

Magdalena Burger und Jörg Wolstein

PROJEKT „InKoNa“

Interkulturelle Kompetenzen bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern
aus Bayern und Tschechien



ABSCHLUSSBERICHT



LEHRSTUHL FÜR DEUTSCHE
UND ÖSTERREICHISCHE STUDIEN
Institut für Internationale Studien
Fakultät für Sozialwissenschaften der Karls-Universität

Bayerisch-Tschechische
Hochschulagentur



Česko-bavorská
vysokoškolská agentura

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



Abschlussbericht des Projekts „InKoNa – Interkulturelle Kompetenzen bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern aus Bayern und Tschechien“

vorgelegt von

Magdalena Burger, M.A. M.Sc.¹ und Prof. Dr. Jörg Wolstein¹

in Kooperation mit

doc. PhDr. Ota Konrád, Ph.D.² und Mgr. Šárka Navrátilová²

¹ Institut für Psychologie, Otto-Friedrich-Universität Bamberg

² Lehrstuhl für Deutsche und Österreichische Studien, Karls-Universität Prag

Das Projekt „InKoNa“ wurde gefördert von der

Bayerisch-Tschechische
Hochschulagentur



Česko-bavorská
vysokoškolská agentura

Redaktion und Kontakt: Magdalena Burger M.A. M.Sc.
magdalena.burger@uni-bamberg.de

Web: <https://www.uni-bamberg.de/pathopsych/forschung/projekt-inkona/>

Stand: November 2019

© 2020 Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Prof. Dr. Jörg Wolstein, Magdalena Burger M.A. M.Sc.
Professur für Pathopsychologie
Markusstraße 8a
D - 96047 Bamberg

Inhalt

Danksagung	4
Abstract	5
Hintergrund	6
Fragestellung und Ziele	7
Rekrutierung der Promovierenden	8
Ablauf des Projekts	9
Ablauf des Workshops	10
Ergebnisse	11
Zusammenfassung und Ausblick	16
Literaturverzeichnis	17
Anhang	18

Danksagung

Das interdisziplinäre länder- und somit kulturübergreifende Projekt „InKoNa“ war nur unter dem großen Einsatz vieler Menschen möglich.

Für die gute Zusammenarbeit danken wir doc. PhDr. Ota Konrád, Ph.D. und insbesondere Mgr. Šárka Navrátilová für die tatkräftige organisatorische Unterstützung in Tschechien.

Ein besonderer Dank gilt deswegen dem interkulturellen Trainer Armin Gertz, M.A. für sein Engagement und das Einbringen seiner Expertise sowie Madeleine Keller für ihre engagierte Unterstützung bei der Organisation des Workshops.

Die Studie wurde durch die finanzielle Unterstützung der Bayerisch-Tschechischen Hochschulagentur ermöglicht, wofür wir uns bedanken möchten.

Ein herzliches Dankeschön geht nicht zuletzt an alle Promovierenden, die an den Interviews und am Workshop teilgenommen haben und ohne die diese Studie nicht möglich gewesen wäre.

Abstract

Die Globalisierung und Internationalisierung der Wissenschaftswelt ist längst zum *Status quo* geworden. Doch die wissenschaftliche Kooperation in internationalen Forscherteams ist oft von einer Fülle interkultureller Probleme beeinflusst, die den Betroffenen nicht immer bewusst sind. Im Rahmen von Interviews mit 13 Promovierenden aus Deutschland und Tschechien, die sich in ihrem Promotionsprojekt mit der Kultur des jeweiligen anderen Landes beschäftigen, sollten Antworten auf folgende Fragen gefunden werden: Welche kulturellen Faktoren nehmen Einfluss auf Promovierende aus verschiedenen Ländern? Was verbirgt sich hinter dem Begriff *interkulturelle Kompetenzen*? Und inwiefern sind diese relevant für die Wissenschaft? Besondere Berücksichtigung fand dabei die Klärung kulturspezifischer Vorstellungen von Wissenschaft. Im September 2019 kamen 11 der 13 interviewten Promovierenden, davon vier aus Deutschland und sieben aus Tschechien, für einen vierstündigen Workshop zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“ nach Bamberg. Eine Stadtführung und ein gemeinsames Abendessen rundeten das Programm ab. Ziel des Workshops war es, die Promovierenden mithilfe verschiedener Übungen wie der Auseinandersetzung mit Kulturstandards und kritischen Interaktionssituationen (*critical incidents*) für kulturelle Einflussfaktoren zu sensibilisieren. Außerdem sollten der Austausch und die Vernetzung unter den Promovierenden gefördert sowie erste Ergebnisse der Interviews präsentiert und zur Diskussion gestellt werden. Insgesamt ergaben sich viele Überschneidungspunkte etwa in Bezug auf die Idealvorstellungen von Wissenschaft, aber auch die tatsächlich erlebten Herausforderungen im Wissenschaftsalltag und die interkulturelle Kooperation betreffend. Die Einordnung auf verschiedenen Kulturstandards zeigte, dass sich die deutschen Promovierenden relativ kulturstereotyp einschätzten, während sich die tschechischen Promovierenden auf den einzelnen Dimensionen breiter verteilten und grundsätzlich den deutschen annäherten. Das Feedback zum Workshop fiel äußerst positiv aus und die dort erlebte soziale Unterstützung durch die Gruppe dient über die themenspezifischen Inhalte hinaus auch nach dem Workshop noch als hilfreiche Ressource. Der Wunsch nach einem vertieften interkulturellen Training zeigt so, wie wichtig dieses Thema in einer globalisierten Wissenschaftswelt ist. Die Ergebnisse des Projekts können als konkrete Ansatzpunkte für die Gestaltung zukünftiger Workshops und Schulungen im akademischen Bereich genutzt werden können.

