die HP-Konstruktion bindet im ersten Abschnitt der virtuellen Projektstätigkeit (Sept.-Dez. 00) den Hauptanteil der Aktivitäten in ET₃. Die insgesamt höchste Anzahl der gesendeten Mails pro Monat (70) ist im Monat Dezember 2000 zu verzeichnen. Den E-Mail-Inhalten nach ist dies eindeutig auf die Fertigstellung und die Veröffentlichung der gruppeneigenen Homepage zurückzuführen.

Kooperation:

Eine wechselseitige Zusammenarbeit zwischen PL-Team und Projektgruppe findet von Seiten der Gruppe ET₃ in Form von Zuarbeiten zu anderen virtuellen Projekten und von Seiten der Projektleitung in Form von Unterstützung bei der Pflege der gruppeneigenen Homepage statt.

Partizipation:

Als erste von den Mitgliedern der Gruppe ET₃ gewürdigte Partizipationsgelegenheit stellt Frau E. im Auftrag der PL im November 2001 die Entwicklung der Lerngruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ (ET₃) den Gästen einer internationalen Tagung anhand einer selbst angefertigten Power-Point-Präsentation als Beispiel guter Praxis vor.

Personen	Aktivitätsbereiche				Interaktionstendenzen					
	Org. der Lerninhalte	Gruppenarbeit	Themenarbeit	Homepage	Präs. der Lerninhalte	kontinuierlich	punktuell	nie	dropout	
ET ₃ Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“										
Projektleitung Frau C.		x				x				
Moderatorin Frau E. (Erfahrung aus Pilotprojekt)	x	x	x	x	x	x				
Moderatorin Frau Mg. (teilnehmende Beobachtung)	x	x	x	x	x	x				
Teilnehmerin Frau H.	x	x	x			x				
Teilnehmerin Frau R.		x	x			x				
Teilnehmerin Frau Mt. (Erfahrung aus Pilotprojekt)			x				x			
Teilnehmer Herr G.		x	x				x			
Teilnehmerin Frau I.									x	
Teilnehmerin Frau C.-M.									x	
Teilnehmerin Frau Ms.									x	
Teilnehmerin Frau Ed.									x	
Teilnehmerin Frau Mn.									x	
Teilnehmerin Frau U.				nach Gründungsseminar von ET ₄ zu ET ₃ übergewechselt					x	
Teilnehmerin Frau G.	x						x			
Teilnehmerin Frau Hg.		x	x	Drei restliche Teilnehmer des urspr. ET ₅ ; ab Nov. 2000 der Gruppe ET ₃ zugeordnet			x			
Teilnehmer Herr U.		x					x			
Teilnehmerin Frau Ul.		x	Vier Wochen Online-Kommunikation; Präsenztreffen März 01						x	
Teilnehmer Herr K.		x	Interessiert an ET ₃ -Mitarbeit; jedoch nicht aktiv geworden						x	
Externe Partner	Org. der Lerninhalte	Gruppenarbeit	Themenarbeit	Homepage	Präs. der Lerninhalte	kontinuierlich	punktuell	nie	dropout	
Moderator ET ₂ Herr V.	x	x		x		x				
Teilnehmerin ET ₂ Frau M.		x					x			
Teilnehmer ET ₂ Herr E.			x				x			
Informatiker Herr E.				x			x			
Arbeitskreis-Sprecher Herr F.				x			x			
Frau B. aus Oststadt			x				x			
Frau G. aus Oststadt			x				x			

Instituts-Mitarbeiter/-innen	Org. der Lerninhalte	Gruppenarbeit	Themenarbeit	Homepage	Präs. der Lerninhalte	kontinuierlich	punktuell	nie	dropout
Frau St.		x		x		x			
Herr T. (HiWi)				x		x (ab März 2001)			
Herr Ch.		x		x			x		
Herr M.		x	x				x		
Herr Mt.				x			x		

Fluktuierende Teilnahme: Struktur der Arbeitsgruppe „Wandel der Geschlechterrollen“ (Teilnehmende, Beteiligungsgebiet und Teilnahmegrad)

Selbstgeleistete Bildungsarbeit als Befähigung zur Partizipation

Multiple Kompetenzerwerb, Entwicklung von Fehler- und Streitkultur

Partizipationsstufen

4. Selbstbestimmung
Innovation

3. Mitwirkung
Variation

2. Konsultation
Adaption

1. Information
Manipulation

Situationsmerkmale:
Ambivalenz, virtuelle Abwesenheit
Kontext: Orientierung an „eigen-sinnigem“ Lernplan
Strategie: Sicherung der Grundbedürfnisse (drei Ebenen: Team, Thema, Technik)
Intervention: Öffentlichkeitsarbeit
Konsequenz: Dropout, „Eiertanz“

Situationsmerkmale:
Scheinbeteiligung, Aktionismus
Kontext: Ressourcenknappheit
Strategie: Kooperation, multiple Kompetenzerwerb, Meta-kommunikation (Subgruppen)
Intervention: Projekt beenden
Konsequenz: Arbeitsüberlastung, „Schwarzer Peter-Spiel“

Situationsmerkmale:
Demotivation, Separation
Kontext: Kollaboration zw. ET₂ und ET₃
Strategie: Selbstbestimmte Kooperation, Lernen aus Fehlern, zukunftsorientiertes, situationsveränderndes Handeln
Intervention: Fristsetzung
Konsequenz: Konzeptentwicklung, „Kragen geplatzt“, Abschluss u. Neustart

Neues Konzept:
Virtuelles Kolleg
Ein forschungsorientiertes, internetbasiertes Senioren-studium.
Beginn: Mai 2002

„Kragen geplatzt“
Durchsetzungs-vermögen
(Bündnis ET₂ und ET₃)
Kompromiss
(Partizipation)

„Schwarzer Peter-Spiel“
Konflikt zwischen PL und M-Team auf Beziehungs- und Sachebene
Frustration / Ansprechen von Missständen / Defensive Haltung
Schuldzuweisung
Entwertung
Double Bind

„Eiertanz“
(Klage-Rücksicht-Spiel)
Manipulative Rhetorik, verdeckte Kommunikation, selektive Information
Bedürfnis nach Klarheit und Metakommunikation
Double Bind

