

## **Schreibzentrumsarbeit und Employability: das Göttinger Zertifikat ProText**

▲ *Irina Barczaitis und Melanie Brinkschulte*

### **Einleitung**

Mit der Einführung der Bachelor- und Masterstudiengänge wurde unter anderem eine höhere Employability - Beschäftigungsfähigkeit - versprochen. Damit sollen Hochschulabsolventen spezifischer auf ihre beruflichen Anforderungen vorbereitet sein, um sich schnell und gewinnbringend in die Unternehmensabläufe einbringen zu können. Das Bachelorstudium soll stärker outcomeorientiert sein, wie Gerholz/Sloane (2008: 2f) feststellen: „[d]as Studium soll sich thematisch und methodisch an den Anforderungen späterer Beschäftigungssituationen richten [sic!]“.

Bislang ist noch weitgehend ungeklärt, was daraus wurde. Erhebungen unter Klein-, mittelständischen und Großunternehmen ergeben, dass sich die Employability aus ihrer Sicht nicht allein aus dem Fachwissen zusammensetzt, welches die Studierenden im Rahmen ihrer Studienleistungen erworben haben. Vielmehr seien überfachliche Schlüsselkompetenzen entscheidend bei der Personalwahl (Lödermann/Scharrer 2010: 86).

Inwiefern das Schreiben und ein reflektiertes Wissen über Schreibprozesse bei diesen Kompetenzen eine Rolle spielen, ist in den Umfragen am Rande mit erhoben worden. Unter anderem wurde nach 'schriftlichem Ausdruck' und 'Reflexionsfähigkeit' gefragt, beides Fähigkeiten, die z.B. durch ein Wissen über Schreibprozesse gefördert werden. Um jedoch aus schreibdidaktischer Perspektive die Employability in Bezug auf Schreibkompetenz genauer benennen zu können, wäre eine detailliertere Nachfrage nach berufsrelevanten Textarten wünschenswert gewesen.

Evaluationen und Wünsche von Studierenden in Schreibworkshops des Internationalen Schreibzentrums der Universität Göttingen zu verschiedenen akademischen und berufsorientierenden Themen ergaben, dass sich die Teilnehmenden durch ihr Studium wenig auf die Schreibsituationen im Beruf und an sie gestellte Erwartungen vorbereitet fühlen. So kamen Äußerungen wie „im Studium lernen wir mehr oder weniger das akademische Schreiben in unseren Studienfächern, aber ob dies dann auch das ist, was wir später im Beruf machen müssen, bleibt dahin gestellt“ (Studentin nach einem Workshop zum Schreiben im Lehrer\_innen-Beruf im WiSe 2011/12).

Um Studierenden aller Fachrichtungen eine zertifizierte Weiterqualifizierung zu ermöglichen, bietet das Internationale Schreibzentrum in Kooperation mit dem Seminar für Deutsche Philologie seit dem Wintersemester 2012/13 das Zertifikat „ProText: Professionell Texten im Beruf“ an. Das Ziel dieses Artikels ist es aufzuzeigen, wie die Schlüsselkompetenz Schreiben innerhalb der Employability eingeordnet werden kann (Kap. 2). Zudem wird in Kap. 3 skizziert, wie das Zertifikat ProText, das auf das Schreiben im Beruf vorbereitet, aufgebaut ist.

## **Employability und die Schlüsselkompetenz Schreiben**

### *Dimensionen von Employability*

Employability ist eines der großen Schlagworte des Bolognaprozesses und wird durch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen während des Studiums befördert. Der Begriff der Employability wird relativ vielseitig gehandhabt und kann sich je nachdem, ob er aus individueller Sicht, auf betrieblicher Ebene oder im gesellschaftlichen Kontext betrachtet wird, unterscheiden (Rump/Eilers 2005: 20).

