



Herausgegeben von Katrin Girgensohn

Kompetent zum Dokortitel

Konzepte zur Förderung Promovierender

2010. 239 Seiten. Mit 10 Abb. u. 4 Tab. Broschur. EUR 34,95 ISBN 978-3-531-17272-9

Die Lebensphase Promotion erfordert mehr als Fachwissen. Wer erfolgreich promovieren will, muss auch seine physischen und sozialen Ressourcen einschätzen und organisieren können. Deshalb erfordert eine Promotion zahlreiche Schlüsselqualifikationen. Dieses Buch stellt ein Modell vor, das an der Europa-Universität Viadrina entwickelt wurde, um deutsche und internationale Promovierende umfassend in ihren Promotionsprozessen zu unterstützen: In interkulturellen Teams begleiten

die Promovierenden einander. Flankiert wird dieses Academic Peer Coaching durch Trainings zu Schlüsselqualifikationen. Der Sammelband beschreibt aus der Perspektive der verschiedenen Beteiligten wesentliche Aspekte und verankert sie in aktuellen Diskursen zur Entwicklung der Promotionsphase im Bologna-Prozess vor dem Hintergrund der Internationalisierung der Hochschulen. Das Buch richtet sich an Dozierende, Promovierende und Koordinierende von Graduiertenprogrammen.

Inhalt

Mit Beiträgen von Alice Altissimo, Rebekah Buchanan, William Dinkel, Heidi Fichter-Wolf, Katrin Girgensohn, Anja Hennig, Gundula Gwenn Hiller, Julia Košinár, Imke Lange, Ulrike Lange, Franziska Liebetanz, Daniela Liebscher, Anna Lipphardt, Felicitas Macgilchrist, Frank Marks, Dunja Mohr, Doris Thömen-Suhr, Arnd Wasserloos

Herausgeber

Dr. Katrin Girgensohn hat das Schreibzentrum an der Europa-Universität Viadrina aufgebaut und lehrt und forscht in den Bereichen Schreib- und Hochschuldidaktik sowie Schreibforschung.

Einleitung

Katrin Girgensohn

Der Bologna-Prozess befindet sich in einer neuen Phase: nach der Umstellung auf modularisierte Bachelor- und Masterabschlüsse geht es nun darum, die Promotion im europäischen Raum zu reformieren. Die Hochschulen haben damit eine neue Herausforderung zu meistern, ohne dass eine abschließende Bilanz darüber gezogen werden konnte, ob der Bologna-Prozess bisher als Erfolg oder als Misserfolg bewertet werden muss. Die verschiedenen Beteiligten sehen das unterschiedlich. Während es Stimmen gibt, die die Reformen im Rahmen des Bologna-Prozesses grundsätzlich gutheißen, gibt es andererseits viele Lehrende und Studierende, die den Bologna-Prozess als gescheitert ansehen und sich über zahlreiche Verschlechterungen beklagen (vgl. z.B. die verschiedenen Positionen in Forschung und Lehre 2009).

Ein wichtiger Kritikpunkt ist eine Tendenz zur Verschulung des Studiums: In dem Bemühen, die „workloads“ der Studierenden messbarer zu machen, sind bei der Modularisierung der Studiengänge immer mehr Pflichtelemente eingeführt und Anwesenheitskontrollen alltäglich geworden, zudem werden in nahezu allen Kursen Prüfungsleistungen verlangt. Europäische Vergleichbarkeit - das eigentlich Ziel des Bologna-Prozesses - schien zunächst nur durch übermäßige Kontrolle erreichbar gewesen zu sein.

Für die Reform der Promotionsphase besteht nun eine Herausforderung darin, solche Verschulungstendenzen zu vermeiden und trotzdem gewisse Strukturen zu schaffen. Denn das Modell der individuellen Promotion, das bisher¹ an deutschen Hochschulen vorherrscht, macht nicht nur eine europäische Vergleichbarkeit schwierig, sondern scheint auch für die Effizienz des Promovierens nicht unbedingt günstig zu sein. Das legen zumindest die langen Promotionszeiten in Deutschland nahe (vgl. Kerst & Minks 2004). Die Hochschulen stehen also vor der Aufgabe, für ihre Promovierenden Strukturen zu entwickeln, die sie so fördern, dass Promotionszeiten effektiver bewältigt und damit verkürzt werden und zudem die Promotionsbedingungen europaweit vergleichbarer machen. Andererseits müssen sie versuchen, die große Freiheit beizubehalten, die das alte System des Promovierens kennzeichnet und die den Reiz des Promovierens als „erster Phase des eigenständigen wiss. Arbeitens“ ausmacht (vgl. Tiefel 2006). So bekräftigt auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung:

„Einig sind sich die Ministerinnen und Minister darin, dass die Förderung des Wissens durch originäre Forschung das Kernelement der Doktorandenausbildung in Europa ist und bleibt und, dass eine Überregulierung der Doktorandenausbildung zu vermeiden ist.“ (BMBF 2009).