August 2000

November 2000

April 2001

Juli 2001

November 2001

Mai 2002

Projektbeginn

Abschluss

Offenes Kodieren der Eröffnungssequenz der virtuellen Projektstätigkeit			
Z	Originaltext	Kode	Memo
1	03.09.2000 (Sonntag, 11:33 Uhr)	Aufnahme der virtuellen Projektarbeit unmittelbar, d.h. am Vormittag nach der Heimkehr vom Präsenzseminar (Einhaltung des Versprechens)	<u>Projektarbeit</u> : Freizeitbeschäftigung <u>Vorbildfunktion Moderatorin</u> : Zuverlässigkeit <u>Situative Verfassung</u> : Euphorie; Anknüpfen an die Verabschiedung vom Präsenzseminar
2	Moderatorin Frau E. an Projektleiterin Frau C., Moderatorin Frau Mg., Teilnehmerin Frau Mt., Teilnehmer Herrn G., Teilnehmerinnen Frau H., Frau R., Frau Mn., Frau I.	Durchdachte Reihenfolge der Adresseneingabe: Projektleiterin zuerst; Hospitantin an zweiter, älteste Teilnehmerin (mit Vorerfahrung aus Pilotprojekt) an dritter Stelle, Name des einzigen männlichen Teilnehmers nicht am Rande, sondern umgeben von Frauennamen. Namensliste ist unvollständig, weil einige der Projektteilnehmerinnen aus dem Präsenzseminar keine E-Mail-Adresse haben. Ein „fremder“ Name: Frau Mn.	<u>Gruppe</u> : Hierarchisch-integrative Ordnung <u>Unabgeschlossenheit des Gruppenbildungsprozesses</u> : Unvollständigkeit, Inkongruenz der Namensliste
3	Betreff: „Gruppe Geschlechterrollen“	Doppelcharakter des Hauptanliegens	<u>Gruppe</u> : Instabile, ambivalente kollektive Identität Faktum: einen Namen führen Möglichkeit: eine Gruppe werden

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

4	Liebe TeilnehmerInnen der Gruppe Geschlechterrollen, (?????????????)	<p>„Liebe“: Anrede vertrauter Personen in Briefen „TeilnehmerInnen“: bemüht um eine zeitgemäße, geschlechtsspezifische Anrede – Verdoppelung „I“ Tippfehler; Schreibweise ist noch nicht geläufig, wird aber geübt: Offenheit für Veränderung (12 Fragezeichen): Ausdruck von Zweifel, Unsicherheit, Missfallen</p>	<p>Anknüpfen an das Präsenzseminar: <u>Atmosphäre der Vertrautheit</u></p> <p><u>Pragmatische „Inklusion“ durch allgemeine Anrede</u>: Alle, die sich angesprochen fühlen, ansprechen – die (Unvollkommenheit zulassen; Offenheit der Gruppe)</p> <p><u>Vorbild Moderatorin</u>: Sorgfalt im Umgang mit dem Thema (Genauigkeit)</p> <p><u>Situation</u>: Ungewissheit - Lehren durch Infragestellen - Aufmerksamkeit erregen</p>
5	WER HAT EINE IDEE ?	<p>Großbuchstaben: Sinnabschnitt, Gliederungsüberschrift. Hervorgehobenes Anliegen Wichtigkeit jedes Wortes und des Satzzeichens betont durch extra Abstände (Leertaste) WER – unbestimmtes Subjekt IDEE – Suchobjekt Ideen <i>Assoziationen:</i> - Hilferuf - „Kasperltheater“ - „Schule spielen“ - „Rufer in der Wüste“</p>	<p>- Lehren durch Suggestivfrage <u>Vorbild Moderatorin</u>: Indirekte Aufforderung <u>Erwartung der Moderatorin</u>: Respekt vor ihren Anweisungen; Anerkennung ihrer didaktischen Bemühungen: - visuelles Hervorheben wichtiger Aspekte - Aufmerksamkeit erregen, Spannung erzeugen - Textinhalte übersichtlich strukturieren (Leserfreundliche „Anmutung“ des Mailinhalts)</p>

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

6	Ihr seht, dass wir dringend einen Anredenamen für unsere Gruppe brauchen.	<p>„Ihr seht“: Belehrung, Fingerzeig „wir“: Absenderin bekennt sich zur Gruppe „dringend“: hoher Wichtigkeitsgrad „Anredenamen“: auf Außensicht bedacht „für unsere Gruppe“: Appell an die AdressatInnen, sich als Kollektiv zu sehen</p>	<p><u>Belehrung</u>: Hinweis auf Defizit <u>Verborgene Kritik</u>: das Projektthema taugt nicht als Gruppenname <u>Dringlichkeit</u> „künstlich“ erzeugen: Gruppenentwicklungsprozess beschleunigen</p>
7	Wer hat eine Idee? Nach der Ideensammlung können wir uns demokratisch auf einen Namen einigen.	<p>„Wer hat eine Idee?“: Wiederholung der Überschrift „Nach der Ideensammlung“: Überspringen der Auftragserteilung „können wir uns ... einigen“: hypothetische Möglichkeit und Sollzustand „demokratisch“: die Mehrheit entscheidet „auf einen Namen“: gemeinsames Ziel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lehren durch Wiederholen - Ergebnisoffenheit und suggerierte Normativität zugleich - Fairer Umgang miteinander - kollektives Ziel setzen
8	(Die Drewitzgruppe redete sich mit "liebe Drewitzler an,	<p>„(Die Drewitzgruppe...)“: Rückgriff auf Erfahrung aus dem zurückliegenden Pilotprojekt</p>	<p>Anknüpfen an Erfahrung - Lehren aufgrund von Erfahrung / Lernen am Modell</p>
9	es ergab sich so. Sicher nicht sehr originell, aber zum Projekt passend)	<p>„es ergab sich so“: zwanglos, passend „Sicher nicht sehr originell“: Innovationserwartungen niedrig halten „aber zum Projekt passend“</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spontane Entscheidung - Verzicht auf effektvolle Signale; Bescheidenheit - reflektierte Pragmatik: Passung von Name und Inhalt