Eine umfassende Definition für Employability, die alle drei Perspektiven umschließt, schlagen Rump/Eilers (2005: 21) vor: „Employability ist die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten.“ Durch diese Definition wird deutlich, dass neben fachlichen Kompetenzen auch die relativ unspezifisch gefassten überfachlichen Kompetenzen (=Schlüsselkom-

petenzen) sowie „Einstellungen und Mentalitäten“ (Rump/Eilers 2005: 21) angesprochen werden. Um diese überfachlichen Schlüsselkompetenzen näher zu bestimmen und kontinuierlich zu konkretisieren, werden derzeit empirische Erhebungen (z.B. Befragungen von Unternehmen, siehe Lödermann/Scharrer 2010) durchgeführt. Allgemein hat sich jedoch die folgende Einteilung durchgesetzt, nach der eine beschäftigungsfähige (bzw. employable) Person folgende Fähigkeiten besitzt:

Tab. 1: Fähigkeiten einer beschäftigungsfähigen Person (Rump/Eilers 2005: 21f)

| Fähigkeiten   | Dimensionen                             |
|---|---|
| ist fachlich kompetent  | Fachkompetenz                           |
| ist aktiv und ergreift Initiative, erkennt und nutzt Chancen                          | Initiative                              |
| übernimmt Verantwortung für sich selbst, ihre Entwicklung und setzt sich Ziele        | Eigenverantwortung                      |
| erkennt die Konsequenzen ihres Handelns   | Unternehmerisches Denken & Handeln      |
| ist fleißig und engagiert   | Engagement                              |
| ist fähig und bereit zur Zusammenarbeit   | Teamfähigkeit                           |
| ist in der Lage, das, was sie meint und will, auszudrücken und zur Geltung zu bringen | Kommunikationsfähigkeit                 |
| versetzt sich in andere hinein und hört zu  | Empathie, Einfühlungsvermögen           |
| behält in ungewohnten bzw. belastenden Situationen einen klaren Kopf                  | Belastbarkeit                           |
| geht konstruktiv mit schwierigen Situationen und Misserfolg um                        | Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz |

| Fähigkeiten   | Dimensionen                         |
|---|-------------------------------------|
| ist offen für Neues,<br>ist neugierig   | Offenheit, Veränderungsbereitschaft |
| weiß, was sie kann und<br>denkt regelmäßig über sich und<br>ihre Beschäftigungsfähigkeit nach | Reflexionsfähigkeit                 |

Dass nicht alle benannten Fähigkeiten von berufstätigen Personen und schon gar nicht von Berufsnovizen vollständig beherrscht werden können, ist sowohl den Bildungsträgern, hier den Hochschulen, als auch den Absolvent\_innen und Arbeitgebern klar. Trotzdem sehen befragte Unternehmen deutlich häufiger Defizite im Bereich der Schlüsselkompetenzen als bei den Fachkenntnissen (vgl. Mattheis 2006: 8, Abb. 1+2), wie eine Studie aus dem Raum Köln belegt. Bei der Einstellung von neuem Personal spielen bei gleicher fachlicher Eignung für 91% der befragten Unternehmen die Schlüsselkompetenzen die entscheidende Rolle (vgl. ebd.: 10, Abb. 6). Etwa zwei Drittel der Unternehmen haben in der Vergangenheit eine steigende Relevanz von Schlüsselqualifikationen für ihr Unternehmen wahrgenommen (vgl. ebd.: 11, Abb. 8) und fast 70% der Unternehmen nehmen an, dass dieser Trend sich weiter fortsetzen wird (vgl. ebd.: 12, Abb. 9). Somit ist es nicht weiter erstaunlich, dass diese befragten Unternehmen sich für einen deutlich höheren Anteil der überfachlichen Qualifikation während des Studiums aussprechen (vgl. ebd.: 9, Abb. 4).

Auch in einer jüngeren Erhebung im Jahre 2009 unter Augsburger Unternehmen bestätigt sich dieser Trend. Alle befragten Klein-, mittelständische und Großunternehmen geben an, dass Berufspraktika und die fachliche Ausbildung zwar die Basis darstellen, aber „personale Kompetenzen, eine positive Einstellung zur Arbeit und kommunikative Kompetenzen die ausschlaggebenden Kriterien bei der Personalauswahl sind“ (Lödermann/Scharrer 2010: 86). Darüber hinaus sehen sie einen weiteren Entwicklungsbedarf für die universitäre Ausbildung, indem durch integrative Ansätze „eine Verbindung von fachlicher und überfachlicher Kompetenzentwicklung“ (ebd.: 88) geschaffen wird.

