

Katrin Girgensohn (Hrsg.)

Kompetent zum Dokortitel

Konzepte zur Förderung
Promovierender

KEY COMPETENCES FOR HIGHER EDUCATION
AND EMPLOYABILITY

VS RESEARCH

 *Schreib*_{ZENTRUM}
Europa-Universität Viadrina
Frankfurt (Oder)

Katrin Girgensohn (Hrsg.)

Kompetent zum Dokortitel

VS RESEARCH

Key Competences for Higher Education and Employability

Herausgegeben von

Dr. Katrin Girgensohn

Dr. Gundula Gwenn Hiller

Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen spielt eine zunehmend größere Rolle in der Hochschulausbildung. Im Zuge des Bologna-Prozesses wird nachhaltig gefordert, dass die akademische Ausbildung den Studierenden Qualifikationen jenseits des Fachlichen vermittelt, die ihnen einerseits dabei helfen, selbstgesteuertes und lebenslanges Lernen zu bewältigen. Andererseits sind diese Qualifikationen auch auf „employability“ (= Berufsfähigkeit) ausgerichtet, d. h. auf die Fähigkeit, berufliche Herausforderungen zu bewältigen. Dies stellt die Hochschulen derzeit vor die Aufgabe, ihre Angebote an die sich verändernden Bedingungen anzupassen. Diese Reihe widmet sich verschiedenen Fragestellungen zur Implementierung von Schlüsselqualifikationen an Hochschulen.

This book series is dedicated to the implementation of key qualifications at universities. The acquisition of key qualifications plays an increasing role in university education. The Bologna process demands training for key competences beyond the curriculum: On the one hand these competences should enable students to master their studies with independent and lifelong learning. On the other hand these qualifications are aligned also to employability (= ability to work), i. e. to the ability to master vocational challenges. Universities have to adapt their offers to these changing conditions.

Katrin Girgensohn (Hrsg.)

Kompetent zum Dokortitel

Konzepte zur Förderung
Promovierender

Mit Geleitworten von Nina Lemmens
und Arnd Wasserloos

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Gedruckt mit Förderung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur
des Landes Brandenburg

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2010

Lektorat: Dorothee Koch | Anita Wilke

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist Teil der Fachverlagsgruppe

Springer Science+Business Media.

www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-17272-9

Geleitwort

Internationale Potentiale führen zum Erfolg

Der Anteil der ausländischen Promovierenden an der Europa-Universität Viadrina liegt mit 30% über dem Durchschnitt an deutschen Hochschulen und ist ähnlich hoch wie in anderen bevölkerungsstarken Ländern wie Frankreich, Großbritannien oder den USA. Die Europa-Universität Viadrina hat früh erkannt, dass diese Gruppe ausländischer Promovierender ein großes Potential darstellt, das es besonders zu fördern und zu einem Teil einer umfassenden Internationalisierungsstrategie der Hochschule zu machen gilt.

Mit Hilfe des aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten und vom DAAD koordinierten Programms zur Förderung der Internationalisierung an den deutschen Hochschulen (PROFIS) wurde das Projekt „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“ Ende 2007 begonnen.

Ziel war es, gemeinsame Trainingsmodule für internationale und deutsche Doktoranden und Doktorandinnen zur Sensibilisierung für Wissenschaftskulturen und zur Förderung interkultureller Wissenschaftskompetenz zu schaffen sowie Kleingruppen zum „Academic Peer Coaching“ zu bilden, die eine enge gegenseitige Betreuung gewährleisten.

Damit wurde, wie die Evaluation nach Ende des Projektes 2008 zeigt, nicht nur eine bessere Betreuungssituation für die ausländischen Promovierenden erreicht, sondern auch den deutschen Promovierenden ein Stück *internationalisation at home* nahegebracht. Die Diversität der Wissenschaftskulturen fördert die Entwicklung interkultureller Wissenschaftskompetenz, die allen Beteiligten in ihren zukünftigen Arbeitsfeldern zugute kommen wird.

Sehr viel Wert wurde seitens des DAAD auf die Vernetzung und Verbreitung von im PROFIS-Programm entwickelten Projekten gelegt. Das vorliegende Projekt „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“ der Europa-Universität Viadrina greift hier gleich zwei PROFIS-Projekte auf (der FH Köln und der FH Jena), die sich bereits an anderen Hochschulen bewährt haben, und entwickelte diese in neuer, auf die eigene Hochschule abgestimmter Form weiter.