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

10	MAILINGLISTE - SPEZIELL FÜR UNSERE GRUPPE	Großbuchstaben: Sinnabschnitt, Gliederungsüberschrift, hervorgehobenes Anliegen <i>Assoziation:</i> Eigenes Klassenzimmer Briefgeheimnis Vertraulichkeit	Vgl. Z 5: Indirekte Aufforderung an die Projektleitung / Führungsrolle in der Gruppe übernehmen Implikation einer bereits konsolidierten Gruppe - Geschützter Lernraum - Kontrollierte Offenheit
11	Bei der Bekanntgabe der gemeinsamen Mailingliste	„Bei der Bekanntgabe“: Nominalstil vermeidet die Nennung des Subjekts (die Projektleiterin) „der gemeinsamen Mailingliste“: unpolemische Erwähnung des Problems	- Diskrete Nennung des auslösenden Impulses (ohne Personennamen die Handlung nominalisieren; Kontrast zur groß geschriebenen Überschrift) - sich nicht angreifbar machen - unauffällige, unpolemische Nennung des Problems
12	für alle Teilnehmer des (Präsenztreffens)	„für alle Teilnehmer“: geschlechtsspezifische Schreibweise aufgegeben;	- auf besondere Schreibweise verzichten (kein Aufsehen erregen)
13	stellte sich bei mir spontan Unbehagen ein,	„stellte sich ... ein“: das Subjekt versteckt sich im passiven Dativobjekt „spontan Unbehagen“: euphemistischer Ausdruck für erschrecken Geschickter Einsatz von Sprache: „elaborierter Code“ erzeugt eine Gefühlswolke (hier: Schaudern) und verwischt faktische Gründe	Rhetorisch manipulativer Erzählstil, um die Zustimmung der Gruppenmitglieder zu gewinnen: - vernommenes Warnsignal mitteilen - versteckte Kritik am Angebot der Projektleitung - Aufmerksamkeit der Adressaten erregen - Intuition als Lernimpuls tarnen
14	ohne dass ich das zunächst hätte begründen können.	Eigenes Erlebnis – Authentizität des Gefühls – Intuition 11-14 Assoziation: Schulaufsatz Erlebniserzählung, Höhepunkt in Spannungssteigerungsstufen ausgestalten	Spannung steigern: Geheimnisvolle Gefahr wittern dem Anliegen Nachdruck verleihen: Gefühl von Gefährdung erwecken

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

15	Nach einer Nacht guten Schlafs und etwas Abstand von (Ortsname der Präsenzveranstaltung) "denkts" bei mir wieder	Reflexive Distanz einnehmen, Rechtfertigung	<u>Vorbild Moderatorin</u> : Reflektiertes Handeln beschreiben;
16	und mein Unbehagen ist eher noch gewachsen.	Handlungsbedarf ankündigen	Letzte narrative Steigerungsstufe Werben um Zustimmung für das anzukündigende Vorhaben
17	Meiner Meinung nach sind zwei Punkte zu bedenken	„Meiner Meinung nach“: Voraussetzung für Beteiligung am Projekt Anweisung an Projektleitung, was zu beachten ist	<u>Höhepunkt</u> : Implizite Anweisung an Projektleitung, von deren Befolgung die Projektmitarbeit der Verfasserin abhängt
18	um meinem Wunsch u. vielleicht auch eurem,	<i>Assoziation</i> : Agitation gegen Projektleitung	Begründung: Eigeninteresse mit Gruppeninteresse koppeln
19	nach etwas mehr Einschränkung nachzukommen	„etwas mehr Einschränkung“: das Unerhörte unausgesprochen lassen	<u>Tabu 1</u> : Forderung der Projektleitung nach uneingeschränkter Transparenz
20	und gleichzeitig dem Wunsch nach Information für die alle Teilnehmer gerecht zu werden.	„für die alle“: Wortfehler als Hinweis auf Unaussprechliches „gerecht zu werden“: das berechtigte Anliegen der Projektleitung berücksichtigen	<u>Tabu 2</u> : Kooperationsverweigerung der Gruppe gegenüber Handlungserwartungen der Projektleitung Fairness gegenüber der Projektleitung: Kooperationsbereitschaft bekunden
21	1. Die Gruppe Geschlechterrollen.	Wichtigster Faktor im ganzen Projekt	(17), 21-24:
22	Ihr wisst ja, dass (Teilnehmerin Frau Mt.) und ich schon über Erfahrungen aus der Arbeit in der Drewitzgruppe verfügen.	- Nachweis der Expertise (Referenz) - um den „heißen Brei“ herum streichen <i>Assoziation</i> : Agitation, Verschwörung	Lesart 1: <u>Tabubruch implizite Leitungskritik</u> : die Projektleitung übergeht die Bedürfnisse der Gruppe. (Strukturebene)
23	Ich denke, dass sich auch in unserer Gruppe mit der Zeit eine gewisse Vertraulichkeit entwickeln wird,	erster Punkt: „gewisse Vertraulichkeit“	Lesart 2: <u>Getarnter Versuch, die Gruppe davon zu überzeugen, die</u>
24	die ich für meine Person gerne in unserer kleinen Gruppe aufgehoben wissen möchte.	wichtiges persönliches Anliegen Diskretion, Takt, Feingefühl	<u>Leitungsentscheidung mehrheitlich abzulehnen</u> (Funktionsebene) Lesart 3: <u>Mitteilung der unverzichtbaren persönlichen Voraussetzungen für die Teilnahme</u> (Sinnebene) (19,

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

25	Ich könnte das noch weiter ausführen, möchte es aber im Moment mal dabei belassen.	Vorgestellte Diskretion geheimnistuerischer, suggestiver Stil Neugier erregen, die Peers zu potenziellen Mitwissern machen; auf Klatsch verzichten <i>Assoziation:</i> Hunden mit dem Wurstzipfel winken (Verführung!)	Lesart 1: Vorbild Moderatorin übt sich in taktvoller Diskretion. Lesart 2: Verstellung: durch vorgetäuschte Diskretion die Ahnung eines Skandals, einer Sensation erzeugen, um die Angesprochenen in Alarmbereitschaft zu versetzen bzw. zu versuchen, sie mithilfe von Neugier in der Gruppe zu halten
26	Um das zu gewährleisten schlage ich vor, eine spezielle Mailingliste für unsere Gruppe einzurichten.	Zweck der speziellen Mailingliste: Vertrauliche Inhalte in geschlossenem Rahmen besprechen	<u>Medienkompetenz</u> Mediale Voraussetzung für Vertrauensbildung schaffen
27	(Anrede Vorname Projektleiterin Frau C.), könntest du oder einer deiner MitarbeiterInnen uns mitteilen ob etwas dagegen steht.	Zuständigkeit respektieren und einfordern	<u>Hierarchische Ordnung anerkennen:</u> Antrag bei der Projektleitung, um Bedürfnis der Gruppe durchzusetzen
28	Bitte dazu auch Punkt zwei beachten.	Hinweis auf nachfolgendes Kooperationsangebot <i>Assoziation:</i> Rechtfertigungsdruck	Kooperationsangebot Öffentlichkeitsarbeit als Ausgleich für eingefordertes Zugeständnis an Privatheit
29	Wenn nichts dagegensteht, sollte dann außer dir noch jemand anders aus dem (Projektleitungs-)Team darauf stehen?	27 und 29: „ob etwas dagegen steht“ – „wenn nichts dagegensteht“ Frage nach den potenziellen „Mitwissern“ (Konditionen für zugestandene Privatheit)	<u>Hierarchische Ordnung voraussetzen:</u> Mit Ablehnung „von oben“ rechnen. Vorannahme: Autonomie der Gruppe ist eingeschränkt.
30	Falls ihr alle einverstanden seid und mir das mitgeteilt habt,	Konsens anstreben Handlungsplan entwickeln	Moderationsaufgaben wahrnehmen
31	würde ich es übernehmen, mit (Leitungsteam-Mitarbeiter Herrn Ch.) Verbindung deswegen aufzunehmen.	Umsetzungsplan transparent machen	<u>Hierarchische Ordnung aufbrechen:</u> Bereitschaft, Leitungsaufgaben zu übernehmen
32	2. Information an die anderen Teilnehmer des Seminars	„die anderen“: Entstehung der Gruppenidentität (wir) Informationsbereitschaft	Gruppe ET ₃ definiert sich, indem sie sich vom Plenum absetzt Kooperation mit der Projektleitung
33	Da alle Teilnehmer des Seminars über die Arbeit in allen Gruppen informiert sein sollen,	„sein sollen“: Anerkennung der Rahmenbedingungen	Rahmenbedingungen respektieren und anerkennen