## *Die Schlüsselkompetenz Schreiben als Komponente für Employability*

Dass wissenschaftliches Schreiben in der universitären Ausbildung zunehmend als Schlüsselkompetenz anerkannt wird, zeigen zum einen Veröffentlichungen, die sich genau mit dieser Funktion des Schreibens auseinandersetzen, z.B. Frank/Haacke/Lahm (2007) oder auch Arnold (2011). In den mittlerweile zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen zur Komplexität wissenschaftlicher Schreibprozesse wird zum anderen deutlich, welche vielfältigen kognitiven und affektiven Leistungen ein Schreibender während eines umfangreichen Schreibprojekts vollbringt (siehe z.B. die Überblicke über Forschungen zu Schreibprozessen in Kruse/Ruhmann 2006, Girgensohn/Sennewald 2012). Aber auch der berufliche Alltag von Akademiker\_innen zeichnet sich durch hohe Anforderungen an schriftliche Leistungen aus, die sowohl die Quantität der zu erbringenden Texte als auch deren Qualität betrifft (Lehnen/Schindler 2010: 235). Schon in früheren Arbeiten stellt z.B. Jakobs (2005; 2007) die Notwendigkeit der Vorbereitung von Studierenden auf das Schreiben im beruflichen Kontext heraus.

Insbesondere die Schlüsselkompetenz Schreiben bietet ein großes Potential um die Employability schon bei Studierenden auszubauen. Die von Rump/Eilers (2005) entwickelten Dimensionen von Employability finden sich in diversen Teilkompetenzen und -strategien des Schreibens wieder (s. Tab. 2). Schreiben kann hierbei als Instrument zur Entwicklung dieser Dimension von Beschäftigungsfähigkeit gelten oder als Möglichkeit gesehen werden, diese zu üben. Zwei Dimensionen, in denen die Schlüsselkompetenz Schreiben einen Beitrag zur Employability leistet, sollen nun zur Illustration genauer ausgeführt werden.

Die Dimension Fachkompetenz spiegelt sich in der Schlüsselkompetenz Schreiben unter anderem im fachspezifischen Textartenwissen wieder. Dieses umfasst ebenso Fragen des sprachlichen Stils wie auch inhaltliche und textstrukturelle Aspekte. Auch kann der kompetent Schreibende die Adressatenspezifik seines zu schreibenden Textes bewerten und den Text entsprechend verfassen. Darüber hinaus kennt er sich mit den Besonderheiten bestimmter Medien aus, in denen schriftliche Texte veröffentlicht werden, und kann sein Schreiben daraufhin auslegen. In Bezug auf das berufliche Schreiben zeigt

sich, dass relevante Textarten kaum oder gar nicht Gegenstand der universitären Ausbildung sind. Für den Lehrer\_innenberuf hat beispielsweise Lehnen (2008) herausgestellt, dass bestimmte Textarten, wie das Gutachten oder auch Elternbriefe, eine große Herausforderung für Novizen im Lehrer\_innenberuf darstellen, da sie weder in der ersten noch in der zweiten Ausbildungsphase hinreichend thematisiert werden.

Um ein zweite Teilkompetenz der Schreib-Employability darzustellen, wird die Reflexionsfähigkeit aufgegriffen: Kompetent Schreibende denken über ihre Schreibtätigkeit bewusst nach und entwickeln kontinuierlich ihre (meta-)kognitiven Strategien weiter. So können sie sich veränderten Bedingungen, wie Arbeitssituation oder Zeitaufwand für eine geforderte Textart, anpassen. Sie entwickeln auf diese Weise ein reflektiertes Schreibprozesswissen.

Einen Überblick über Teilkompetenzen bzw. Strategien der Schlüsselkompetenz Schreiben bietet Tab. 2. Die Dimensionen von Rump/-Eilers (2005: 21f; vgl. Tab. 1 im vorliegenden Artikel) bezogen auf berufliche Schreibkompetenzen können dabei zusammengefasst werden.