Hintergrund

Kultur kann als „ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe aber sehr typisches Orientierungssystem“ (Thomas 1996, 112) bezeichnet werden, das mit gewissen affektiven, kognitiven und behavioralen Mustern assoziiert ist, die wiederum über gesellschaftsspezifische Symbole erlernt und weitergegeben werden (vgl. Kroeber & Kluckhohn 1952, 181). Innerhalb einer Kultur existieren somit spezifische Arten des Wahrnehmens, Denkens, Wertens und Handelns, die von der Mehrzahl der Mitglieder einer bestimmten Kultur für sich und andere als normal, typisch und verbindlich angesehen werden. Eigenes und fremdes Verhalten wird aufgrund dieser Orientierungsmaßstäbe, die als *Kulturstandards* bezeichnet werden können, gesteuert, reguliert und beurteilt (vgl. Thomas 2005, 25). Kulturstandards sind dabei keineswegs statisch, sondern werden immer noch um die individuelle Komponente der Persönlichkeit ergänzt; sie können in unterschiedlichen Ausprägungen vorliegen und für eine beschränkte Dauerhaftigkeit gültig sein. Für deutsch-tschechische Kulturunterschiede hat Sylvia Schroll-Machl (2001) anhand kritischer Interaktionssituationen aus der Wirtschaftszusammenarbeit acht Kulturstandardpaare definiert, die jeweils Pole eines Spannungsfeldes bilden. Dazu gehören (vgl. Schroll-Machl & Novy 2008, 24):

Tabelle 1. *Deutsch-tschechische Kulturstandardpaare.*

Deutsch	Tschechisch	Frage
Sachbezug	Personbezug	Wird der Fokus auf die beteiligten Personen oder die Sache gelegt?
Aufwertung von Strukturen	Abwertung von Strukturen	Welche Einstellung gibt es gegenüber Strukturen?
Konsekutivität	Simultanität	Werden Aufgaben parallel oder nacheinander erledigt?
Regelorientiertes Pflicht- u. Verantwortungsbewusstsein	Personorientiertes Pflicht- u. Verantwortungsbewusstsein	Wo ist ethische Verantwortung verankert?
Trennung von Lebens- u. Persönlichkeitsbereichen	Diffusion von Lebens- u. Persönlichkeitsbereichen	Wie groß ist die persönliche Involviertheit?
Schwacher Kontextbezug der Kommunikation	Starker Kontextbezug der Kommunikation	Auf welche Art und Weise wird kommuniziert?
Konfliktkonfrontation	Konfliktvermeidung	Wie ist der Umgang mit Konflikten?
Stabile Selbstsicherheit	Schwankende Selbstsicherheit	Wie ist das Auftreten?

Ausgehend von diesen verschiedenen Kulturstandards denken und verhalten sich Menschen unterschiedlicher Kulturen also in vielen Lebensbereichen anders: Dies hat auch Auswirkungen auf die Wahrnehmung und Interpretation von Informationen oder Einfluss

auf die Diskussionskultur, was insbesondere in interkulturellen Kommunikationssituationen sichtbar wird. Dabei bedient sich die Mehrheit unbewusst der eigenkulturellen Kommunikationsregeln, die eben ihren Kulturstandards entsprechen, und interpretiert auch das fremdkulturelle Verhalten auf dieser Grundlage (vgl. Müller-Jacquier 2000, 26). Die wissenschaftliche Kooperation in einem internationalen Forscherteam ist deswegen oft von einer Fülle interkultureller Probleme beeinflusst, die den Betroffenen nicht immer bewusst sind (vgl. Thomas 2003, 307).

