

### "Kulturelle Vielfalt im Promotionsprozess": ein Werkstattbericht

Grigorieva, Ioulia; Altissimo, Alice; Inowlocki, Lena

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Grigorieva, I., Altissimo, A., & Inowlocki, L. (2015). "Kulturelle Vielfalt im Promotionsprozess": ein Werkstattbericht. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 14(24), 53-66. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-452486>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

# „Kulturelle Vielfalt im Promotionsprozess“ – ein Werkstattbericht

*“Cultural Diversity in the PhD Process“ – a workshop report*

## **Ioulia Grigorieva**

M.A., Dozentin am Institut für Interkulturelle Kommunikation, Fachbereich Sprach- und Informationswissenschaften, Stiftung Universität Hildesheim

## **Alice Altissimo**

M.A., Koordinatorin im Tempus-Projekt TACHYwe – Transnational Academic Careers in Child and Youth Welfare

## **Lena Inowlocki**

Professorin im Fachgebiet „Gesellschaft und Persönlichkeit mit dem Schwerpunkt Familien- und Jugendsoziologie und Migrationsbiografien“ am Institut für Migrationsstudien und interkulturelle Kommunikation, Frankfurt University of Applied Sciences

## **Abstract (Deutsch)**

*Dieser Artikel ist ein Werkstattbericht des Workshopkonzepts zum Thema Kulturelle Vielfalt im Promotionsprozess, das im Dezember 2012 und Juni 2013 an der Universität Hildesheim erprobt wurde. Die Grundidee der Veranstaltung ist es, Promovierenden einen Raum zu geben, in dem sie sich über die Begriffe Kultur und kulturelle Vielfalt und über deren Bedeutung für ihre Promotionsprojekte auseinandersetzen können. Anhand verschiedener Schreib- und Diskussionsmethoden wurde Kultur als eine wesentliche Prozesskomponente während der Promotion thematisiert. Der Artikel bietet einen detaillierten Einblick in die Ziele und Methoden der beiden Workshops, beschreibt die konkrete Umsetzung der einzelnen Bestandteile und liefert Evaluationsergebnisse aus dem Feedback der Teilnehmenden und aus Sicht der durchführenden Personen.*

*Stichworte: Kultur, Promotionsprozess, Workshop, Wissenschaftliche Reflexion*

## **Abstract (English)**

*This article is the report of a workshop format on Cultural Diversity in the PhD Process which took place in December 2012 and June 2013 at the University of Hildesheim. The basic idea of the event was to provide a space in which PhD students could discuss the terms culture and cultural diversity and explore their meaning in regard to their PhD projects. By means of various writing methods and discussion rounds, culture was addressed as one important component in the PhD process. The article gives detailed insight into the aims and methods of the workshop format, describes the concrete implementation of its elements and provides results from both the participants' feedback and the organisers' evaluation.*

*Keywords: Culture, PhD process, workshop, academic reflection*

# 1. Ausgangssituation und Problematisierung

Interkulturelles Lernen im Interventionsformat Training scheint an der Institution Hochschule inzwischen angekommen zu sein, auch wenn die Verstetigungsformen selbst durchaus prekär sein können. Dabei befinden sich allerdings eher studentische Incomings und Outgoings im Fokus der Maßnahmen. Meist werden die Workshops in kulturell gemischten Gruppen durchgeführt (etwa an der Universität Hildesheim, bei Go.Intercultural!<sup>1</sup>, aber auch bspw. an der HU Berlin, bei KUSTOS<sup>2</sup>). Auch sind Erfahrungen mit weiteren Interventionsformaten für die Hochschule als interkulturellen Ort in verschiedenen Publikationen gesichert worden: für Erfahrungen zu einem kulturreflexiven Seminar vgl. bspw. von Helmolt (2013), zu aufenthaltsbegleitenden Portfolios vgl. Berkenbusch und Fetscher (2011 und 2013) und da Silva (2012) für das PiKK an der Universität Hildesheim<sup>3</sup> und zur Idee des simulierten Planspiels vgl. Barmeyer und Schirmacher (2013). Einen guten Überblick über die wichtigsten Aspekte von interkulturellen Trainings an Hochschulen liefern auch Hiller und Vogler-Lipp (2010). Wichtige gesprächslinguistische Arbeiten zum Training sind schließlich Bosse (2011) und Nazarkiewicz (2010).

Dieser vergleichsweisen Vielfalt an Publikationen im Bereich internationaler Studierender steht der Mangel an theoretischen Überlegungen und Erfahrungsberichten zu Workshops u. Ä. mit internationalen Promovierenden gegenüber. Hierzu sind nur einige wenige Studien und Berichte vorzufinden (dazu gehören die Herausgaben von Senger aus der Reihe „Doktorandenausbildung neu gestalten“, aber auch von Bülow 2014). Es ist somit ein deutliches Desiderat, welches dieser Artikel bedienen will.

Die Publikationsreihe von Ulrike Senger spiegelt die „Pionierarbeit“ (Senger / Vollmer 2010:13) im als Projekt angelegten und 2005 bis 2008 fortbestandenem Pilotzentrum *Internationales Doktorandenforum* an der TU Kaisers-

lautern und deckt in erster Linie solche Themen wie die Promovierendenerfassung und Personalentwicklung ab. Für den Werkstattbericht ist insbesondere der Band „Internationales Promovieren in Deutschland“ von Relevanz (ebd.). Dieser stellt eine breit angelegte Studie dar, die erste Einblicke in die deutsche Promovierendenlandschaft mit ihren Besonderheiten u. a. bezüglich der Zusammensetzung gewährt.

Der Band von von Bülow (2014) deckt die folgenden Themenbereiche ab: Arbeit der Zentralen Einrichtungen, Promovierendenerfassung, Gestaltung der Übergangsphase bezogen auf den akademischen Weg, Evaluation vorhandener, aber immer noch rar gesäter Programme sowie Interdisziplinarität der Nachwuchsförderung. All die beschriebenen Beiträge richten sich an diejenigen, die sich über die Nachwuchsförderung in Deutschland informieren möchten. Zudem geht es um die Internationalisierungs- sowie Mobilitätsprozesse der Promovierenden.

Im Zentrum dieses Artikels, welcher hauptsächlich als Werkstattbericht zu verstehen ist, stehen wiederum Überlegungen zu einem Workshopformat für Promovierende, das diese als solche wahrnimmt und adressiert. Die Loslösung von den anderen Rollen und den damit verbundenen Aufgaben kann selbstverständlich nie ganz erfolgen. Jedoch ist es wichtig, die Promovierenden nicht an die Zielgruppe der Studierenden zu *hängen*, aber auch diese nicht nur über hochschuldidaktische Maßnahmen für Lehrende anzusprechen. Promovierende müssen sich mit der identitätsstiftenden und oftmals herausfordernden Aufgabe des Verfassens ihrer Promotionsarbeit beschäftigen. Dieser Aspekt darf für die Bereiche des Interkulturellen Lernens und der Interkulturellen Kommunikation nicht zu kurz kommen.