Tab.2: Teilkompetenzen und Strategien der Schlüsselkompetenz Schreiben in Bezug auf Employability

| Schlüsselkompetenz Schreiben   | Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit (Rump/Eilers 2005:21f.) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachspezifisches Textartenwissen</li> <li>- Wissen über Adressatenspezifik</li> <li>- Wissen über Besonderheiten von Medien</li> </ul>  | Fachkompetenz   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Initiative zur Verschriftlichung von Gedanken (z.B. Vorschläge zur schriftlichen Ergebnissicherung)</li> <li>- Schreiben fördert intensives Nachdenken über Inhalte, Zielsetzungen und Lösungswege</li> <li>- Schreiben fördert strukturierte, nachvollziehbare, durchdachte Zielfindung</li> <li>- Schreibprojekte müssen sorgfältig geplant werden</li> </ul> | Initiative, Unternehmerisches Denken und Handeln, Engagement    |

|   |  |
|---|--|
| Schlüsselkompetenz Schreiben  | Dimensionen von Beschäftigungsfähigkeit (Rump/Eilers 2005:21f.)        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- neue Textsorten kennenlernen und ausprobieren</li> <li>- eigene Schreibroutinen erkennen und evtl. zielangemessen verändern</li> </ul>   | Lernbereitschaft, Offenheit, Veränderungsbereitschaft                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- im Schreibprozess werden ständig Ziele gesetzt und überprüft</li> <li>- der Schreibende ist für seinen Text voll verantwortlich</li> <li>- Schreiben größerer Projekte erfordert Durchhaltevermögen</li> <li>- zeitökonomisches Schreiben</li> </ul> | Eigenverantwortung, Belastbarkeit                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- kooperatives und kollaboratives Schreiben</li> <li>- schriftlicher Ausdruck</li> <li>- Geben und Annehmen von Textfeedback</li> <li>- Absprachen im Schreibprozess</li> </ul>  | Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- das Lösen komplexer Schreibaufgaben übt den Umgang mit schwierigen Situationen und (Teil-) Misserfolgen</li> <li>- Geben und Annehmen von Textfeedback</li> </ul>  | Empathie, Einfühlungsvermögen, Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewusstes Schreiben regt zum Nachdenken über das eigene Tun an</li> <li>- Nachdenken über die eigene Schreibkompetenz und Erkennen von Möglichkeiten zu ihrer Weiterentwicklung</li> </ul>   | Reflexionsfähigkeit  |

Mit dem Zertifikat ProText wird die Ausbildung der Schlüsselkompetenz zum beruflichen Schreiben gefördert und den Studierenden eine Qualifizierung geboten, die ihre Employability stärkt, indem sie die Studierenden auf die Anforderungen im beruflichen Schreiben vorbereitet.

## Das Zertifikat ProText - Professionell Texten im Beruf

Obwohl Studierende während ihres Studiums und der Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Textarten relevante Teilkompetenzen für eine Employability erlernen, bleiben einige Teildimensionen unberücksichtigt bzw. könnten stärker miteinander verknüpft werden, wie wir im vorigen Abschnitt vorgestellt haben. Genau an dieser Lücke setzt das Zertifikat ProText an. Es verhilft den Teilnehmenden zu einem reflektierten Wissen über berufliches Schreiben, thematisiert berufsrelevante Textarten in ihren authentischen Zusammenhängen und ermöglicht den Teilnehmenden Schreiberfahrungen in zukünftigen beruflichen Kontexten.

In Kooperation mit dem Studiendekan der Philosophischen Fakultät, der einen Lehrstuhl im Seminar für Deutsche Philologie innehat, bietet das Internationale Schreibzentrum eine linguistische Grundlagenveranstaltung an. Diese bietet Studierenden nicht-philologischer Fachrichtungen einen Einblick in linguistische Themen, die für das berufliche Schreiben relevant sind. Auf diskurspragmatischer Grundlage lernen die Teilnehmenden text- und soziolinguistische Grundlagen schriftlicher Kommunikation in beruflichen Kontexten kennen und setzen sich mit berufsrelevanten Textarten und -gestaltungen auseinander.