Aktuelle Untersuchungen zeigen, dass neben studienspezifischen Faktoren für eine erfolgreich abgeschlossene Promotion eine verbesserte Integration der

internationalen Promovierenden von entscheidender Bedeutung ist. Dies scheint an der Viadrina in besonderem Maße gelungen: Diversitäten als Potential zu sehen und sie zu nutzen, um zu erkennen, wie ein ausländischer Teilnehmer des Projektes schrieb: „...dass alle mit Wasser kochen und dabei dieselben Schwierigkeiten haben, das Wasser zum Brodeln zu bringen. Das war tatsächlich häufig sehr motivierend.“

Die vorliegende Publikation zum Projekt „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“ zeigt in beeindruckendem Maße, wie internationale Potentiale Erfolg bringend genutzt werden können und ist sicherlich für andere Hochschulen von großem Wert.

Bonn, Oktober 2009

Dr. Nina Lemmens

Abteilungsleiterin Internationalisierung und Kommunikation, DAAD

Geleitwort

Schlüssel zur Qualifikation

Wer mit guten Examensnoten und einer hoch gelobten Abschlussarbeit im Gepäck mit dem Gedanken spielt, eine Doktorarbeit zu schreiben – oder dies sogar nahegelegt bekommt –, geht nicht unbedingt davon aus, dass es bei den handwerklichen Voraussetzungen dazu noch an etwas fehlen könnte. Immerhin hat man schon im Archiv, Feld etc. gearbeitet, und schließlich wäre es ja nicht das erste Mal, dass man die Befunde zu Papier bringt. Aber gerade für Promotionskandidaten ist „nach dem Examen“ häufig nicht die beste Zeit, um persönlichen Informations- oder Fortbildungsbedarf festzustellen, und oft wird dieser erst zu einem späteren Zeitpunkt deutlich: Wenn es bei der Arbeitsorganisation hakt, wenn das Verhältnis zum Betreuer einer Klärung bedürfte oder wenn man sich mitten im Prozess des Schreibens allzu oft vor einer leeren Bildschirmseite wiederfindet.

Wenn in den aktuellen Debatten über die Reform der Doktorandenausbildung von Mindeststandards der Qualitätssicherung die Rede ist, geht es nicht zuletzt darum, Promovierenden Mittel und Wege aufzuzeigen, wie sich diese und andere Herausforderungen der Promotionsphase meistern lassen. Dass die Frage der hierfür notwendigen Schlüsselqualifikationen inzwischen in breiter Front an den Hochschulen angekommen ist, verdankt sich dabei auch den vielen kleineren und größeren Projekten, die sich in der Vergangenheit mit der Förderung von DoktorandInnen an deutschen Hochschulen befasst haben.

Die im vorliegenden Band verarbeiteten Erfahrungen des Projekts „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“¹ machen dabei zweierlei deutlich: Erstens, dass es eine ganze Reihe von praktischen Hilfsangeboten gibt, von denen Promovierende nicht nur zu Beginn der in der Regel mehrjährigen Arbeit an der Doktorarbeit profitieren können, zweitens, dass sich Wissenschaftskompetenz nicht in der Befähigung zum Anfertigen einer Dissertation erschöpft, sondern von Selbstpräsentation über Teamfähigkeit bis zu interkultureller Zusammenarbeit auch nach weiter gehenden Kenntnissen und Fertigkeiten verlangt. Die Au-

¹ Vom Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) unterstütztes Projekt zur Förderung der Internationalisierung der Hochschulen, das im Jahr 2008 an der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder) durchgeführt wurde.

torinnen und Autoren entwerfen ein dementsprechend umfassendes Bild der Anforderungen, vor die sich DoktorandInnen heutzutage gestellt sehen, und sie zeigen innovative Wege auf, wie die Vermittlung dieser Anforderungen im Kontext der Universität geleistet werden kann. Für viele der Organisationsmodelle und Arbeitstechniken, die dabei entwickelt werden, gilt, dass sie sich über die Promotion hinaus auch auf verschiedensten anderen Gebieten einsetzen lassen, mithin Schlüsselqualifikationen im besten und eigentlichen Sinne sind.