Erste Impulse im Hinblick auf die Konzeption des Workshops lieferte das *Forum für kulturelle Diversität und Gender in Lehre und Beratung*, das seit dem Sommersemester 2011 vom Institut für Interkulturelle Kommunikation in

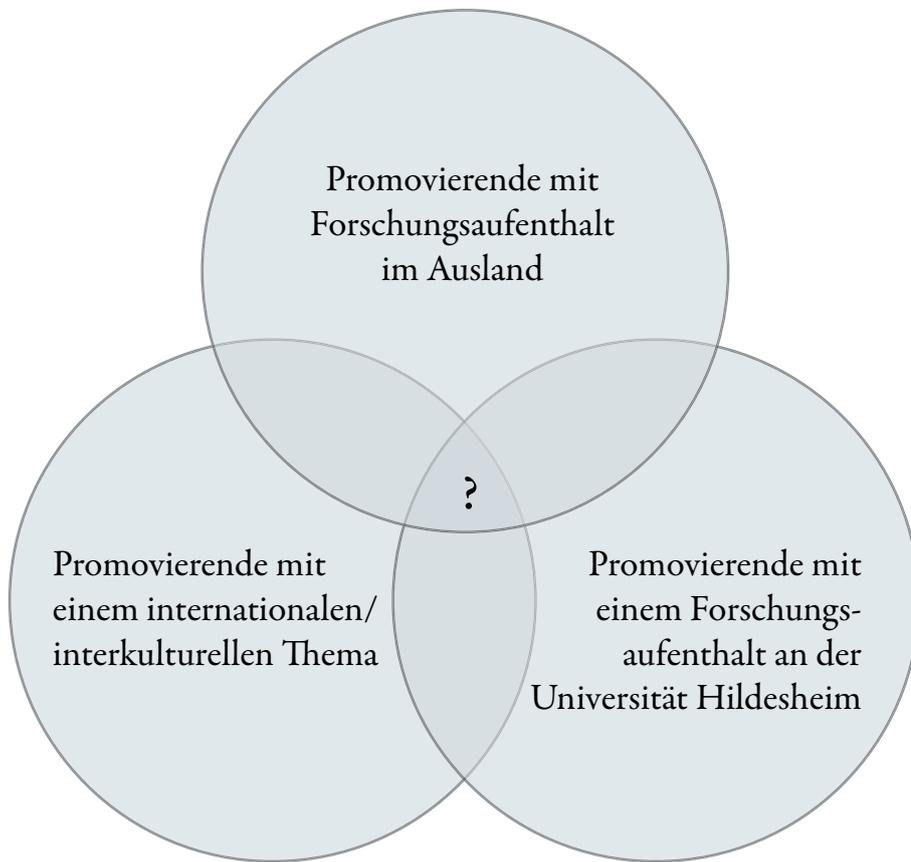


Abb. 1: Mögliche Zielgruppen. Quelle: Eigene Darstellung.

Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und dem International Office organisiert wird<sup>4</sup>. In zwei aufeinander folgenden Sitzungen im Sommersemester 2012 sammelten Promovierende, interessierte Lehrende und Mitglieder der zentralen Einrichtungen erste Ideen zu der Schnittstelle *international* und *Promotion*. Das folgende, im Projekt entwickelte Schaubild (siehe Abb. 1) diente dabei als Diskussionsgrundlage:

Die drei sich überschneidenden Mengen verdeutlichen die Überlegung, welche verschiedenen Zielgruppen einen Bezug zu dem noch vage umrissenen Themenfeld *international Promovieren* haben könnten. Im Zuge der Diskussion stellte sich die konkretere Frage nach möglichen Qualifizierungsbedarfen und Vernetzungsmöglichkeiten für Promovierende. Daraus entstand die Idee, ein möglichst offenes Austauschformat für alle erwähnten Promovierendengruppen zu schaffen. Im nächsten Schritt wurden verschiedene inhaltliche Aspekte gesammelt, bei denen Kultur und kulturelle

Diversität zum Tragen kommen könnten (z. B. Interviewsituation, Kommunikation bei Konferenzen etc.).

An diesen Auftakt schloss sich eine eingehende Recherche zu Angeboten für Promovierende an deutschen Hochschulen an. Die ermittelte Qualifizierungslandschaft für Promovierende lässt sich ausgehend von Senger und Vollmer (2010:22ff.) folgendermaßen gliedern:

- Strukturierte Promotionen z. B. in Graduiertenkollegs oder Graduate Schools, mit Angeboten ausschließlich für deren Mitglieder.
- Übergreifende Soft Skills Fortbildungen der universitären zentralen (und wissenschaftlichen) Einrichtungen, z. B. Präsentations- oder Stimmtraining, Zeitmanagement etc. Je nach Kapazität und Finanzierungsmöglichkeit sind die Angebote zielgruppenspezifisch eng angepasst (z. B. für internationale Promovierende oder für Frauen).
- Hochschuldidaktische Workshops, die auf Lehre und Beratung zielen, bei denen Promovierende in einer Rolle als Lehrende angesprochen werden.

Diese Angebote decken zwar einen Teil der Bedarfe ab, jedoch bestehen für diejenigen, die nicht institutionell angebunden sind, weniger Möglichkeiten an diese Informationen und Fortbildungsmaßnahmen zu gelangen. Ferner können angestellte Promovierende zwar einige der oben erwähnten Angebote wahrnehmen, werden dabei aber selten in ihrer Rolle als Promotionsstudierende angesprochen.

Ein Weg, den einige Hochschulen gewählt haben, ist die Einrichtung einer zentral verorteten Graduate School, die fachübergreifende Workshops anbietet. Je nach Konzeption werden Fortbildungen zu Soft Skills, Informationsveranstaltungen zu Themen, die den wissenschaftlichen Nachwuchs interessieren könnten (Forschungsanträge schreiben etc.), Methodenschulungen oder Vernetzungsmaßnahmen organisiert. Eine

zentrale wissenschaftliche Einrichtung, deren Angebot für Promovierende die Bereiche *Förderung, Qualifizierung, Weiterbildungsprogramme* und *Netzwerkveranstaltungen* bedient, ist beispielsweise die Potsdamer Graduate School<sup>5</sup>.

Gleichwohl können und sollen auch solche Graduiertenschulen nicht alle Bedürfnisse von Promovierenden abdecken. Wenn auf der Fachbereichsebene die fachliche Betreuung und die Qualifizierung verortet sind, können Graduate Schools das Spektrum um übergreifende Maßnahmen ergänzen. Es können dabei allerdings Grauzonen bezüglich der Zuständigkeiten entstehen, bspw. im Bereich der Methodenschulungen. In eine solche *Grauzone* fällt der hier vorgestellte Workshop, der als eine Ergänzung zu den oben beschriebenen Formaten angesehen wird.

## 2. Ziele

Die erwünschte Heterogenität und Interdisziplinarität der Gruppe und deren methodische sowie thematische Mannigfaltigkeit erforderten ein spezielles Format, um dieser Vielfalt gerecht zu werden. Die teilnehmenden Promovierenden kamen sowohl von Universitäten als auch von Fachhochschulen, und promovierten in Disziplinen wie Sprach- und Kulturwissenschaften, Naturwissenschaften, Lehramt, Informatik und Architektur. Sie befanden sich in verschiedenen Stadien ihrer Dissertationsprojekte und verwendeten unterschiedliche wissenschaftliche Forschungsmethoden. Zudem sollte die oben beschriebene Verflechtung der Zielgruppen (vgl. Abb. 1) angemessen zusammengeführt werden. Ferner sollten die Kompetenzen und Kenntnisse der Promovierenden genutzt und ein Austausch unter ihnen ermöglicht werden. Daher wurde ein offenes Format gewählt, bei dem ein Schwerpunkt auf dem gemeinsamen Erarbeiten der Inhalte lag. Der Workshop gab zwar einen klaren thematischen Rahmen vor, die genauen Inhalte sollten aber erst durch die moderierten Diskussionen und Aktivitäten der Teilnehmenden prozessual

entstehen. Durch den Werkstattcharakter wurden die von den Teilnehmenden mitgebrachten Fragen, Erfahrungen und Meinungen elizitiert, aufgefangen und durch die Gruppe bearbeitet. Zu den besonderen Merkmalen des Angebots gehörte auch, dass der Workshop hochschul- und fächerübergreifend angelegt war. Der Workshop wurde einmal im Dezember 2012 und einmal im Juni 2013 durchgeführt und umfasste dabei jeweils 1,5 Tage. Beworben wurde der Workshop über eine eigens erstellte Mailingliste mit den Adressen möglichst vieler Sekretariate verschiedenster Fachbereiche und Institute diversester Fachrichtungen an Hochschulen deutschlandweit. Dadurch konnte eine heterogene Zielgruppe erreicht werden. Dabei gehört die Erreichbarkeit oder vielmehr die Nicht-Erreichbarkeit von bestimmten Promovierendentypen zu den noch aktuellen Desideraten in der Promovierendenforschung (bspw. Senger / Vollmer 2011).