Mit der anschließenden Teilnahme an Workshops zum berufsorientierten Schreiben bauen die Studierenden ihr berufsspezifisches Schreibprofil aus, so dass sie passend zu ihren Studiengängen und ihren Berufsvorstellungen ihre beruflichen Schreibkenntnisse vertiefen. Für den Aufbau der Schreibprofile bietet das Internationale Schreibzentrum z.B. Workshops zum Schreiben im Lehrer\_innen-Beruf, zum journalistischen Schreiben oder auch zum Texten im Web an. Experten aus verschiedenen Berufssparten runden diese Profilbildung ab, indem sie in Gastvorträgen und vertiefenden Workshops den Studierenden einen authentischen Einblick in das Schreiben an den vorgestellten Arbeitsplätzen bieten. Im momentanen ersten Durchgang des Zertifikatprogramms bietet die linguistische Unternehmensberatung Sprachwerk e.V., die ein weiterer Kooperationspartner im Rahmen von ProText ist, einen Workshop zum Keywording von Homepages an.

Ein selbst gewähltes Praktikum schließt die Praxiserfahrung zum Schreiben im Beruf im Rahmen des Zertifikats ab: Die Studierenden absolvieren ihr Praktikum in Berufssparten, in denen sie sich vorstellen können zu arbeiten und wenden das Erlernte an. Sie wirken in einem beruflichen Alltag mit und tragen ihre Erfahrungen zurück in das Zertifikatsprogramm, indem sie von ihrem Schreiben am Arbeitsplatz berichten und ihre Tätigkeiten schriftlich reflektieren. Neben dieser Praxiserfahrung, dem Knüpfen von Kontakten in einem potentiellen Berufsfeld und Einblicken in Abläufe professionellen Schreibens und Textens, schärfen die Teilnehmenden ihr Profil als professionelle Schreibende und Texter\_innen. Insofern kann das Zertifikat ProText bei Bewerbungen gerade die überfachlichen Schlüsselkompetenzen im Bereich des berufsorientierten, professionellen Schreibens und Textens bescheinigen.

## **Ausblick**

Da das Zertifikatsprogramm erst in diesem Semester gestartet ist, können wir derzeit noch keine Aussagen über die Annahme von Seiten der Studierenden oder potentiellen Arbeitgebern treffen. Daher wissen wir noch nicht, inwiefern wir mit dem Zertifikat ProText die Teildimensionen von Employability bezüglich des Schreibens aus Sicht zukünftiger Berufseinsteiger\_innen und potentieller Arbeitgeber tatsächlich abdecken.

Von Seiten des Bildungsträgers - der Universität Göttingen - wird dieses integrative Programm begrüßt, da es eine berufsrelevante Qualifizierung von Studierenden bedeutet, in der sie Inhalte aus ihrem Fachstudium mit überfachlichen Schlüsselkompetenzen verknüpfen und zugleich ihr reflektierendes, kritisches Denken üben. Aber auch wenn Studierende mit diesem Zertifikatsprogramm berufsrelevantes Wissen und Handlungsfähigkeit erworben haben, bedeutet dies im Sinne eines kontinuierlichen Lernens, dass im Berufsleben Räume für eine vertiefende Kompetenzentwicklung vorhanden sein sollten.