Wenn die Viadrina Graduate School zum Wintersemester 2009/2010 erstmals ein reguläres Kursprogramm für deutsche und internationale DoktorandInnen aller Fakultäten anbietet, knüpft sie unmittelbar an diese Erfahrungen an. Dabei weiß sie sich eines wachsenden Zuspruchs von Seiten der Promovierenden, der Unterstützung von Hochschulpolitik und Forschungsförderung und, wie der vorliegende Band eindrucksvoll zeigt, eines umfassenden theoretischen und praktischen Engagements in den eigenen Reihen sicher.

Frankfurt (Oder), September 2009
Dr. Arnd Wasserloos
Viadrina Graduate School

Danksagung

Dem Deutschen Akademischen Austauschdienst gilt mein Dank für die finanzielle Förderung des Pilotprojekts „Wissenschaftskompetenz durch Diversität“ und für die unkomplizierte Unterstützung bei allen auftauchenden Fragen.

Ebenfalls ein großes Dankeschön geht an das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg für die Unterstützung dieser Publikation.

Das Pilotprojekt war nur möglich durch die gute Zusammenarbeit verschiedener Institutionen innerhalb des Zentrums für Strategie und Entwicklung der Europa-Universität Viadrina. Insbesondere haben zum Gelingen beigetragen das Zentrum für Interkulturelles Lernen, das Internationale Büro und das Career Center. Maßgebliche Unterstützung bei dieser Publikation kam zudem von der neuen Viadrina Graduate School.

Bei der Durchführung waren Gwenn Hiller und Franziska Liebetanz wunderbare Partnerinnen: vielen Dank! Für die Hilfe bei der Beantragung des Projekts danke ich Daniela Liebscher sowie Petra Weber, Torsten Glase und Irene Gropp. Und für Feedback und Korrekturen bei der Entstehung dieses Buches sei insbesondere Ulrike Lange, Imke Lange und Ramona Jakob gedankt.

Frankfurt (Oder) im November 2009
Katrin Girgensohn
Schreibzentrum der Europa-Universität Viadrina

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort: Internationale Potentiale führen zum Erfolg <i>Nina Lemmens – DAAD</i>	5
Geleitwort : Schlüssel zur Qualifikation <i>Arnd Wasserloos – Viadrina Graduate School</i>	7
Danksagung	9
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 eine besondere Beziehung und Überlegungen zu Lösungsansätzen <i>Anja Hennig</i>	69
Das kreative Chaos meistern <i>Anna Lipphardt</i>	83
Selbstpräsentation und Stressmanagement in der Promotionsphase <i>Julia Košinár</i>	97
Interkulturelle Wissenschaftskompetenz für Promovierende <i>Gundula G. Hiller</i>	117

Der Stipendienantrag – der „Businessplan“ für die Promotion <i>Daniela Liebscher</i>	133
Publish or Perish? A Genre Approach to Getting Published in Leading English-language Journals <i>Felicitas Macgilchrist</i>	155
<i>Go Academic!</i> Strategien für das Berufsfeld Wissenschaft <i>Dunja M. Mohr</i>	169
Schreibberatung für in- und ausländische Promovierende als institu- tionelles Angebot <i>Katrin Girgensohn, Franziska Liebetanz</i>	179
Online-Schreibgruppen: den regelmäßigen Austausch fördern <i>Imke Lange, Ulrike Lange</i>	199
Creating Graduate Student Writing Programming <i>Rebekah J. Buchanan</i>	219
Verbesserung des Lernens im Hochschulunterricht - neue Anforde- rungen für die Lehre <i>Doris Thömen-Suhr, Frank Marks</i>	225
Autorinnen und Autoren	237

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. Forschung und Lehre 6/2009).

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 bisher² 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 die zudem die Promotionsbedingungen europaweit vergleichbarer machen. Andererseits müssen sie versuchen, die große Freiheit beizubehalten, die

² 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 verantwortlich promovieren, jedoch noch nicht mehr als 15% (vgl. BMBF 2005).

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 (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 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*³: 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 Schlüsselqualifikationen an - in dem Sinne, dass sie den Promovierenden Schlüssel in die Hand geben, die Promotion erfolgreich und effektiv zu bewältigen (vgl. Koepernik & Warner 2006). Die Trainings ergänzten die „Support-Strukturen“ (Wildt & Szczryba 2006 und Szczryba & Wergen 2009) der Gruppenarbeit durch regelmäßigen, weiterführenden Input.

³ 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“.