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

34	schlage ich vor, in gewissen Abständen über unsere Arbeit in der Homepage: www.gemeinsamlernen.de im Forum "Geschlechterrollen" zu berichten.	„schlage ich vor“: stellvertretend für die Gruppe ET ₃ ein Angebot an die Projektleitung formulieren, das mit einer Selbstverpflichtung der Gruppe verbunden ist	<u>Moderatorinnenrolle wahrnehmen: Steuerung der Gruppe</u>
35	Dazu müssen wir uns überlegen, machen wir das in bestimmten zeitlichen Abständen oder besser je nach Fortschreiten der Arbeit.	„müssen wir“: Verpflichtung „oder“: Alternativen der Umsetzung	Moderation übernimmt Steuerungsfunktion
36	Ich denke die Entscheidung darüber können wir noch so lange aufschieben bis die Gruppenarbeit so richtig in Schwung gekommen ist.	„ich denke“: Plan für die Arbeitsgruppe entwickeln „aufschieben bis“: unausgesprochene Erwartung an die Mitglieder „so richtig in Schwung“: Vorstellung von Mühelosigkeit	Steuerungsfunktion <u>Tabu 3</u> : Erwartung an die Gruppenmitglieder Moderation ermuntert zur Projektarbeit (Animateur)
37	Eine 1. Information ist sicher fällig, wenn wir uns für die zu bearbeitenden Bücher entschieden haben.	„wir“: das kollektive Subjekt „die zu bearbeitenden Bücher“: die Lerngegenstände der Wahl	Moderatorenrolle übernehmen bedeutet für Frau E. <u>Mehrdeutigkeit erlauben und aushalten</u> : - Kollektiv als mögliches Versteck für untätige Subjekte - im kollektiven Wir jedes Gruppenmitglied ansprechen - zu einer Antwort aufgefordert (verantwortlich) ist nur der-/diejenige, der/die sich angesprochen fühlt >>> Leitprinzip <i>Offenheit für neue Lernkulturen - Ambiguitätstoleranz</i>
38	Ich stelle mir das so vor,	Plan entwickeln, „ins Unreine schreiben“	Moderationsrolle: Modus der Berichterstattung vorschlagen
39	dass wir über wichtige Prozesse in der Gruppenarbeit, Entscheidungsfindung etc., über unsere eigene Mailingliste , falls sie zustandekommt berichten,	Differenzierte Zuordnung von Handlungen an bestimmte Medien	<u>Medienkompetenz</u> : Gruppen- und leitungsgerechte Mediennutzung
40	die Titel der Bücher angeben und kurz skizzieren wie wir weiter vorgehen wollen.	Undetaillierte, unvollständige Aufgabenbeschreibung	Entwurf des Anfangsstadiums der Projektstätigkeit
41	Dazu gleich zwei Fragen:	Ankündigung von Fragen: es handelt sich um wichtige Belange	Wichtige Belange werden durch Ankündigung hervorgehoben

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

42	Wer kann sich vorstellen die Forumsarbeit zu übernehmen?	„wer kann sich vorstellen“: Suche nach einer Person, die sich etwas zutraut, die keine Scheu davor hat ein Risiko einzugehen „die Forumsarbeit übernehmen“: Ausdruck für die in 40 angedeutete Aufgabe	Implikation: - die Aufgabe ist problematisch - die Suche nach einer Person, die sie übernimmt, ist sogar noch problematischer
43	Wer hat weitere Vorschläge?	Weniger problematische Alternativen sind erwünscht	Implikation: wie lässt sich die Projektarbeit bewältigen?
44	Soll eine oder einer über einen längeren Zeitraum hinweg berichten oder soll jeden Abschnitt jemand anders übernehmen?	Vorbild Moderation: beispielhaft Alternativen vorschlagen	Implikationen: - Hoffnung, dass aus der Gruppe Antworten kommen; - Befürchtung, dass die „Einstiegsschwelle“ nicht niedrig genug sein kann
45	LEBENS-LÄUFE	Großbuchstaben: Sinnabschnitt, Gliederungsüberschrift, hervorgehobenes Anliegen <i>Assoziation</i> : Bewerbung, Kompetenznachweis	<u>Gruppenarbeit</u> : Ziele: - wissen, mit wem man in der Gruppe ist - Kompetenzprofil der Gruppe „informell“ und ungezwungen erheben - Selbstverortung durch Vergleich
46	Wir alle kennen uns ja nur sehr flüchtig.	„ja“: Hinweis auf Defizit	Anliegen: einander besser kennenlernen
47	Was haltet ihr davon, wenn jeder Teilnehmer einen kurzen Lebenslauf schreibt.	Fragesatz ohne Fragezeichen, quasi ein Auftrag „jeder Teilnehmer“: Rückgang zur männlichen Form (Bewerbungsverfahren)	Vorschlag einer Methode, die an berufliche Bewerbungsverfahren erinnert Performance: männlich-bestimmtes Auftreten
48	Geburtsjahr, Ausbildung, Familie, Hobbys, soziale - gesellschaftliche Tätigkeiten, Höhen und Tiefen in seinem Leben (wie jeder mag) usw.?	Fragen nach Alter, Beruf, Herkunft, Vorlieben, Ehrenamt (analog Bewerbungsverfahren), „Höhen und Tiefen“: Erzählfrage; Impuls für Dialoge unter den Mitgliedern	<u>Virtuelles Bewerbungsgespräch durch Erzählfrage</u> : indirekte Erhebung von Erfahrungswissen Ziel: Realistische Einschätzung des Kompetenzniveaus der Gruppe