Auch die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder) (EUV) musste sich dieser Aufgabe stellen. Die EUV versteht sich bildungspolitisch als Reformuniversität. Als besondere Herausforderung und besonderes Privileg kommt an der EUV hinzu, dass 30% der Promovierenden nichtdeutscher Herkunft sind. Die EUV hat damit einen für Deutschland überdurchschnittlich hohen Anteil ausländischer Promovierender, der auf dem Niveau von Ländern wie Länder wie Frankreich, Großbritannien oder den USA liegt (vgl. Moes 2006).

Als es darum ging, Reformkonzepte für die Promotionsphase zu entwickeln, stand die EUV daher vor der Aufgabe, zu überlegen, wie sie dieser speziellen Situation gerecht werden könnte. Für ausländische Studierende ist an der EUV bereits ein breites Spektrum an Unterstützungs- und Integrationsangeboten vorhanden. So gibt es den studentischen Verein *Interstudis*, der ausländische Studierende betreut, es gibt mit dem Fforsthaus ein interkulturelles Wohnprojekt, es gibt Trainingsangebote, Sprachkurse, Tandemprojekte, Sprachlernberatung, Schreibberatung u.v.m.. Die Erfahrungen mit diesen Angeboten haben gezeigt, dass es zwar nötig ist, ausländische Studierende gezielt zu unterstützen, dass aber gemeinsame Angebote für in- und ausländische Studierende unverzichtbar sind, wenn es darum geht, die Studierenden auch wirklich zu integrieren. So hat Hiller (Hiller 2007) in einer Studie herausgearbeitet, dass auch an einer so international ausgerichteten Institution wie der Europa-Universität interkulturelle Kommunikation nicht von alleine funktioniert, nur weil verschiedene Kulturen koexistieren.

Daher ist es ein Ziel der EUV, auch für die Promotionsphase Angebote zu machen, die ausländische Promovierende gezielt unterstützen, sie aber zugleich integrieren, indem deutsche Promovierende ebenfalls einbezogen werden. Der hohe Anteil ausländischer Promovierender der EUV soll nicht als Problem gesehen, sondern als Potenzial gezielt genutzt werden, um die Promotionsphase für alle Beteiligten zu verbessern. Das Wissen der internationalen Promovierenden über ihre eigene Wissenschaftskultur kann deutschen Nachwuchswissenschaftler/innen helfen, sich als eigene kulturelle Gruppe zu erfahren und so eine und

¹ Seit 1998 gibt es eine wachsende Anzahl an mehr oder weniger strukturierten Promotionsprogrammen in Deutschland, wie DFG-Kollegs, Graduate Schools etc. 2005 betrug der Anteil der Promovierenden in Deutschland, die nicht individuell verantwortet promovieren, jedoch noch nicht mehr als 15% (vgl. BMBF 2005).

interkulturelle Wissenschaftskompetenz aufzubauen, die in den globalisierten Scientific Communities, z.B. auf Konferenzen oder bei internationalen Projekten, sehr wichtig ist.

So entstand das Konzept für das Pilotprojekt „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“. Es wurde entwickelt am Schreibzentrum der EUV, einer wissenschaftlichen Einrichtung für alle drei Fakultäten der Universität. Dies bot sich an, da es – unabhängig vom Fach – keine Promotion ohne Schreibprozesse gibt und Schreiben daher die fächerübergreifende Schlüsselqualifikation für alle Promovierenden ist. Schreiben ist zudem im wissenschaftlichen Forschungsprozess ein Denkmedium und es ist mitunter stark geprägt von unterschiedlichen Wissenschaftskulturen – sowohl in verschiedenen Ländern als auch in verschiedenen Fachkulturen innerhalb der Universitäten. Deshalb ist es ein ideales Medium um Diversität erfahrbar zu machen. So können Promovierende beispielsweise beim Austausch über Textausschnitte aus ihren Dissertationsschriften feststellen, was für unterschiedliche Stile innerhalb der Wissenschaft existieren – je nach Land oder auch je nach Fach.