## 3. Institutioneller Rahmen

Die Universität Hildesheim ist eine vergleichsweise kleine Profiluniversität, die neben der Lehrerausbildung im Bereich Haupt- und Realschule ihren Fokus auf die Sprach- und Informations- sowie Kulturwissenschaften gelegt hat. Mit knapp 170 Hochschulkooperationen und ca. 6.500 Studierenden ist eine hohe internationale Mobilität für die Hochschule charakteristisch. Weiterhin ist der Migrationshintergrund eine wichtige, wenn auch nicht statistisch erfasste Variable. Ferner liegt der Frauenanteil bei ca. 80 Prozent<sup>6</sup>.

Auf der Fachbereichsebene muss zusätzlich herausgestellt werden, dass es insbesondere in den Sprach- und Informationswissenschaften drei Studiengänge mit einem curricular integrierten Auslandsaufenthalt gibt: Internationales Informationsmanagement, Internationale Kommunikation und Übersetzen, Lehramt Englisch.

Vor dem Hintergrund dieser Diversität ist der Universität die „Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Menschen unterschiedlicher sozialer,

ethnischer und religiöser Herkunft [...] [sowie] die Vielfalt des Einwanderungslandes“ (Leitbild der Universität 2011) ein besonderes Anliegen<sup>7</sup>. Wie bspw. auch Bosse und Tomberger (2012) weitaus ausführlicher erläutern, hat dieses Leitbild zur Folge, dass es an der Hochschule eine Reihe von Einrichtungen und Maßnahmen gibt, die dieser zum Teil sehr ortsspezifischen Diversität begegnen.

Hervorzuheben ist dabei das seit 2009, in zwei Laufzeiten geförderte Projekt *Qualifizierung für interkulturelle Kommunikation* (qualiko, seit 2011 qualiko LBF<sup>8</sup>). Dieses Projekt war am Institut für Interkulturelle Kommunikation angesiedelt. Es wurde im Rahmen des PROFIN-Programms vom DAAD gefördert und zielte auf die Integration von ausländischen Studierenden ab<sup>9</sup>. Im Sinne der Ausschreibung setzte das Projekt in seinen beiden Laufzeiten auf eine Strategie, die die ganze Universität mit ihren unterschiedlichen Akteursgruppen ins Blickfeld nahm. Nach der Implementierung interkultureller Qualifizierungsangebote für Studierende in der ersten Projektphase, widmete sich die zweite Phase der Konzeption hochschuldidaktischer Maßnahmen, um Weiterbildung und Austausch zu kultureller Diversität in Lehre, Beratung und Forschung zu fördern. Zunächst war das Ziel, insbesondere die Mitglieder des sogenannten Mittelbaus bei ihren durch Interkulturalität und kulturelle Diversität geprägten Aufgaben sowie in ihrer Verantwortung für die Integration ausländischer Studierender zu unterstützen. Darüber hinaus fokussierte das Projekt den Bereich der Forschung und richtete sich schwerpunktmäßig an die Doktorand\_innen der Universität Hildesheim.

Die letztgenannte Projektausrichtung war nicht nur darin begründet, dass die Zahl (ausländischer) Doktorand\_innen<sup>10</sup> und internationaler Forschungsaktivitäten an der Hochschule wächst. Vielmehr regt auch das Profil der Universität Promovierende dazu an, in ein internationales, interkulturelles, von Diversität und / oder Mehrsprachigkeit geprägtes Feld zu gehen oder ein ent-

sprechendes Forschungsthema zu wählen. Von besonderer Bedeutung ist hier zum einen das DFG-Graduiertenkolleg *Transnationale Soziale Unterstützung* zu nennen, das am Institut für Sozial- und Organisationspädagogik der Universität Hildesheim angesiedelt ist und zu den diversitätsbezogenen Einrichtungen gezählt werden kann. Das Kolleg untersucht Unterstützungsprozesse und -beziehungen, die nationalstaatliche Grenzen überschreiten. Im Fokus der Forschung zur Transnationalität stehen neue Formen der Verdichtung von Zeit und Raum, der Mobilität, der Migration und der internationalen politischen sozialen und wirtschaftlichen Zusammenarbeit<sup>11</sup>. Diese Schwerpunktsetzung ergänzt sich zum anderen mit den Arbeitsbereichen des Instituts für Interkulturelle Kommunikation, das sich in Lehre und Forschung mit Kommunikationsprozessen auseinandersetzt, die von Interkulturalität und Mehrsprachigkeit gekennzeichnet sind. Von diesem Ergänzungsverhältnis profitierten auch zwei der Autorinnen des vorliegenden Beitrags, indem sie auf ihren Erfahrungen als Doktorandinnen an den genannten Einrichtungen aufbauen und in die Planung eines auf die Promotionsphase zugeschnittenen Angebots einfließen lassen konnten.

#### 4. Themenbereiche des Workshops

Das Thema des Workshops *Kulturelle Vielfalt im Promotionsprozess* wurde bewusst offen formuliert, damit Promovierende auf unterschiedliche Weise Bezug darauf nehmen konnten. Dahinter steckt die bereits in der Abb. 1 aufgegriffene Idee, dass Kultur entweder explizit im Dissertationsthema selbst angelegt sein oder eher implizit durch die Rahmenbedingungen einer Promotion erwachsen kann. Im Folgenden sind die von uns angenommenen Varianten der kulturellen Einflussnahme auf Promotionsprojekte aufgelistet:

- Die Dissertation befasst sich explizit mit kulturellen Fragen.
- Für das Thema der Dissertation wird die Relevanz kultureller Aspekte während der Datenerhebung und -bearbeitung klar, beispielsweise weil das Material interkulturelle Kommunikation, Stereotype, spezifische Kategorisierungen etc. beinhaltet und damit Phänomene, mit denen sich die Interkulturelle Kommunikation beschäftigt. Dies kann erwartbar sein oder unerwartet auftauchen.
- Die Methoden, die während des Promotionsprozesses angewendet werden, sind kulturbeeinflusst. Methoden stehen jeweils im Kontext von Fragestellungen und werden nicht abstrakt appliziert. Beispielsweise können kulturelle Phänomene erst durch die Beschäftigung mit Datenerhebungsmethoden auffallen.
- In dem Umfeld oder dem Kontext, in dem promoviert wird, finden interkulturelle Interaktionssituationen statt: Konferenzen, Kommunikationsprozesse in einem Kolleg etc.

Diese Varianten sind in der Realität notwendigerweise nicht trennscharf, können zusammenfallen und sich gegenseitig beeinflussen. Zur Veranschaulichung des Konzeptionsprozesses werden sie hier voneinander getrennt aufgeführt. Auf diese Weise wurde Kultur im Planungsprozess neben der herkömmlichen Sichtweise als wesentlicher Mechanismus / Dissertationsthema auch als Prozesskomponente berücksichtigt.

#### 4.1. Umgang mit den Hintergrundfragen

Die Hauptfragen, die im Workshop behandelt wurden, lassen sich aus dem dargestellten Hintergrundkonzept ableiten. So sollte der Blick zunächst auf die Eigenwahrnehmung des Konzeptes Kultur gerichtet werden: *Was verstehe ich unter Kultur / kulturelle Vielfalt?* Zudem wurde die Frage nach der Herkunft und der Relevanz der kulturellen Vielfalt behandelt: *Woher kommt mein Wissen über Kultur? Wo wird diese*

*für mich relevant? Wie gehe ich damit um?* Im Mittelpunkt standen stets die Teilnehmenden und ihr Bezug zu diesen Fragen. Eine weitere Frage lautete daher: *Wie bringe ich mich mit meinem Kulturverständnis in meine Umgebung ein?* So sollte die eigene Perspektive bewusst gemacht und Konsequenzen, die sich aus dieser Perspektive und Haltung ergeben, betrachtet werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden die oben genannten Hauptfragen als Rahmen vorgegeben, zu denen die Teilnehmenden weitere Fragen und Gedankenanstöße formulieren konnten.