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

49	Wenn wir das tun wollen, können wir damit warten, bis die Entscheidung, ob eigene Mailingliste für die Gruppe oder nicht, gefallen ist.	Bedenkzeit einräumen; Bedingung: Persönliche Informationen nur über die eigene Mailingliste	Gruppenarbeit: Zeitzugeständnis / siehe auch Z 36 „aufschieben bis“ <u>Kooperation einfordern</u> : Zeitdruck; Beginn der Gruppenarbeit abhängig von Installierung des gruppeneigenen Kommunikationsmediums
50	UMGANG MITEINANDER	Großbuchstaben: Sinnabschnitt, Gliederungsüberschrift, hervorgehobenes Anliegen Gruppenregeln	<u>Gruppenregeln</u>
51	Wir haben ja einiges über die Gefahr von Konflikten gelernt.	„ja einiges“: impliziert Unvollständigkeit des Gelernten „Gefahr“: Lernergebnis Angst vor Konflikten	Begründung für das Aufstellen der Regel: Angst vor Konflikten
52	Sollte bei uns die geringste Unstimmigkeit auftreten	„die geringste“: Achtsamkeit, Sensibilität „Unstimmigkeit auftreten“: Sollzustand Harmonie wird durch reflektiertes Handeln bewusst hergestellt, „Unstimmigkeit“ entsteht aus Unachtsamkeit Assoziation: „Wehret den Anfängen“	Konfliktprävention durch Achtsamkeit Potenzieller Konfliktauslöser: Unachtsames Handeln Normen der Zusammenarbeit: - sensibel aufeinander eingehen - harmonische Vielstimmigkeit erzeugen
53	oder auch nur ein Unbehagen über irgendwelche Dinge	Potenzielle Konfliktauslöser im Keim erkennen	Konfliktprävention durch sensible Einfühlung Potenzielle Konfliktursache: mangelnde Feinfühligkeit / kein Mut sich zu äußern / mangelndes Selbstwertgefühl
54	könnten wir uns sofort in der Gruppe dazu äußern (auch deshalb eigene Mailingliste)	Konfliktprävention	Konfliktfähigkeit erlernen: Irritationen sofort innerhalb der Gruppe zur Sprache bringen <u>eigene Mailingliste als Voraussetzung für vertrauensvolle Atmosphäre</u>
55	oder uns über die Privat - E-Mailadresse mit einzelnen Teilnehmern verständigen	Dialog als Methode der Konfliktbearbeitung	Virtuelle Konfliktfähigkeit erlernen: niederschwellig und diskret, im Abseits-Dialog mit selbst gewählter Vertrauensperson

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

56	oder sogar eine 3. Person aus der Gruppe um Vermittlung bitten.	Online-Mediation als Methode der Konfliktbearbeitung	Virtuelle Konfliktfähigkeit erlernen: Person aus der Gruppe als Mediator/in hinzuziehen
57	Hat jemand noch andere Vorschläge?	Anregung, die Liste der Methodenvorschläge zu ergänzen	Neue Lernkultur: Offenheit für Methodenvorschläge aus der Gruppe durch Frage in die Mitgliederrunde
58	LÄNGERE ABWESENHEIT EINES TEILNEHMERS	Überschrift, die den Sinnabschnitt und das darin enthaltene Anliegen hervorhebt - nur die männliche Form	Gruppenregel: Abwesenheit einzelner Gruppenmitglieder Das Wort „Teilnehmer“: - Hinweis darauf, dass die Gruppe sich gerade erst bildet; Mitglied wird man durch Zugehörigkeit, nicht durch bloße Teilnahme, sondern auch „Anteilnahme“ Pragmatik der Formulierung hat Vorrang gegenüber dem Geschlechterrollethema
59	Es ist hilfreich, wenn die Gruppe darüber informiert ist,	„es ist hilfreich“: Unpersönliche These ohne Objekt implizite Regel aufstellen, für bestimmte Fälle, die nun aufgelistet werden, in dramaturgischer Steigerung: zuerst der emotional am wenigsten berührende, weil am häufigsten zu erwartende Fall.	Gruppennorm: hilfreich handeln Akzeptierte Unterbrechungen der Gruppenarbeit: Reisen, Auszeit, Austritt Erwartungen: - die Gruppe bleibt auf Dauer zusammen - Austritte erfolgen selten
60	wenn z.B. ein Teilnehmer auf Reisen geht, was bei Senioren ja vorkommen soll,	Fall 1 : Reisen	Empfohlene Regel: die Gruppe über persönliche Ereignisse (60, 61, 62) die die Gruppenarbeit durch längere oder dauerhafte Abwesenheit eines Mitglieds beeinflussen, informieren
61	oder wenn jemand, aus welchen Gründen auch immer, eine Auszeit nehmen möchte	Fall 2: vorübergehende Auszeit	
62	oder gar völlig ausscheiden möchte.	„oder gar“: der am wenigsten erwartete, gravierendste Fall Fall 3: Austritt	

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

63	Können wir uns darauf einigen,	Frage in „wir“-Form „können wir uns“: gelingt es uns	Der allgemeine Wunsch eine Gruppe zu bilden wird vorausgesetzt Konsensfindung über die Gruppenregel als Nachweis für Funktionsfähigkeit der Gruppe
64	dass jeder der sich teilweise oder ganz ausklinkt eine Nachricht an die Gruppe gibt?	Rhetorische Frage: Von jedem, der sich zur Gruppe bekennt, wird eine zustimmende Antwort erwartet, auch von der Verfasserin <i>Assoziation</i> : „Gretchenfrage“	Nichtzustimmung bedeutet Nichtzugehörigkeit zur Gruppe (durch „nicht hilfreiches Handeln“). Zustimmung zur Gruppenregel heißt sich performativ (im Akt der Beantwortung) zur Gruppenmitarbeit bekennen
65	WIR HABEN EIN NEUES MITGLIED IN UNSERER GRUPPE	Großbuchstaben: Überschrift, die das darin ausgedrückte Anliegen hervorhebt „MITGLIED“: erstmalige Verwendung des Wortes	Paradox: „Mitglied“ für eine fremde Person, die der Gruppe vorgestellt wird. „Teilnehmer“ (Z 58) für die EmpfängerInnen der Mail. Voreilige Integration (Überrumpelungsstrategie / unreflektiertes, euphorisches Vorwegnehmen einer kollektiven Entscheidung)
66	(Teilnehmerin Frau Mn.) aus (Weststadt) hat noch beim Verabschieden (Gründungstreffen) darum gebeten,	Erläuterung des Ereignisses „gebeten“: Höflichkeitsgeste	Moderatorenrolle: die Gruppe über die neue Situation informieren
67	in unserer Gruppe mitarbeiten zu dürfen. (Die Dame mit dem Internet-Cafè).	„in unserer Gruppe“: ausgehend von bestehender Gruppe „dürfen“: Unterwerfungsgeste Hinweis auf Qualifikation	Bestehende Gruppe voraussetzend Um Zustimmung der Gruppenmitglieder werben / die neue Situation als Chance darstellen