## Literatur

- Arnold, Sven (2011): Schreiben im Beruf. Überlegungen zur Kooperation von Schreibzentren und Career-Einrichtungen an Hochschulen. In: *Journal der Schreibberatung* 02/2011, 27-32.
- Briedis, Kolja/Fabian, Gregor; Kerst, Christian; Schaeper, Hildegard (2008): *Berufsverbleib von Geisteswissenschaftlerinnen und Geisteswissenschaftlern*. 11 Bände (HIS: Forum Hochschule, Band 11).
- Frank, Andrea/Haacke, Stephanie/Lahm, Swantje (2007): *Schlüsselkompetenz Schreiben im Studium und Beruf*. Stuttgart: Metzler.
- Girgensohn, Katrin/Sennewald, Nadja (2012): *Schreiben lehren, Schreiben lernen. Eine Einführung*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Gerholz, Karl-Heinz/Sloane, Peter F. E. (2008): Der Bolognaprozess aus curriculärer und hochschuldidaktischer Perspektive - Eine Kontrastierung von beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf der Bachelor-Stufe. In: *Berufs- und Wirtschaftspädagogik online* (14). Online verfügbar unter [http://www.bwpat.de/ausgabe14/gerholz\\_sloane\\_bwpat14.shtml](http://www.bwpat.de/ausgabe14/gerholz_sloane_bwpat14.shtml). (Zugriff: 17.12.12).
- Jakobs, Eva-Maria (2005): Writing at Work. In: Jakobs, Eva-Maria et al. (Hg.) *Schreiben am Arbeitsplatz*. Frankfurt/M.: Verlag für Sozialwissenschaften, 13-40.
- Jakobs, Eva-Maria (2007): „Das lernt man im Beruf...“ Schreibkompetenz für den Arbeitsplatz. In: Werlen, Erika/Tissot, Fabienne (Hg.) *Sprachvermittlung in einem mehrsprachigen kommunikationsorientierten Umfeld*. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren, 27-42.
- Kruse, Otto/Ruhmann, Gabriela (2006): Prozessorientierte Schreibdidaktik. Eine Einführung. In: Kruse, Otto/Berger, Katja/Ulmi, Marianne (Hg.) *Prozessorientierte Schreibdidaktik. Erfahrungszentrierter Schreibunterricht in Schule, Studium und Beruf*. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, 13-38.
- Lehnen, Katrin (2008): Kommunikation im Lehrerberuf. Schreib- und medien-spezifische Anforderungen. In: Jakobs, Eva-Maria/Lehnen, Katrin (Hg.) *Berufliches Schreiben. Ausbildung, Training, Coaching*. Frankfurt/M.: Lang, 83-102.
- Lehnen, Katrin/Schindler, Kirsten (2010): Berufliches Schreiben als Lernmedium und -gegenstand. Überlegungen zu einer berufsbezogenen Schreibdidaktik in der Hochschullehre. In: Pohl, Thorsten/Steinhoff, Torsten (Hg.) *Textformen als Lernformen*. Duisburg: Gilles & Francke, 233-256.

Lödermann, Anne-Marie/Scharrer, Katharina (2010): Beschäftigungsfähigkeit von Universitätsabsolventen - Anforderungen und Kompetenzen aus Unternehmenssicht. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 32 (4), 72-91.

Matthies, Anna (2006): *Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber/innen derzeit von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen?* Online verfügbar unter [http://studtest.wi.fh-koeln.de/kompass/arbeitsblaetter-downloads/files/studie\\_kurzf-31-03-06\\_1\\_.pdf](http://studtest.wi.fh-koeln.de/kompass/arbeitsblaetter-downloads/files/studie_kurzf-31-03-06_1_.pdf). (Zugriff: 17.12.12.)

Rump, Jutta/Eilers, Silke (2005): Employability als Erfolgsfaktor. In: Rump, Jutta/Sattelberger, Thomas/Fischer, Heinz (Hg.) (2005) *Employability Management*. Wiesbaden: Gabler, 19-73.

## Zu den Autorinnen



**Irina Barczaitis**, M.A., ist als Schreibberaterin und Workshopleiterin im internationalen Schreibzentrum der Georg-August-Universität Göttingen tätig. Zudem unterrichtet sie an der Abteilung für interkulturelle Germanistik in Göttingen und arbeitet an ihrer Dissertation zur deutsch-russischen Wissenschaftskommunikation.

© Irina Barczaitis



**Melanie Brinkschulte** leitet das Internationale Schreibzentrum der Georg-August-Universität Göttingen, arbeitet seit 2001 als Schreibberaterin und Schreibdidaktikerin mit einem Schwerpunkt für mehrsprachiges Schreiben, Vorsitzende der Gesellschaft für Schreibdidaktik und Schreibforschung e.V., promovierte in Sprachlehrforschung/Applied Linguistics.

© Melanie Brinkschulte