#### 4.2. Unterteilung des Promotionsprozesses

Um die erwähnten Hauptfragen inhaltlich wie didaktisch greifbarer zu machen, sollten sie nicht auf den gesamten Promotionsprozess, sondern schrittweise auf dessen unterschiedliche Phasen und Abschnitte angewendet werden.

Bei dieser Unterteilung des Promotionsprozesses haben sich die Autorinnen des Beitrages an möglichst unterschiedlichen Promotionsverläufen orientiert und versucht, diesbezüglich einen interdisziplinären Konsens zu finden. Die zu Beginn der meisten Promotionen stattfindende (1) Recherche- und Feldzugangsphase wurde wie folgt eingeteilt:

- Kulturelle Vielfalt bei der Recherche
- Kulturelle Vielfalt beim Feldzugang
- Kulturelle Vielfalt während der Datenerhebung

Die Phase nach der Datenerhebung wurde zur (2) Datenanalyse zusammengefasst. Hier sollten die kennengelernten Methoden und deren Anwendung fokussiert werden. Gerade wegen der erwünschten methodischen Vielfalt sollte eine Sensibilisierung des eigenen Umgangs mit Methoden im Mittelpunkt stehen.

Schließlich richteten die Autorinnen das Augenmerk auf die dritte Phase, die schon während des Promotionsprozesses beginnen kann: (3) die der Vorstel-

Bestandteil	Ziele der Einheit	Methodische Umsetzung
1. Common ground	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erwartungsabgleich und Ressourcensammlung</li> <li>Kennenlernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sammlung auf Metaplanwand mit Moderationskarten</li> <li>In Dreiergruppen lernen sich die TN kennen. Die dissertationsrelevanten Informationen stehen im Vordergrund. Anschließend stellen alle die Person zu ihrer Rechten in ca. 60 Sek. so vor, als wären sie Panel-Teilnehmende bei einer Konferenz</li> </ul>
2. Bedeutung von „Kultur“ im Kontext der eigenen Arbeit und in Interaktionen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsdefinition</li> <li>Sensibilisierung für den potentiellen Einfluss von Kultur auf Perspektiven, Interaktionen, Machtverhältnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>World Café in 3 Runden an 3 Moderationswänden</li> <li>Anschließend herumwandern, subjektiv Herausragendes mit Punkten markieren und im Plenum besprechen</li> </ul>
3. Inputs	<ul style="list-style-type: none"> <li>TN bringen ihre konkreten Erfahrungen bei ihrer Arbeit ein, stellen Ideen, Fragen, Ergebnisse vor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vortrag mit Laptop und Beamer/Flipchart/mündlich</li> <li>Anschließend Diskussion</li> </ul>
4. Bedeutung von „Kultur“ beim Literatur- und Feldzugang sowie in der Datenerhebungsphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisierung für den potentiellen kulturellen Einfluss von Kultur in der Initialphase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Free writing (individuell, 7 Min) zu einem der Themenaspekte (Literaturzugang, Feldzugang, Datenerhebung)</li> <li>Zusammentragen auf 3 Flipcharts &amp; Ergebnisse vorstellen mit Diskussionsoption</li> </ul>
5. Forschungsmethoden – welche & wie?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisierung für den Einfluss von Kultur auf die Erhebungs- und Untersuchungsmethoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuelle Arbeit im eigenen <i>Placemat-Segment</i></li> <li>Austausch in Gruppen</li> </ul>
6. Kulturzirkel im Präsentationsprozess	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilisierung für die Reziprozität von kulturellen Einflüssen in der Präsentationsphase (Konferenzen, Artikel, Kooperationen mit Ko-Verfasser_innen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wandern und Fragen beantworten an drei Flipcharts, die jeweils in „Kultur geben“ und „Kultur erfahren“ aufgeteilt sind</li> </ul>
7. Abschluss & Zusammenführung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verbindung zwischen den Workshoptagen</li> <li>Horizontenerweiterung und Perspektivwechsel bzgl. des sich Einlassens auf neue Fragestellungen</li> <li>Stimmungen und Gedanken greifen und sortieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Brief schreiben: Was habe ich aus dem ersten Workshoptag mitgenommen? Was hat mich irritiert? Was soll am zweiten Tag thematisiert werden?</li> <li>Briefe werden in einen Briefschlag gelegt und anonym gekennzeichnet</li> <li>Die TN lesen die Briefe am Anfang des zweiten Tages und gehen am Ende des Workshops schriftlich darauf ein</li> <li>Postkarte schreiben: Die TN wählen eine Postkarte, die ihr Workshop-Highlight bzw. die Kernerkenntnis aus den beiden Tagen verbildlicht, und erläutern ihre Wahl</li> </ul>

Tab. 1: Bestandteile des Workshopkonzepts. Quelle: Eigene Darstellung.

lung der eigenen Ergebnisse. Hierunter sollten etwa die Interaktion mit anderen Wissenschaftler\_innen sowie die schriftliche Vorstellung der eigenen Forschung fallen.

Durch die beschriebene Fokuslegung konnten zwar nur jeweils ausgewählte Aspekte behandelt werden, jedoch ließen sich die Ergebnisse auch auf andere Bereiche übertragen. Ziel war es dabei, den Austausch unter den Promovierenden unabhängig von ihrem aktuellen Stand zu fördern und sie dazu zu inspirieren, auch andere, nicht explizit behandelte Aspekte der Phasen (1) - (3) überprüfen zu können.

Von der Annahme ausgehend, dass alle am Workshop Anwesende Expert\_innen für ihr Thema und ihren Forschungsprozess sind, sollte ein zielgerichteter Austausch ermöglicht werden, von dem alle profitierten. Um dieser Expertise einen Raum zu geben, wurde vorab ein methodisches Konzept entwickelt, das dem Anliegen eine Struktur verlieh. Die verwendeten Methoden konnten in den beiden Durchläufen in Dezember 2012 und Juni 2013 erprobt und angepasst werden. Neben den Inhalten, sollten auch die so entwickelten Methoden die Promovierenden bei ihrer Arbeit, bspw. in Lehre und Forschung, inspirieren.

## 5. Methodischer Ansatz des Workshops

Die folgende Tabelle (siehe Tab. 1) bietet einen Überblick über die Bestandteile des Workshops, deren jeweiligen Ziele sowie die methodische Umsetzung. Die genauere Beschreibung der Einheiten und eine detaillierte Erklärung der Methode erfolgt im weiteren Verlauf des Kapitels.

### 5.1. Bestandteil: Common ground

Als Einstieg sammelten die Teilnehmenden in Kleingruppen Informationen übereinander und tauschten sich über ihre Promotionsprojekte aus. Anschließend stellten sich alle gegenseitig kurz

vor. Vom Register und Genre her sollten sich die Teilnehmenden an die knappen Vorstellungen durch die Leitung einer Session bei Konferenzen orientieren. Dabei lernten sich die Promovierenden auf eine bestimmte, etwas vereinheitlichte Art und Weise kennen und wurden gleichzeitig in ihrer Promovierendenrolle abgeholt.

Daraufhin sammelten die Autorinnen die Erwartungen und Ressourcen aller Anwesenden per Kartenabfrage. Zu den zentralen Erwartungen gehörten etwa die *Vernetzungsmöglichkeiten* oder der Wunsch nach einem *Perspektiven- und Ideenaustausch*. Auf der Ressourcenseite standen vor allem persönliche Erfahrungen, die eigene Auseinandersetzung mit solchen Phänomenen wie Diversität oder Migration sowie die unterschiedlichen Methodenkenntnisse, auf die die Teilnehmenden rekurren konnten.