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

68	Ich habe es unternommen, sie über unser Vorhaben näher zu informieren.	„habe es unternommen“: umständliche Ausdrucksweise	Chance spontan ergreifen, Moderatorenstatus beanspruchen, Moderatortätigkeit erfüllen
69	Das Blatt vom mind-mapping hat sie (im Gründungstreffen) noch bekommen.	Neue Person ist bezüglich der Projektarbeit auf dem aktuellen Wissensstand	Bewerberin vor der Abstimmung über ihre Mitgliedschaft auf den aktuellen Wissensstand bringen
70	Wie sollen wir es halten, wenn neue Teilnehmer in unserer Gruppe mitmachen wollen?	„wir“: ausgehend von dem Bestehen der Gruppe Allgemeine Regelung anstreben	Existenz der Gruppe voraussetzend, „wir (alten Teilnehmer)“ im Kontrast zu „neuen Teilnehmern“ Gruppenregel: „alte“ Teilnehmer entscheiden über Aufnahmeverfahren und Voraussetzungen für Mitgliedschaft
71	Ich hatte (Moderator ET ₄ , Herrn V.) gebeten mal in (Oststadt L.) Umschau zu halten ob vielleicht jemand aus der ehemaligen DDR Interesse hätte.	„hatte ... gebeten“: Gruppe wird nachträglich über Intervention der Moderatorin informiert Interaktion „über die Köpfe der Teilnehmenden hinweg“	Anspruch auf Führungsposition besteht seit längerem, Übernahme der Führungsrolle erfolgt vor Gruppenkonsolidierung: gezielte Suche nach Bewerbern, Gruppe wird (nachträglich) darüber informiert
72	Das wäre sicher hilfreich für uns.	„wäre sicher“ : Vermutung eines nicht realen Sachverhalts mit rhetorischer Tendenz zur Bestätigung „hilfreich für uns“: Rechtfertigung der Interaktion „über die Köpfe hinweg“	Führungsstatus: bestimmen, was hilfreich für die Gruppe ist. Legitimierung der Moderatorenintervention: Sinnesebene (Gruppennorm hilfreich sein)
73	Wollen wir über neue Teilnehmer abstimmen	Bewerbungsverfahren durch Wahl und Abstimmung	Alternative 1: kriterienbestimmte Selektion als bevorzugte, hochwertige Lösung; durch die Gruppe der „Gründungsmitglieder“ (Wert: Selbstbestimmung)

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

74	oder sind wir froh über jeden der uns hilft und lassen ihn einsteigen?	Alternative: ohne Wahl und Abstimmung Das Szenario des Teilnehmermangels antizipieren Wortwahl „froh über jeden ... und lassen ihn“: resignativer Ton	Alternative 2: beliebige, wahllose Integration (erhöhter Grad der Fremdbestimmung) Weniger wertvolle Notlösung: keine Wahl haben, einziges Aufnahmekriterium: „hilfreich sein“
75	MITGLIEDER IN UNSERER GRUPPE DIE KEINEN ODER KEINEN EIGENEN INTERNETANSCHLUSS HABEN	Überschrift, die ein Problem hervorhebt	Ausnahmeregelung für Sonderfall treffen
76	(Teilnehmerin Frau Ed.) aus (Weststadt D.) hat keinen.		Eine Teilnehmerin hat keinen Internetanschluss
77	(Teilnehmerin Frau Ms.) aus (Weststadt V.) ist nur über (Institutsleiterin von Uni-Weststadt) zu erreichen.		Eine Teilnehmerin kann nur über den PC der pädagogischen Fachkraft ihres Instituts kontaktiert werden
78	Mit beiden nehme ich Kontakt über die "Schneckenpost" auf		Führungsrolle, Moderatoren-aufgabe „Kontakt herstellen mit allen Mitgliedern“
79	und versuche abzuklären, wie wir das handhaben.	Einbeziehen der Mitglieder ohne eigenen Internetanschluss	Vorläufiges Hinwegsetzen über technische Teilnahmebedingung Allen eine Chance geben
80	LISTE DER MITGLIEDER UNSERER GRUPPE	Großbuchstaben: Gliederungsabschnitt Bestätigung der bestehenden Gruppe	Gruppenzugehörigkeit schriftlich darstellen. Ziel: Verbindlichkeit
81	In einer gesonderten Mail	Administrative Funktion: Korrespondenz erledigen	Führungsrolle / Mitgliederverwaltung übernehmen
82	schicke ich euch noch eine Liste der Teilnehmer mit ihren E-Mailadressen,	virtuelles Versenden einer Teilnehmerliste	
83	so wie sie in eine eventuelle eigene Mailingliste für unsere Gruppe kommen würden.	„eventuelle eigene Mailingliste“: Wiederholung um die Projektleitung an das Anliegen / die Aufgabe zu erinnern	Potenzielle Teilnehmerliste zur Ansicht an alle Mitglieder senden
84	Wenn jemand nicht darin erscheinen möchte, bitte melden.	Rücktrittsoption anbieten	„bitte melden“: knappste Form des höflichen Appells, Hinweis auf soziale Unerwünschtheit der Option, und akzeptierte Freiwilligkeit der Teilnahme

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

85	BÜCHER	Großbuchstaben: Überschrift, Gliederungspunkt	Sach- bzw. Themenbezogener Gliederungspunkt
86	(Projektleiterin Frau C.), (Moderatorin Frau Mg.) und ich sind schon auf der Suche.	Drei Personen sind beschäftigt; (nach Vereinbarung mit der Gruppe im Präsenzseminar)	Führungsrolle im Themenbereich auf drei Personen verteilt. Suche nach Projektlektüre anhand einer Reihe von Auswahlkriterien
87	Wenn jemand von euch kompetente Leute, z.B. in Stadtbücherein o.ä. ansprechen kann	Vorschlag nach externen Fachkräften zu suchen	Moderatorenrolle: Delegieren von Aufgaben - Themenarbeit nicht nur im Internet
88	und um Vorschläge zu unserem Thema bitten kann	Vorschlag, für die Themenarbeit externe Mitarbeiter/innen zu gewinnen	- externe Fachkräfte zur Themenarbeit hinzuziehen
89	wäre das sicher hilfreich.	Vgl. Z 72: „wäre sicher“: Vermutung eines nicht realen Sachverhalts mit rhetorischer Tendenz zur Bestätigung	Ablehnung des Vorschlags unterbinden
90	Die Suche nach den zu bearbeitenden Büchern hat für uns Priorität.	„für uns“: Aufgabenteilung (für die Gruppe, für die Projektleitung) Themenarbeit	Führungsrolle: Prioritäten setzen; Aufgaben an die Gruppe und implizit an die Projektleitung verteilen
91	MIND MAPPING BLATT	Neunter Gliederungsabschnitt in Großbuchstaben: Anknüpfen	Überleitung vom Präsenzseminar zur virtuellen Projektarbeit anhand des erarbeiteten Materials
92	(Projektleiterin Frau C.) hat vorgeschlagen, noch einen Ast "Sprache" aufzunehmen.	Impuls der Projektleiterin über die Köpfe hinweg	Vermittlerrolle: Empfehlung der Projektleitung an die Gruppe weitergeben Projektleiterin fügt ein Themengebiet hinzu
93	So, dass war jetzt ein langer Erguss.	„So“: Ankündigen des Endes „langer Erguss“: Selbstironie	Apologetische Rhetorik, um sich für den Umfang der E-Mail zu rechtfertigen
94	Ich hoffe, ich habe euch nicht gelangweilt oder genervt.	Spontaner Eindruck: „fishing for compliments“	Animateurin will gute, spannende Unterhaltung präsentieren
95	Aber je schneller wir die Einstiegsphase hinter uns bringen,	Subjektives Konzept der „Einstiegsphase“	Konstruierter, unbelegter Kausalzusammenhang
96	je ruhiger können wir dann arbeiten.	Wert: „ruhig arbeiten“	