Um das Ziel zu erreichen, kulturelle Diversität produktiv zu nutzen, konnte außerdem auf die Erfahrungen des Zentrums für Interkulturelles Lernen (ZIL) zurückgegriffen werden. In diesem Rahmen bietet die EUV für Studierende und Lehrende regelmäßig interkulturelle Trainings an, die sehr stark nachgefragt werden. Diese interkulturellen Trainings sollten sowohl mit Schreibtrainings als auch mit weiteren Trainings zur Unterstützung der Promotionsphase verbunden werden. Interkulturalität wurde also nicht als Selbstzweck betrachtet, sondern wurde erlebt am Beispiel von wichtigen Qualifizierungen in der Promotionsphase.

Das Kernstück des Pilotprojekts waren die *Academic Peer Coaching Groups*²: Promovierende wurden darin unterstützt, fächer- und heimatländerübergreifende Gruppen zu bilden, in denen sie sich gegenseitig in ihren Promotionsprozessen begleiten. Internationale Promovierende sollten so die kontinuierliche, gezielte Unterstützung deutscher Promovierender erfahren, umgekehrt sollten deutsche Promovierende von den unterschiedlichen Perspektiven der internationalen Promovierenden auf ihre Arbeitsprozesse profitieren. Diese Gruppen arbeiteten autonom, also ohne Leitung durch externe Betreuungspersonen.

Darüber hinaus bot das Projekt sehr unterschiedlich ausgerichtete Trainings zu verschiedenen Schlüsselqualifikation an - in dem Sinne, dass sie den Promovierenden Schlüssel in die Hand geben, die Promotion erfolgreich und effektiv zu bewältigen (vgl. Koepnerk & Warner 2006). Die Trainings ergänzten die „Support-Strukturen“ (Wildt & Szczryba 2006 und Szczryba & Wergen 2009) der Gruppenarbeit durch regelmäßigen, weiterführenden Input.

Dieses Pilotprojekt konnte mit Unterstützung des DAAD 2008 durchgeführt werden. 19 Promovierende aller drei Fakultäten nahmen an dem Programm teil, zehn davon kamen ursprünglich nicht aus Deutschland. Strukturell war das Projekt bewusst angelegt als ein Mittelweg zwischen einer individuellen und einer strukturierten Promotion: Die Promovierenden bewarben sich für die Teilnahme und legten sich damit für einen begrenzten Zeitraum darauf fest, sich auf die Gruppenarbeit und die Trainings einzulassen. Es gab keine Teilnahmeverpflichtungen seitens der Fakultäten und keine Credit Points.

Das vorliegende Buch gibt Einblicke in dieses Pilotprojekt. Die verschiedenen Beteiligten berichten von ihren Erfahrungen bzw. zeigen, weshalb bestimmte Inhalte für das Projekt wichtig waren:

Heidi Fichter-Wolf erläutert als externe Evaluatorin des Projektes das Gesamtkonzept und wertet aus, wie es bei den Promovierenden ankam. Sie hat die Promovierenden dafür sowohl zu Beginn als auch am Ende des Projektes befragt und war zeitweise teilnehmende Beobachterin. Ihr Fazit zeigt, dass das Projekt äußerst positiv bewertet wurde, obwohl der zeitliche Rahmen des Pilotprojekts zu einer teilweise zu hohen Arbeitsbelastung der Teilnehmenden geführt hat.

Im Beitrag von William Dinkel und Alice Altissimo kommen die Promovierenden zu Wort. Sie berichten von den Erfahrungen, die sie in ihren Academic Peer Coaching Gruppe gemacht haben und stellen fest, dass diese Arbeitsform insbesondere für solche Promovierenden hilfreich ist, die nicht als Vollzeit-Promovierende in die Universitätsstrukturen eingebunden sind.

Es folgen Beiträge der beteiligten Trainerinnen. Katrin Girgensohn und Gundula Gwenn Hiller zeigen, wie ein mehrtägiges „Kick-Off-Seminar“ zu dem Gelingen des Projekts maßgeblich beitrug. Die Promovierenden lernten einander bei diesem Training durch gezielt angeregte Reflexionen auf der Ebene der persönlichen Visionen und Erfahrungen gut kennen und konnten sich auf dieser Basis zu Academic Peer Coaching Gruppen zusammen finden. Teambuilding-Aktivitäten unterstützten den Prozess.