## 5.2. Bestandteil: *Kultur* – Thematischer Einstieg

Auf dieser Grundlage gingen die Moderatorinnen des Workshops zu einer offenen Wanderdiskussion über, bei der die vorhandenen Konzepte, Ideen und Vorannahmen der Teilnehmenden zur Sprache kamen. Im Raum verteilt standen dabei drei Flipchart-Wände. Die diskussionsleitende Frage der ersten Wand lautete *Was verstehst du unter Kultur?*, die zweite Wand fokussierte die Thematik *Wo spielt Kultur eine Rolle in deinem Promotionsprozess?*, während die dritte Wand die Frage *Wo spielt Kultur keine Rolle in deinem Promotionsprozess?* behandelte. Bei dieser Einheit erhofften sich die Autorinnen einen ersten Ideenaustausch, bei dem möglichst viele Teilnehmende zu Wort kommen und sich ersten Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Bezug auf ihr Kulturverständnis bewusst werden konnten. Durch die drei Fragen sollten die möglichen Grenzen des Kulturbegriffs in Anwendung auf den Promotionsprozess zunächst im Allgemeinen diskutiert werden. Die Doktorand\_innen teilten sich in drei Gruppen auf und begaben sich dann jeweils zu einer Wand ihrer Wahl. Dort wurde die jeweilige Frage

zehn Minuten lang diskutiert, wobei die Reihenfolge keine Rolle spielte. Bei jeder Wand stand eine Moderatorin, die die Hauptaussagen aus den Diskussionen festhielt, das Angeschriebene kommentierte und bei Bedarf Nachfragen stellte. Durch das Rotationsprinzip konnten sich die nachrückenden Gruppen von den schon notierten Ideen der vorangegangenen Gruppen inspirieren lassen, sie bei ihrer Diskussion mitbedenken, ergänzen oder in Frage stellen. Es entstanden so mehr oder weniger umfangreiche Ideensammlungen, die die Fragen auf vielfältige Weise beantworteten.

Als Antwort auf die erste Frage wurde Kultur unterschiedlich breit bzw. eng definiert. Geteilte Normen, Regeln und Werte, aber auch Sprache und Identität, Kommunikationsregeln und diskursive Prozesse wurden darunter verstanden. Hier kam auch die Frage auf, ob nicht alles Kultur bzw. kulturell beeinflusst sei.

Die zweite Frage zielte darauf ab, das Verständnis von Kultur in Beziehung zum eigenen Promotionsprojekt zu setzen. Dementsprechend fielen die hier gesammelten Antworten spezifischer aus und umfassten konkrete Situationen, in denen Kultur eine Rolle spielte: in der Interaktion mit Interviewpartner\_innen, bei der Akzeptanz neuer Lernmethoden oder, allgemeiner, in Bezug auf (Fach-)Kulturen in unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen.

Die dritte Frage lautete im Umkehrschluss *Wo spielt Kultur keine Rolle?* Hier fiel es den Teilnehmenden sichtlich schwerer Beispiele zu finden, mit denen die Mehrheit der Diskutierenden ebenfalls einverstanden war. So einigten sie sich darauf, einige Beispiele zu nennen, sie aber gleichzeitig zu relativieren. Bspw. wurden rein bürokratische Prozesse, die beim Promotionsprozess anfallen können erst als kulturunabhängig eingestuft. Dann allerdings wurde erwidert, dass das Umfeld durchaus die Administration beeinflussen könne. Ähnlich verlief die Diskussion der Einschätzung, eine Befragung mit mononationalen Teilnehmenden in nur

einem Land würde von Kultur unbeeinflusst ablaufen können. Auch hier wurde von Mitdiskutierenden entgegen, die Hintergründe und Einstellungen sowohl der Befragten als auch der Wissenschaftler\_innen seien kulturell beeinflusst. Schließlich wurde diskutiert, ob Forschung in unterschiedlichen Fachbereichen nicht unterschiedlich stark von Kultur geprägt sei. So wurde angeführt, im naturwissenschaftlichen Bereich gebe es international geltende Normen und Standards, die weniger von nationalen oder universitätseigenen Kultureinflüssen geprägt seien.

Nach dieser Sammlung konnten die Teilnehmenden die Themen nach Interesse mittels Klebepunkten gewichten und die thematischen Schwerpunkte für die darauffolgende Diskussionsrunde setzen, die einen persönlicheren Erfahrungs- und Meinungsaustausch in der gesamten Gruppe ermöglichen sollte.

### 5.3. Bestandteil: Kurzvorträge der Teilnehmenden

Einen wichtigen und fruchtbaren Bestandteil der Workshops stellten die Kurzvorträge der Promovierenden dar. Bereits in der Ausschreibung wurden sie dazu eingeladen, sich mit einem eigenen Beitrag anzumelden: das Dissertationsprojekt vorzustellen, ein dissertationsbezogenes Thema zu beleuchten oder ein/en für sie relevantes/en, mit dem Workshop zu verbindendes/n Thema/Artikel mitzubringen und zu behandeln. Dabei wurden sie dazu aufgefordert, schon im Vorfeld zu überlegen und im Vortrag darauf einzugehen, wo Kultur / kulturelle Diversität in ihrem Projekt bzw. im Promotionsprozess relevant sein kann. Für den Vortragsteil wurden maximal zehn Minuten, für die anschließende Diskussion etwa zwanzig bis dreißig Minuten eingeplant.

Um ausführlichen Diskussionen genug Zeit einzuräumen, war nur eine beschränkte Anzahl an sogenannten *slots* für die Vorträge vorgesehen. Eine Vortragende befasste sich beispielsweise unmittelbar mit dem eigenen Promotionsprojekt und präsentierte einige

erste Ergebnisse. Die darauffolgende Diskussion fokussierte die kulturelle Perspektive der Forschungsmethode und der Forschenden. Ein anderer Vortrag stellte eine Promotionsidee vor, deren methodischer Zugang vor dem Hintergrund der eigenen und kulturellen Befangenheit und Beteiligung am Forschungsgegenstand erörtert wurde. Eine Präsentation fasste schließlich die Erkenntnisse aus einem kompletten Workshop zusammen. Der Vortragende hatte ganz im Sinne des flexiblen und partizipativen Workshopformats während der Diskussionen seine offenen Fragen und Ideen festgehalten und stellte sie gesammelt vor. Dies diente als spontaner Einstieg in die Abschlussdiskussion.

### 5.4. Bestandteil: Kultur in der Datenerhebungsphase

Um den Stellenwert von Kultur bei der ersten Phase des Promotionsprozesses genauer herauszuarbeiten, teilten die Autorinnen des Beitrags diese Phase in drei Unterphasen ein:

- Kulturelle Vielfalt bei der Recherche
- Kulturelle Vielfalt beim Feldzugang
- Kulturelle Vielfalt während der Datenerhebung.

Dabei beschäftigte sich je eine Gruppe mit einem Teilaspekt und nutzte dazu die Schreibmethode *Freewriting*: Sieben Minuten ununterbrochenes Schreiben zum jeweiligen Thema. Dann hielt jede Gruppe ihre Ergebnisse am Flipchart fest und stellte sie im Plenum zur Diskussion.

Die Vielfalt der thematischen Hintergründe und Zugänge in den Gruppen führte zu einem regen Austausch über verschiedene Perspektiven, die auf diese erste, wichtige Phase der Promotion Einfluss haben können. Aus ihren persönlichen, praktischen Erfahrungen berichteten die Doktorand\_innen, wie die eigene Perspektive etwa die Literaturauswahl steuern kann und wie notwendig kulturelle Sensibilität beim Feldzugang und der Datenerhebung ist.