Teil II. 5. Feinanalyse der Eröffnungs-Sequenz 03.09.2000, E-Mail von Frau E. an acht Gruppenmitglieder (inclusive PL)

97	Bis die Bücher ausgewählt sind haben wir ja noch Zeit diese Fragen zu klären.	„ausgewählt sind“: wer wählt aus? Es sind Fragen zu klären, die Zeit in Anspruch nehmen Zeit ist eine knappe Ressource Es gibt keine konkreten Termine	Offenheit als Vagheit: es bleibt im Partizip unausgesprochen, wer konkret die Bücher aussucht Vagheit: „diese Fragen“ – es fehlt das Bezugsobjekt
98	Bitte nehmt Stellung zu den einzelnen Punkten.	Stellungnahme der Mailempfänger erbitten	Moderatorin holt Stellungnahmen zu einzelnen Gliederungspunkten ein
99	Eure Meinung ist ganz wichtig.	Spontaner Eindruck: Übertreibung mit Hintergedanke	Einzelmeinungen werden ernst genommen
100	Es muß nicht stehenden Fußes sein aber doch bald.	Anstelle von Terminsetzung eine ungefähre subjektive Zeitspanne	Gewählt vornehme Ausdrucksweise, um Zeitraum zur Beantwortung der Mail vorzugeben
101	Zur eigenen Mailingliste für unsere Gruppe möchte allerdings so schnell wie möglich Rückmeldungen haben.	„eigene Mailingliste“ sieben Mal erwähnt 10, 26, 39, 49, 54, 83, 101: Favorit fehlendes Wort: „ich“: unangenehme Aufgabe ohne „ich“ an die anderen verteilen	Das Hauptanliegen: eigene Mailingliste; gegenüber der Gruppenarbeit ist die Erledigung dieser Aufgabe dringender
102	Wenn wir uns dafür entscheiden, sollten wir das so schnell wie möglich angehen.	„wenn wir...“: es ist noch nicht sicher, ob die Entscheidung positiv ausfällt „sollten wir das“: Gruppe und Projektleitung in einem kollektiven „Wir“	
103	Ich entschuldige mich jetzt "ein für allemal" für alle Schreibfehler die mir in der ganzen gemeinsamen Arbeit unterlaufen.	Selbstreflexion	Sich für eigene Fehler pauschal bis zum Ende der Projektarbeit entschuldigen
104	Ich habe nicht immer Zeit alles nochmal genau daraufhin zu durchforsten.	Rechtfertigung: Zeitknappheit	Zeitersparnis geht vor fehlerfreier Orthografie
105	Ich wünsche uns allen, dass wir ein starkes Team werden. Toi, Toi Toi (Vorname der Moderatorin Frau E.)	„uns allen“: Gruppe inklusive Projektleitung „starkes Team werden“: vorrangiges Ziel	Gruppenkonsolidierung und Gruppenstärke steht als Motiv der Moderatorin an erster Stelle, ist allerdings Glückssache

Einschätzung der Projektarbeit durch die Teilnehmenden nach Abschluss der Projekte						
Fragebogen-Rücklauf: 4 Teilnehmer (TN) der Gruppe „Geschlechterrollen“ (GR), 2 TN der Gruppe „Heimat und Fremde“ (H&F)						
Frage	TN H&F	TN H&F	TN GR	TN GR	TN GR	TN GR
Alter / Geschlecht	73, männlich	70, männlich	57, weiblich	59, weiblich	67, weiblich	63, weiblich
Vertraut mit virtuellem Projektlernen?	Vorerfahrung aus einem Projekt	Vorerfahrung aus 3 Projekten	keinerlei Erfahrung	keine Vorerfahrung	Vorerfahrung aus zwei Projekten	Vorerfahrung aus zwei Projekten
Klarheit über Absicht und Ziel des Projekts?	keine; umriss-hafte Vorstellung	keine	keine	keine; "hineingestolpert"	keine;	keine Klarheit über die zu erbringende Eigenleistung und Unterstützung durch das Projektleitungsteam
Problem-Bewusstsein	unzureichende Vorbereitung; Auswahl der TN zufällig	technische und zeitliche Unwägbarkeiten; fehlende strukturelle Organisation	keine allgemein bindenden Strukturen	unzureichende methodische Kenntnisse bei starkem inhaltlichem Interesse	virtuelle Methodenkenntnis nicht vorhanden, aber vorausgesetzt; unrealistische Zeitplanung	Zeitdruck Überlastung mangelnde technische Anleitung.
Bewertung der didaktischen Begleitung durch das PL-Team	Ansprechbarkeit und Informationsbereitschaft; medienkompetente Information; Modell guter Moderation	Verfügbarkeit der Technik gut; mangelnde Organisation: "leicht chaotisch"	nur Hilfe bei Bedienung des PCs; keine inhaltliche und strukturelle Leitung	Wenig Kontakt zum Projekt-leitungsteam; Lernbegleitung durch das Moderationsteam hilfreich und angenehm	Keine didaktische Begleitung	schwache inhaltl. und organisator. Vorbereitung; Personalmangel.
Bewertung der internen Moderation	Entwicklung eines Rotationsverfahrens bewährt sich in der Umsetzung	"Glücksfall": Moderator aus dem Leitungsteam und gruppeneigene Moderatoren	gut, eine leitende Moderatorin, Selbstverantwortung der TN	Vertrauensvolles Miteinander	Jederzeit ansprechbar; gute Hilfestellung, Vorbild	gut durch koordinierten Einsatz zweier Moderatorinnen; Doppelmoderation empfehlenswert.