Anja Hennig zeigt in ihrem Beitrag, wie wichtig es für Promovierende ist, das Betreuungsverhältnis zu reflektieren und selbst in die Hand zu nehmen. Eine wichtige Rolle spielt dabei auch das Bewusstsein dafür, dass die kulturelle Prägung durch das Studium auch die Erwartungen an die Betreuung in der Promotion beeinflusst. Promovierende sollten sich damit auseinandersetzen, was sie an einer deutschen Universität von ihren Betreuungspersonen, den Doktormüttern und –vätern, erwarten können und was nicht.

Julia Košinár legt dar, wie Promovierende mit dem in der Promotionsphase unvermeidlichen Stress umgehen können, der einerseits durch die dauerhafte Belastung in chronische Überlastung auszuarten droht und

² Diese Idee wurde entwickelt in Anlehnung an das Konzept OPSIS der FH Jena und der Begriff orientiert sich an dem dort verwendeten Begriff „Scientific Coach“.

andererseits in akuten Situationen wie bei Vorträgen gehandhabt werden muss. Julia Košinár plädiert für einen Ansatz, der neben psychischen und inhaltlichen Faktoren auch den Körper berücksichtigt: Bewusste Körperwahrnehmung und eine expandierte Körperhaltung können viel zum Wohlbefinden in der Promotionszeit beitragen.

Das Training von Gundula Gwenn Hiller war explizit einem Thema gewidmet, das auch in den anderen Seminaren immer wieder eine Rolle spielte: den unterschiedlichen Wissenschaftskulturen und den damit verbundenen Erwartungen. Sowohl für die interkulturelle Kommunikation in den Academic Peer Coaching Gruppen als auch für die Kommunikation innerhalb der Universität, bei Forschungsreisen oder auf Konferenzen ist es für Promovierende unerlässlich, ein Bewusstsein für interkulturelle Kommunikation zu entwickeln.

Da neben der ideellen Seite natürlich auch die materielle Seite der Lebensphase Promotion existentiell ist, widmet sich der Beitrag von Daniela Liebscher der Frage, wie sich gelungene Förderanträge für Promotionsvorhaben schreiben lassen. Daniela Liebscher gibt in ihrem Beitrag nicht nur handfeste Tipps zum Schreiben von Förderanträgen und Exposés, sondern erläutert auch die Bedeutung von Förderanträgen und deren einzelnen Bestandteilen.

Felicitas MacGilchrist stellt das Training „Publish or Perish“ vor, in dem sich Promovierende damit beschäftigen, wie sie ihre Forschungsergebnisse in wichtigen internationalen, englischsprachigen Fachzeitschriften publizieren können. Das Training kombiniert praktische Schreibmethoden mit einem genreanalytischen Ansatz: Die Promovierenden lernen, die für sie relevanten Genres wie z.B. den Abstract eines Artikels oder die Einleitung so zu analysieren, dass sie sich beim Schreiben ihrer Artikel auch in der Fremdsprache Englisch sicher fühlen können. Ein schöner Nebeneffekt dieses Trainings ist, dass hier die Teilnehmenden alle in einer Fremdsprache schreiben müssen und so diese Erfahrung unabhängig von den Muttersprachen miteinander teilen.

Dunja Mohr stellt Überlegungen zum Training „Go academic!“ vor, in dem es darum geht, eine Auseinandersetzung mit dem Berufsfeld Wissenschaft anzuregen. Denn nur eine realistische Vorstellung vom „Beruf Wissenschaft“ ermöglicht eine gezielte Berufswahl und eine effektive Vorbereitung. Da unklare Zukunftsperspektiven ein Grund für überlange Promotionszeiten sind, kann ein solches Training viel dazu beitragen, die Promotion effektiver zu gestalten.

Katrin Girgensohn und Franziska Liebetanz berichten von der institutionellen Schreibberatung für in- und ausländische Promovierende. Ein solches Beratungsangebot konnte mit Unterstützung des DAAD zusätzlich angeboten werden und somit das Peer Coaching ergänzende, individuelle Beratungen ermöglichen. Der Beitrag erläutert was Schreibberatung ist, welche Besonderheiten die Schreibberatung für Promovierende prägen und worauf in der Beratung für ausländische Doktoranden geachtet werden sollte.