Sie diskutierten des Weiteren über die Möglichkeiten, diese eigene Perspektive wahrzunehmen und zu reflektieren. Darauf aufbauend erörterten sie, wie die eigene Perspektive konkret erweitert werden könnte. Als Vorteil dieser Horizontenerweiterung zählte es beispielsweise an andere, anwesende Forschungsgebiete anknüpfen zu können. In dem Zusammenhang wurden unter anderem auch strukturelle, sprachliche und geographische Schwierigkeiten beim Zugang zu Literatur und wissenschaftlichen Diskursen thematisiert.

### 5.5. Bestandteil: Kultur in den Methoden

Ein weiterer wichtiger Bestandteil des Workshops bildete die Diskussion um die Rolle von Kultur in der Wahl und Anwendung von Forschungsmethoden. Dazu teilten sich die Promovierenden und die Moderatorinnen in Gruppen ein, die jeweils an einem *Placemat* dieselben drei Fragen diskutierten. Ein *Placemat* ist ein auf dem Tisch liegendes Flipchartblatt, das in drei oder vier Segmente für individuelle Arbeiten eingeteilt wird. In der Mitte der *Placemats* wurden die folgenden Arbeitsfragen aufgelistet: *Welche Erhebungs- und Analysemethoden verwende ich?*, *Woher kenne ich sie?* und *Wie verwende ich sie?* In einer ersten Sammelphase notierten alle ihre Antworten in ihrem *Placemat*-Abschnitt. Dann wurde das Blatt weiter gedreht, so dass alle die Antworten ihrer Tischnachbarn nacheinander lesen konnten. Anschließend wurden aneinander verschiedene Fragen gestellt. So erfuhren die Teilnehmenden über verschiedene Methoden und ihre Anwendung in unterschiedlichen Forschungsdesigns. Gleichzeitig stellten sie sich selbst die Frage, woher sie die Methode kannten und wie sie sie anwandten. In einer allgemeinen Diskussion wurde weiterhin besprochen, wer und was die Verwendung der Methoden beeinflussen kann. Als Beispiel wurde häufig der universitäre Kontext (etwa die Betreuenden) genannt. Diese Reflexion ist im gesamten Forschungsprozess hilfreich, um sich zu vergegenwärtigen, inwiefern die verwendeten Forschungs- und

Analysemethoden mit den Ergebnissen zusammenhängen.

### 5.6. Bestandteil: Kultur – geben & nehmen

Der chronologisch nächste Aspekt ist die kulturell potentiell beeinflusste Darstellung der Arbeitsergebnisse in unterschiedlichen Kontexten (hier exemplarisch bei der Teilnahme an Konferenzen, Forschungskooperationen und dem Publizieren der Ergebnisse). Die drei genannten Bezugssituationen wurden auf jeweils ein Flipchart geschrieben, wobei auf den Flipchartblättern Platz für *Kultur erfahren* und *Kultur weitergeben* eingeräumt war. Die Teilnehmenden wurden eingeladen, sich von Kontext zu Kontext frei zu bewegen und ihre Gedanken zu notieren. So konnten sie entscheiden, in welcher Reihenfolge und wie oft sie sich mit den einzelnen vorgeschlagenen Unteraspekten beschäftigen. Dabei diskutierten sie individuell und in unterschiedlich großen, losen Gruppen welchen Einfluss die Promovierenden selbst auf die (akademischen) Kultur(en) nehmen können. Erwartungen und Wünsche konnten so ebenfalls thematisiert und reflektiert werden.

### 5.7. Bestandteil: Ideen sammeln und filtern

Um das Workshopziel *Fragen generieren* zu erreichen, verwendeten die Autorinnen wir die folgende methodische Rahmung: Am Ende des ersten Workshop-tages schrieben die Teilnehmenden ihre ersten Ideen und offenen Fragen in Briefform auf. Die Briefumschläge wurden mit einem anonymisierten Code versehen, sodass nur die Teilnehmenden ihre eigenen Produkte wiedererkennen konnten. Zu Beginn des zweiten Tages erhielten alle einen zufällig gezogenen Brief (nicht ihren eigenen). Die darin enthaltenen Ideen sollten sie durch den Tag begleiten. Am Ende des Workshops konnten sie dann auf diesen erhaltenen Brief und die darin gesammelten Fragen und Feststellungen eingehen. Darüber hinaus fügten sie ihre eigenen Fragen und Irritationsmomente ergänzend hin-

zu. Schließlich wurden die Briefe wieder an die ursprünglichen Verfasser\_innen verteilt, die sie lasen und mitnehmen konnten.

Die Idee der schriftlichen Sammlung fand sich auch in der Abschlussrunde wieder. Aus einer Vielzahl an unterschiedlichen Postkarten sollten alle eine Postkarte auswählen, zu der sie einen Bezug herstellen konnten. Diesen Bezug, sei es ein Highlight, eine Erkenntnis oder eine weitere offene Frage, galt es dann abschließend im Plenum kurz zu erläutern. So konnten noch einmal die individuell bedeutsamen Ergebnisse der gemeinsamen Arbeit festgehalten werden.

## 6. Wissenschaftliche Begleitung

Beide Workshops wurden von den Autorinnen des Beitrags wissenschaftlich begleitet. Ihr Beitrag umfasste die Bereiche Co-Moderation, inhaltliche Expertise und Feedback zu den einzelnen Projekten.

Die Workshops und deren Leistungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

*„Eine Auseinandersetzung mit dem Kultur-Begriff und der Art und Weise, wie wir uns in unserer Forschung und Lehre darauf beziehen, ist sehr sinnvoll und auch notwendig. Welche (impliziten) Annahmen und (expliziten) Auffassungen von Kultur gehen in unser Forschungsthema und in unsere Lehre ein? Inwiefern gehen wir wie selbstverständlich von unseren Alltagsannahmen aus und übertragen diese ungeprüft in unsere Erwartungen, Hypothesenbildung, Interpretation und Erklärung? Eine kritische (selbst-)reflektierende Haltung und Sensibilisierung kann uns dafür aufmerksam machen. Drei Aspekte fielen mir dazu im Verlauf der Workshops auf, an denen ich mich beteiligen konnte: a. eine Sensibilisierung für Machtverhältnisse in interkulturellen Interaktionen; b. aufmerksam werden für eigene Vorannahmen und Unerwartetes; c. Vergnügen und Kreativität der Kooperation im Workshop. A) Die Sensibilisierung für Machtverhältnisse in interkulturellen Interaktionen verstehe ich als zentrale Aufgabe der Lehre und auch meiner Rolle im Workshop. Für die*

*Teilnehmenden ergaben sich durch die Möglichkeit, anderen Promovierenden das eigene Forschungsthema vorzustellen und über die eigenen Erfahrungen bei dessen Bearbeitung zu sprechen, wie in einer Interpretationswerkstatt, Perspektiven, die bisher unbeachtet geblieben waren oder als nicht relevant angesehen wurden. Dazu gehören die eigene Perspektivität und Positionierung gegenüber dem Forschungsgegenstand. Es wurden Fragen diskutiert zu den Arbeitsbündnissen der Forschung, also den gemeinsamen und auch den unterschiedlichen Interessen der Interviewpartner\_innen; dem eigenen Status gegenüber Interviewpartner\_innen; asymmetrischen Machtverhältnissen zwischen Forschenden und Forschungsobjekten und deren Kompensation. B) Stillschweigende Vorannahmen über das, was wir in unserem Forschungsgebiet zu kennen meinen und voraussetzen, konnten insbesondere durch die Interdisziplinarität der Teilnehmenden thematisiert und deutlich werden. Es wurde klar, inwiefern auch Dissertationsforschung in den Naturwissenschaften kulturelle Vorannahmen beinhalten kann und dies trug dazu bei, die Aufmerksamkeit für das Verhältnis von erwartet/unerwartet auf alle Themen und Phasen der Forschung zu richten. C) Die Workshops fanden in einem sehr angenehmen und entspannten Rahmen statt, es gab Gelegenheit für Unterhaltungen und persönliche Gespräche. Beides trug zu einer kooperativen und offenen Atmosphäre bei, in der auch kritische Nachfragen aufgenommen werden konnten und es Raum für neue Ideen und Überlegungen gab“ (Moderatorin des Workshops).*