Teil II. 6._Auswertung der Online-Befragung

Verwendete Medien	Chat, E-Mail, Homepage, Internet	Forum, E-Mails, wöchentlich 1 Chat im geschlossenen Raum	E-Mails und wöchentlich 1 Chat	E-Mails mit Anhang, Powerpoint	Internet und E-Mails	E-Mails, Word-Anhänge; Powerpoint; Homepage-konstruktion.
Erfahrungen: Gruppe Funktionsfähigkeit	Gruppenmitglieder kannten sich von Vorgängerprojekt; medienkompetent und gut aufeinander eingespielt	Fehlende inhaltliche Vorbereitung, weder Aufgabenverteilung, Zeitvorgaben noch Ziel- oder Zweckangabe. Virtuelles Projektlernen braucht technische Ausstattung und Support; Regelmäßigkeit der Kommunikation und Ordnung in Website	TN vermissen Information über erforderlichen Zeitaufwand	Voraussetzungen: besonderes Interesse am Thema, fortgeschrittene Kenntnisse in der Anwendung von PC und Internet	Gemeinsame Homepage erzeugt Gruppengefühl	Steuerung muss von mind. 2 TN übernommen werden; hoher Zeitaufwand; empf. Gruppenstärke: mind, 8 TN; techn. Grundkenntnisse erforderlich.
Offline-Treffen: Zweck und Wirkung	Gelegenheit zum Wiedersehen und ausführlichen Austausch; Interessante Vorträge	Kontaktvertiefung, zwischen-menschliche Beziehungen anbahnen; virtuelle Verständigung verbessern; Komm. erleichtern	nicht unbedingt notwendig; Förderung des Zusammengehörigkeitsgefühls der TN	Sehr wichtig: Persönlicher Kontakt erleichtert den virtuellen Austausch; Ideenentwicklung und Absprachen gelingen besser	Präsenztreffen sind nicht ersetzbar durch Online-Kommunikation	unerlässlich ist das Gründungstreffen; weitere Treffen erleichtern die virt. Komm. und fördern den Zusammenhalt der Gruppe; die Tr. sollten dem Austausch zw. den TN vorbehalten sein und dürfen nicht mit gruppenfremden Aktivitäten überfrachtet sein.

Teil II. 6._Auswertung der Online-Befragung

Offline Treffen: Anzahl	wegen der langen Anreise konnte ich nur zwei besuchen	Anreise-Entfernung entscheidend	1-2 pro Jahr	Waren in genügender Anzahl angeboten	Großes Angebot	mindestens ein Verständigungstreffen während der Projektlaufzeit, an dem alle TN anwesend sind; halbjährlich – Nachteil: Kostenfaktor!
Änderungsvorschläge	Thema und Zeitrahmen besser aufeinander abstimmen; verbindliche Teilnahme fördern	realistische Zeitvorgaben und Eingrenzung schon bei Themenstellung	realistische und exakte Zeitvorgabe; Verpflichtung zur aktiven Mitarbeit aller TN; inhaltl. Vorgaben festlegen	Thematischen Rahmen enger abstecken; Fragestellung mehr Bezugnahme auf die heutige Zeit	Programm bei Präsenztreffen sehr umfangreich; wenig Freizeit. Zeitrahmen für virtuelle Projektarbeit erweitern.	kein Zwang zur Präsentation; kein Druck auf TN
Unterstützungsbedarf	Die Gruppen miteinander ins Gespräch bringen und vernetzen	Pflege der Website, techn. Vorbereitung und Support	technischer Support	Rücksicht auf veränderte Lebenssituation statt Ausschluss aus der Gruppe	Auswahl und Eingrenzung des Themas	passwortgeschützte Diskussion ermöglichen; Auseinandersetzung zw. unterschiedlichen Sichtweisen;
Rat für Neulinge	Computer und Internet machen nicht einsam, wenn man Mitglied einer gut vernetzten Arbeitsgruppe ist	Klarheit über benötigtes Ausmaß an inhaltliche und technische Lernbereitschaft, Engagement, Kosten und Zeit einfordern	mit hohem Zeitaufwand ist zu rechnen	Freude am Thema und Neugier mitbringen	PC-Anschluss und Internet muss vorhanden sein; keine Scheu vor E-Mail-Kommunikation	Auf genauer und verbindlicher Information über voraussichtlichen Zeitaufwand und anfallende Kosten (Material, Offline-Treffen), klare Rahmenbedingungen bestehen!

Teil II. 6._Auswertung der Online-Befragung

<p>Erwartungen eingetroffen?</p>	<p>Mehr Inhalte mitgenommen, aber auch mehr Zeit aufgebracht als erwartet</p>	<p>erfüllt; Selbstwirksamkeit durch Eigenleistung, Lernen aus Fehlern</p>	<p>nicht erfüllt; jeder TN sollte die gleiche Intension zur Mitarbeit und zum Lernen mitbringen</p>	<p>Keine vorangehenden Erwartungen, nur „auf das Angenehmste überrascht“</p>	<p>vage; kam aus Neugier</p>	<p>teilweise erfüllt; ausschließl. themat. Arbeit erwartet – musste mir zwangsläufig technisches Wissen und Kenntnisse in Webdesign aneignen; hierfür zu Lasten der thematischen Arbeit viel Zeit und Energie aufgebracht.</p>
<p>Persönlicher Lernertrag</p>	<p>Wissenschaftlich relevante Fragen stellen können; Fragestellungen operationalisieren. Online-Moderation der Arbeitsgruppe. In der Gruppe das Gelernte üben, korrigieren und ergänzen.</p>	<p>Erfahrungsaustausch und Diskussion über aktuelle sozialpolitische Entwicklungen (Ausgrenzung, Inklusion) mit den Gruppenmitgliedern; Denkipulse</p>	<p>1. umfassender Umgang mit dem PC 2. Gestaltung eines Lernprojektes im Internet 3. erweiterte Themenkenntnis</p>	<p>Sorgfältige Auseinandersetzung mit komplizierten Texten; Verbesserung des schriftlichen Ausdrucks; Erleichterte Medienanwendung</p>	<p>Entdecken und Nachdenken über Tücken des Mail-Verkehrs und der Internetrecherchen: Medienanwendungskompetenz; Einblicke in DDR-Biografien erleichtern Zugang zu Menschen aus den neuen Bundesländern</p>	<p>Erwerb technischer Fähigkeiten hat wenig Wert, da nicht nachhaltig; (Technik überholt uns); präzise schriftliche Ausdrucksfähigkeit; Lesen und strukturiertes Zusammenfassen wissenschaftlicher Texte; schriftliche Dokumentation und Berichterstattung; freies Reden vor Publikum; PC-Kenntnisse und geübter Umgang mit Internet.</p>