Den Abschluss dieses Buchs bilden drei das Konzept „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“ ergänzende Beiträge. Sie sind in dieses Buch aufgenommen worden, weil sie sinnvolle Ergänzungen zu dem vorgestellten Pilotprojekt bieten:

Imke Lange und Ulrike Lange zeigen in ihrem Beitrag, dass sich autonome Unterstützungsstrukturen wie das Academic Peer Coaching auch in die virtuelle Welt übertragen lassen. Sie erläutern wichtige Prinzipien für kollegiale Online-Schreibgruppen. Dabei geben sie nicht nur Hilfestellungen für das Geben und Nehmen von Feedback in Schreibgruppen im Allgemeinen, sondern schlagen auch Kommunikationsregeln für Chat- und E-Mail-Austausch vor.

Rebekah Bukhanan stellt innovative Promotionsstrukturen der Temple University in Philadelphia vor. Dort haben Promovierende in sogenannten „Writing Retreats“ die Möglichkeit, in einem Zeitfenster von zwei Wochen und mit Begleitung externer, die eigenen Doktorväter oder –mütter ergänzenden Betreuungspersonen, intensiv im Schreibzentrum an ihrer Dissertation zu arbeiten. Angeboten werden außerdem Schreibwochenenden und autonome Schreibgruppen für Promovierende.

Doris Thömen-Suhr und Frank Marks widmen sich dem Thema der hochschuldidaktischen Weiterqualifizierung. Promovierende übernehmen häufig Lehre an den Universitäten. Für die berufliche Weiterentwicklung ist diese Aufgabe wichtig, oft aber auch mit sehr viel Aufwand verbunden, da es sich um erste Lehrerfahrungen handelt und es meist nur wenig Unterstützung seitens der Betreuungspersonen gibt. Trainings in Hochschuldidaktik sind daher eine sinnvolle Qualifizierung in der Promotionsphase. Der Beitrag zeigt, dass Lehre heute anders ausgerichtet sein muss als ausschließlich auf frontale, kognitive Wissensvermittlung. Training, das auf den Einsatz problemorientierten Lernens in der Lehre vorbereitet, kann den Promovierenden nicht nur dabei helfen, bessere Lehre zu machen und sich selbst zu entlasten, sondern es kommt auch den Studierenden und damit der nächsten Generation Promovierender zu Gute. Es wird deutlich, dass hochschuldidaktische Fortbildung gerade unter den Anforderungen des Bologna-Prozesses wichtig ist und Promovierende – als die Generation der zukünftigen Lehrenden – der Schlüssel zu einer fortschrittlichen Lehre im Sinne der Anforderungen des Bologna-Prozesses sein können.

In der Evaluation des Projekts wurde von den Teilnehmenden zudem angeregt, auch wissenschaftsmethodische Weiterqualifizierungsangebote zu integrieren. Für wissenschaftliche Methoden ein fächerübergreifendes Angebot zu machen, erscheint allerdings sehr problematisch. Als ein möglicher Weg sei

auf die NetzWerkstatt für qualitative Methodenbegleitung, ein Projekt der FU Berlin, verwiesen³. Sinnvoll sind sicher auch individuelle Beratungsangebote, wie das Projekt „Methodenberatung“ der Universität Hildesheim⁴.

Insgesamt zeigt die Vielfalt der Beiträge, dass es sich lohnt, offen und phantasievoll diese nächsten Schritte des Bologna-Prozesses zu gehen und nicht feste Strukturen, sondern vielmehr die Beteiligten in all ihrer Individualität in den Mittelpunkt zu stellen: die Promovierenden mit ihren jeweiligen Heimatkulturen, ihren Fachkulturen, ihren Persönlichkeiten, ihren familiären und beruflichen Kontexten und allen ihren Potenzialen. Denn sie sind es, die „mit ihrer Qualifizierung zentrale Beiträge für Forschung und Wissenschaft“ leisten (Tiefel 2006: 75), aber auch für ihre außeruniversitären künftigen Berufsfelder – kurz: für die Zukunft unserer Gesellschaft.