## 7. Evaluation

Beide Workshops wurden sowohl mündlich als auch schriftlich von allen Anwesenden evaluiert. So konnten die Methoden und Ansätze aber auch die Inhalte und Ergebnisse reflektiert sowie weiterentwickelt werden. Bewährte Übungen und Ansätze wurden nach dem ersten Durchlauf übernommen und angepasst, andere Einheiten wurden ausgebaut und ergänzt. Erwiesen sich bestimmte Elemente als nicht fruchtbar, wurden sie aus dem Konzept genommen. Schon vor Beginn des Workshops erreichten die Autorinnen des Beitrags zahlreiche Fragen der Teilnehmenden zum Format und zu den

Präsentationen. Die gewählte Form des Arbeitens scheint noch unbekannt zu sein und bedarf daher näherer Erläuterung im Voraus. Für manche war es beispielsweise schwierig, an beiden Tagen anwesend zu sein. Da der Workshop bausteinartig aufgebaut ist, empfiehlt sich jedoch eine Teilnahme an beiden Tagen. Die Teilnahme an nur einem Tag kann zwar für die einzelnen Teilnehmenden profitabel sein, ist allerdings nicht zu empfehlen, da die Themen und daher auch die Diskussionen aufeinander aufbauen.

Weiterhin war es vielen Teilnehmenden wichtig zu wissen, in welcher Sprache die Workshops ablaufen würden. Um allen die Möglichkeit zu geben, alle anderen zu verstehen und von allen verstanden zu werden, entschieden sich die Autorinnen letztendlich für die Kombination Englisch und Deutsch. Äußerungen sollten also immer in der Sprache produziert werden, in der man sich am sichersten fühlte. Bei Übersetzungsbedarf stand immer jemand unter den Anwesenden zur Verfügung. Diese Vorgehensweise erwies sich als sinnvoll und richtig, aber auch als suboptimal für manche, die sich aus ihrer Sicht nicht vollkommen zufriedenstellend austauschen konnten. Im ersten Workshop (2012) gab es eine Gruppe von Teilnehmenden, die kein Deutsch konnten. So einigte man sich auf Englisch als dominante Workshopssprache – außer bei deutschsprachigen Konstellationen in Gruppenarbeitsprozessen. Beim zweiten Workshop war die Sprachsituation eine andere. Einige Teilnehmer\_innen konnten ausschließlich Englisch und einige andere ausschließlich Deutsch. Folglich waren die Promovierenden auch in ihrer Rolle als Dolmetscher\_innen gefordert. Diese Situation und dieses Vorgehen haben einen realitätsgetreuen Aspekt aus der (internationalen) wissenschaftlichen Kommunikation in den Workshops initiiert.

Einige Promovierende, die sich noch im Anfangsstadium befanden, überlegten im Vorfeld, ob es für sie überhaupt sinnvoll sei, teilzunehmen. Es stellte sich heraus, dass es gerade für sie interessant war, von den Erfahrungen der anderen

zu profitieren und im lockeren Rahmen Fragen stellen zu können. Gerade die Vielfalt an Disziplinen, Methoden, Zugängen, Hintergründen und Stadien der Fertigstellung der Promotion wurde als fruchtbar empfunden. Es wurde gehäuft gewünscht, die Diskussionen nicht abubrechen, um dadurch eine tiefere Behandlung der Thematiken zu ermöglichen. Die Vielzahl der angesprochenen Unterthemen (insbesondere beim ersten Workshop) wurde hierfür eher als hinderlich gesehen – dieser Hinweis wurde ernst genommen und für die Konzeption des zweiten Anlaufs berücksichtigt. Gleichzeitig wurde die Möglichkeit gelobt, immer wieder einen Bezug zum eigenen Thema herstellen zu können. Dadurch ließen sich neue Aspekte entdecken, die die Teilnehmenden als eine Horizonterweiterung empfanden.

Weiterhin wurden die Offenheit, die lockere Atmosphäre und die Interaktivität sowie die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme geschätzt. Besonders die Schreibmethoden (z. B. Freewriting, Postkarten) und die Diskussionsmethoden (z. B. Placemats, World Café) wurden positiv erwähnt.

Bei den Präsentationen war den Vortragenden nicht immer klar, wie sie den Einfluss von Kultur auf ihre individuellen Projekte mit den anderen Promovierenden diskutieren sollten. Das war nicht zuletzt daraus zu entnehmen, dass ein Beitragender seinen Beitragsslot dazu nutzte, eine sehr gelungene Zusammenfassung des gesamten Workshops zu erstellen. Obwohl das nicht die ursprüngliche Intention war, war es dennoch ein gutes Indiz dafür, dass der Grundgedanke der partizipativen Teilnahme im Laufe des Workshops angekommen und angenommen worden war.

Wichtig zu erwähnen ist abschließend auch die Auswahl des Ortes, denn vom Setting hängt maßgeblich ab, ob die Teilnehmenden in Austausch kommen können. So ermöglichen beispielsweise viele Bewegungseinheiten zwischen unterschiedlichen Räumlichkeiten mehr und auch intensivere Kommu-

nikation. Auch ein Mittagessen vor Ort mit Fingerfood an Stehtischen ist einem Ortswechsel vorzuziehen, damit die Teilnehmenden in ihren Diskussionen nicht zwangsläufig unterbrochen werden müssen. Das gemeinsame Mittagessen nutzten die Promovierenden außerdem zum weiteren Kennenlernen und zur langfristigen Vernetzung.

Ein Fazit seitens der Organisatorinnen könnte somit lauten, dass vielen Promovierenden bewusst ist, dass es einen kulturellen Einfluss auf ihre Fragestellung, Methoden, Ansätze und Vorgehensweisen gibt. Allerdings hatten sie bis dato keinen Raum und keine Zeit dafür gefunden diese Themen strukturierter anzusprechen und in einer heterogenen Gruppe gemeinsam zu erörtern. Die Begleitung dabei hat eine unterstützende, auf keinen Fall vorgebende Funktion.

## 8. Schlussfolgerung

Wie zu Beginn der Ausführungen erwähnt, lag der Ursprung der Idee bei einem Treffen des Forums *Kulturelle Diversität und Gender in Lehre und Beratung*. Der Workshop *Kulturelle Vielfalt im Promotionsprozess* war somit ein weiterer Baustein der Projektmaßnahmen von Qualiko LBF sowie des Vorgängerprojekts Qualiko, bei dem vorwiegend Studierende im Fokus standen. Dieser Workshop richtete sich an eine Gruppe, die bisher noch nicht angesprochen war, die der Promovierenden. Dabei wurde die Idee umgesetzt, als interdisziplinäre Gruppe zusammenzukommen, um über verschiedene Aspekte einer Promotion zu sprechen – ein Thema, das der Gruppe eigen ist. Der Fokus lag auf kultureller Vielfalt im Promotionsprozess, wobei Kultur mit ihrem weiten Begriff angesprochen wurde, um einen ähnlich weiten Reflexionsrahmen zu setzen. Durch Themenwahl und Schwerpunktlegung bietet ein solcher Workshop die Möglichkeit, unabhängig vom eigenen Status als Doktorand\_in (angebunden, frei, in einer Graduate School o. ä.) einen offenen Meinungsaustausch einzugehen. Das freie Format und die interdisziplinäre Zusammensetzung dienten unter

anderem dazu, bei diesem Meinungsaustausch unterschiedliche Perspektiven einzubringen, Irritationen auszulösen, Bereicherungen zu ermöglichen und weiterführende Fragen zu sammeln und zu diskutieren. Schließlich sollen die in diesem Erfahrungsbericht vorgestellten Ideen und Konzeptbestandteile einen Beitrag zum in Entstehung begriffenen Diskurs über die Nachwuchsförderung an Hochschulen leisten.

## 9. Literatur

Berkenbusch, G. / Fetscher, D. (2013): Portico 2.0 – Das E-Portfolio als Instrument zur Begleitung und Erforschung interkultureller Kommunikation während eines Auslandsaufenthalts. In: Helmolt, K. v. / Berkenbusch, G. / Jia, W. (Hrsg.): *Interkulturelle Lernsettings. Konzepte – Formate – Verfahren*. Stuttgart: Ibidem, S. 175-201.

Berkenbusch, G. / Fetscher, D. (2011): Ein Pilotprojekt zur Auslandsbegleitung mit Hilfe eines Portfolios – ein Erfahrungsbericht. In: Bosse, E. / Kreß, B. / Schlickau, S. (Hrsg.): *Methodische Vielfalt in der Erforschung interkultureller Kommunikation an deutschen Hochschulen*. Frankfurt/M.: Peter Lang, S. 157-171.

Bosse, E. (2011): *Qualifizierung für interkulturelle Kommunikation: Trainingskonzeption und -evaluation*. München: Iudicum.

Bosse, E. / Grigorieva, I. (2013): Community of Practice an der Hochschule: Kollegialer Austausch zu kultureller Diversität & Gender. In: Helmolt, K. v. / Berkenbusch, G. / Jia, W. (Hrsg.): *Interkulturelle Lernsettings. Konzepte – Formate – Verfahren*. Stuttgart: Ibidem, S. 267-290.

Bosse, E. / Grigorieva, I. / Kuschel, B. / Söffker, M. (2011): Studentisches Engagement mit institutioneller Unterstützung. *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 6(2), S. 255-265.

Bosse, E. / Tomberger, C. (2012): Vom Leitbild in die Hochschulpraxis: Kulturelle Diversität und Gender in Lehre und Beratung. In: Klein, U. / Heitzmann, D. (Hrsg.): *Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen*. Weinheim: Juventa, S. 61-72.

Bosse, E. / Tomberger, C. (2014): Kollegialer Austausch, fachlich begleitet: „Forum für kulturelle Diversität und Gender in Lehre

und Beratung“. In: Tomberger, C. (Hrsg.): *Gender- und Diversity-Kompetenzen in Lehre und Beratung*. Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim, S. 79-92.

Bülow, I. v. (2014): *Nachwuchsförderung in der Wissenschaft*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

Helmolt, K. v. (2013): Kommunikationsreflexives Lehren und Lernen in interkulturellen Lernsettings. In: Helmolt, K. von / Berkenbusch, G. / Jia, W. (Hrsg.): *Interkulturelle Lernsettings. Konzepte - Formate - Verfahren*. Stuttgart: Ibidem, S. 87-108.

Hiller, G. / Vogler-Lipp, S. (2010): *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden*. Springer Link: VS Research.

Nazarkiewicz, K. (2010): *Interkulturelles Lernen als Gesprächsarbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Senger, U. / Vollmer, C. (2010): *International promovieren in Deutschland: Studienergebnisse einer an 20 Universitäten durchgeführten Online-Befragung. Doktorandenausbildung neu gestalten*. Bielefeld: wbv, Bertelsmann.

Senger, U. / Vollmer, C. (2011): *Innovationsfeld Promovierendenerfassung an deutschen Universitäten: exemplarische Berichte aus "International promovieren in Deutschland". Doktorandenausbildung neu gestalten*. Bielefeld: wbv, Bertelsmann.

Silva, V. da (2012): Qualitative Approaches to Students' Intercultural Experience. In: Jarman, F. (Hrsg.): *Intercultural Communication in Action*. Rockville: Borgo Press, S. 23-33.

## Endnoten

1. Mehr zu der studentischen Initiative Go.Intercultural! unter: [www.uni-hildesheim.de/gointercultural](http://www.uni-hildesheim.de/gointercultural) [Zugriff am 22.04.2015]. Zu der Modularisierung und institutionellen Einbindung der Initiative in z. B. Bosse / Grigorieva / Kuschel / Söffker (2011).

2. Mehr zu der studentischen Initiative KUSTOS unter: [www.kustos.hu-berlin.de](http://www.kustos.hu-berlin.de) [Zugriff am 22.04.2015].

3. Mehr zu PiKK unter: [www.uni-hildesheim.de/social/collabuni/view/view.php?id=512](http://www.uni-hildesheim.de/social/collabuni/view/view.php?id=512) [Zugriff am 22.04.2015].

4. Mehr dazu in Bosse / Tomberger 2014 und in Bosse / Grigorieva 2013.

5. Mehr zu der Potsdamer Graduate School unter: [www.pogs.uni-potsdam.de/](http://www.pogs.uni-potsdam.de/) [Zugriff am 22.04.2015].

6. Die genauen und aktualisierten Daten können eingesehen werden unter: [www.uni-hildesheim.de/io/internationalisierung/](http://www.uni-hildesheim.de/io/internationalisierung/), [www.uni-hildesheim.de/io/internationalisierung/partnerunis0/](http://www.uni-hildesheim.de/io/internationalisierung/partnerunis0/), [www.uni-hildesheim.de/ueber-uns/organisation/weitere-einrichtungen/gleichstellungsbuero/wir-ueber-uns/](http://www.uni-hildesheim.de/ueber-uns/organisation/weitere-einrichtungen/gleichstellungsbuero/wir-ueber-uns/) sowie [www.uni-hildesheim.de/ueber-uns/organisation/weitere-einrichtungen/gleichstellungsbuero/wir-ueber-uns/](http://www.uni-hildesheim.de/ueber-uns/organisation/weitere-einrichtungen/gleichstellungsbuero/wir-ueber-uns/) [Zugriff am 22.04.2015].

7. Das vom Senat der Universität Hildesheim verabschiedete Leitbild (2011) ist einzusehen unter: [www.uni-hildesheim.de/media/presse/Sonstiges/Leitbild\\_-\\_2011-03-09.pdf](http://www.uni-hildesheim.de/media/presse/Sonstiges/Leitbild_-_2011-03-09.pdf) [Zugriff am 22.04.2015].

8. Qualiko LBF steht für Qualifizierung für interkulturelle Kommunikation in Lehre, Beratung und Forschung. Informationen zu den Inhalten sowie Veranstaltungsdokumentation können unter [www.uni-hildesheim.de/qualiko/qualikolbf.html](http://www.uni-hildesheim.de/qualiko/qualikolbf.html) eingesehen werden.

9. Mehr zu der Programmausrichtung unter: [www.daad.de/imperia/md/content/hochschulen/profin/downloadversion\\_2011.pdf](http://www.daad.de/imperia/md/content/hochschulen/profin/downloadversion_2011.pdf) und [www.duz.de/cms/media/uploads/user/coporate-publishing/3\\_PROFIN\\_20\\_11\\_12.pdf](http://www.duz.de/cms/media/uploads/user/coporate-publishing/3_PROFIN_20_11_12.pdf) [Zugriff am 22.04.2015].

10. Mehr dazu unter: [www.uni-hildesheim.de/media/controlling/Daten\\_Zahlen\\_Fakten/Leistungsentwicklung\\_Verlauf.pdf](http://www.uni-hildesheim.de/media/controlling/Daten_Zahlen_Fakten/Leistungsentwicklung_Verlauf.pdf) [Zugriff am 31.03.2012.04.2015].

11. Mehr zu der Ausrichtung des Kollegs und seinen Projekten unter: [www.transnationalsupport.de](http://www.transnationalsupport.de).