Literatur

- BMBF (2005). Bologna Process: German National Report for 2005. URL: http://www.bologna-bergen2005.no/EN/national_impl/00_Nat-rep-05/National_Reports-Germay_050118.pdf. (01.10.09).
- BMBF (2009). Der Bologna-Prozess. URL: <http://www.bmbf.de/de/3336.php>. (1.10.09).
- Forschung und Lehre (2009). Zehn Jahre Bolognareform. *Forschung und Lehre* (16, 6) 404-421.
- Hiller, G.G. (2007). Interkulturelle Kommunikation zwischen Deutschen und Polen an der Europa- Universität Viadrina. Eine empirische Analyse von Critical Incidents. Frankfurt/Main: IKO-Verlag.
- Kerst, Ch. & Minks, K. (2004). Fünf Jahre nach dem Studienabschluss - Berufsverlauf und aktuelle Situation von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen des Prüfungsjahrgangs 1997. Forschungsbericht des HIS Hochschul-Informationen-System im Auftrag des BMBF. URL: http://www.bmbf.de/pub/his_projektbericht_10_04.pdf. (2.10.2009).
- Koepernik, C. & Warner, A. (2006). Akademische Schlüsselqualifikationen. In Johannes Moes, Sandra Tiefel Claudia Koepernik (Hg.), *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive*, 303-314. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Moes, J. (2006). Internationalisierung für Promovierende. In Claudia Koepernik; Johannes Moes; Sandra Tiefel (Hg.), *GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive*, 341-356. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Szczyba, B. & Wergen, J. (2009). Learning Outcomes der Promotionsphase - Supportstrukturen für die Kompetenzentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In Birgit Szczyba, Ulrich Welbers, Johannes Wildt Ralf Schneider (Hg.), *Wandel der Lehr- und Lernkulturen*, 88-99. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Tiefel, S. (2006). Stellungnahme zum Beitrag von J. Wildt. In Werner Fiedler; Eike Hebecker (Hg.), *Promovieren in Europa. Strukturen, Status und Perspektiven im Bologna-Prozess*, Opladen: Barbara Budrich.
- Wildt, J. & Szczyba, B. (2006). Strukturiert promovieren: Didaktische Konzeptionen und Modelle einer strukturierten Doktoranden-Ausbildung. In Eike Hebecker Werner Fiedler (Hg.), *Promovieren in Europa. Strukturen, Status und Perspektiven im Bologna-Prozess*, 51-72. Opladen: Barbara Budrich.

³ URL: www.methodenbegleitung.de

⁴ URL: <http://www.uni-hildesheim.de/de/6989.htm>

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort: Internationale Potentiale führen zum Erfolg..... <i>Nina Lemmens – DAAD</i>	9
Vorwort : Schlüssel zur Qualifikation..... <i>Arnd Wasserloos – Viadrina Graduate School</i>	11
Einleitung..... <i>Katrin Girgensohn</i>	13
Das Projekt „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“ an der Europa-Universität Viadrina..... <i>Heidi Fichter-Wolf</i>	21
Von der Funktion und dem Funktionieren des Promotionsprozesses..... <i>William P. Dinkel, Alice Altissimo</i>	43
„Kick-Off“: Gelungenes Netzwerken initiieren..... <i>Katrin Girgensohn, Gundula G. Hiller</i>	51
Die Crux mit der Promotionsbetreuung – Einblicke in einer besondere Beziehung und Überlegungen zu Lösungsansätzen..... <i>Anja Hennig</i>	71
Das kreative Chaos meistern <i>Anna Lipphardt</i>	85
Selbstpräsentation und Stressmanagement in der Promotionsphase..... <i>Julia Košinár</i>	99
Interkulturelle Wissenschaftskompetenz für Promovierende..... <i>Gundula G. Hiller</i>	121
Der Stipendienantrag – der „Businessplan“ für die Promotion..... <i>Daniela Liebscher</i>	137
Publish or Perish? A genre approach to getting published in leading English-language journals..... <i>Felicitas Macgilchrist</i>	159
<i>Go Academic!</i> Strategien für das Berufsfeld Wissenschaft..... <i>Dunja M. Mohr</i>	173
Schreibberatung für in- und ausländische Promovierende als institutionelles Angebot..... <i>Katrin Girgensohn, Franziska Liebetanz</i>	183
Online-Schreibgruppen: den regelmäßigen Austausch fördern..... <i>Imke Lange, Ulrike Lange</i>	203
Creating Graduate Student Writing Programming..... <i>Rebekah J. Buchanan</i>	223
Verbesserung des Lernens im Hochschulunterricht - neue Anforderungen für die Lehre ... <i>Doris Thömen-Suhr, Frank Marks</i>	229
Autorinnen und Autoren.....	241