Vor dem Hintergrund dieser Problemstellung beschäftigte sich das Projekt mit interkulturellen Kompetenzen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus Bayern und Tschechien. Interkulturelle Kompetenzen beziehen sich dabei grundlegend auf affektive, kognitive und behaviorale Aspekte: Während affektive Aspekte die sozio-emotionalen Einstellungen einer Person gegenüber kultureller Divergenz beinhalten, bezeichnen kognitive Aspekte Kenntnisse, Wissen und Denkstile, die sich förderlich auf den interkulturellen Kontakt auswirken. Behaviorale Aspekte beziehen sich wiederum auf soziale und kommunikative Fertigkeiten (vgl. Otten & Scheitza 2015, 62). Im Hochschulkontext wurden fünf konkrete Kompetenzbereiche mit interkultureller Relevanz beschrieben (vgl. Otten & Scheitza 2015, 64-67): personale Kompetenzen (Persönlichkeitseigenschaften wie emotionale Stabilität, Stressbewältigung, Offenheit, Ambiguitätstoleranz), Selbst- und Sozialkompetenzen (z.B. Fähigkeit zur differenzierten Selbstwahrnehmung, Fähigkeit zur Perspektivenübernahme), kulturallegemeine Fähigkeiten (Bewusstheit der Kulturabhängigkeit des eigenen Denkens, Deutens und Handelns), kulturspezifische Fähigkeiten (Vertrautheit mit kulturspezifischen Bedeutungsmustern) sowie interkulturelle Fachlichkeit (Fähigkeiten eines bestimmten Tätigkeitsbereichs).

Fragestellung und Ziele

Im Fokus des Projekts stehen insbesondere die kulturallegemeinen und kulturspezifischen Fähigkeiten von Promovierenden aus Bayern und Tschechien, die sich in ihrer Forschung mit dem jeweiligen anderen Land beschäftigen. Dabei bildet das Bewusstsein für den Faktor Kultur grundsätzlich die Voraussetzung für das Verständnis von kulturellen Standards und Praktiken, das wiederum die Kenntnis eigener und fremder kultureller Handlungsorientierungen erfordert. Von Interesse sind u.a. kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede, die sich sowohl beim persönlichen Forschungsprozess (intrapersonell) als auch bei der länderübergreifenden Zusammenarbeit (interpersonell) manifestieren. Das Projekt geht der Frage nach,

- a) welche kulturellen Faktoren Einfluss nehmen auf die Forschungstätigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern aus Deutschland und Tschechien,

- b) wie sie diese mithilfe interkultureller Kompetenzen bewältigen,
- c) und welche kulturspezifischen Vorstellungen von Wissenschaft existieren.

Das Ziel dieses Projekts besteht somit in der Sensibilisierung für kulturelle Einflussfaktoren sowie der Analyse von interkulturellen Kompetenzen im wissenschaftlichen Kontext. Denn obwohl Interkulturalität eine beliebte Forschungskategorie in verschiedenen Disziplinen darstellt und bereits eine breite Forschungslandschaft zum Thema *Interkulturelle Kompetenzen* existiert, ist es gerade die psychologische Perspektive, die oftmals vernachlässigt wird. Die Ratgeberliteratur und Trainingsangebote wiederum beziehen sich zumeist auf den beruflichen Kontext, nicht jedoch auf den akademischen Bereich, weswegen das vorliegende Projekt versucht, einen ersten Beitrag zu leisten, um diese Lücke zu schließen. In diesem Sinne sollten die Ergebnisse als konkrete Ansatzpunkte für die Gestaltung zukünftiger Workshops und Schulungen in diesem Bereich genutzt werden können.

Rekrutierung der Promovierenden

Die Ausschreibung richtete sich an deutsche (vorrangig bayerische) und tschechische Promovierende bzw. Promovierende anderer Nationalität, die bereits mehrere Jahre in einem der beiden Länder wohnhaft sind. Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt war die aktuelle Anfertigung einer Dissertation, die sich thematisch zumindest im weitesten Sinne mit der Kultur des jeweiligen Nachbarlandes (Deutschland bzw. Tschechien) beschäftigt. Das konkrete Fach war dabei zunächst irrelevant.¹

Das Projekt wurde erstmals beim Bohemistentreffen im März 2019 in München präsentiert, wo bereits drei erste Teilnehmer*innen akquiriert werden konnten.

Der *Call for participation* wurde Anfang April auf Deutsch und Englisch schließlich auf folgenden Webseiten online veröffentlicht (siehe Anhang):

- Professur für Pathopsychologie, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Fakultät für Sozialwissenschaft, Karls-Universität Prag
- Institut für Internationale Studien, Karls-Universität Prag
- Lehrstuhl für Deutsche und Österreichische Studien, Karls-Universität Prag
- Centrum Bavaria Bohemia
- Junge Osteuropa-Experten
- Bayerisch-Tschechische Hochschulagentur

¹ Die konkrete Ausschreibung befindet sich im Anhang.

- Facebook
 - Seite der Graduiertenschule für Ost- und Südosteuropastudien, Ludwig-Maximilians-Universität München
 - Geschlossene Gruppen: Deutsch-Tschechisches Jugendforum, Studierenden- und Absolventengruppen des Lehrstuhls für Deutsche und Österreichische Studien
- Mailinglisten: Mailingliste der Jungen DGO, SLAVLIST – die Mailingliste der deutschsprachigen Slavistik

Außerdem wurden gezielt Professoren und Promovierende im Bereich der Geistes- und Kulturwissenschaften, insbesondere der Fächer (Osteuropäische) Geschichte, Slavistik und Germanistik, kontaktiert. Nachdem Promovierende von bayerischen Universitäten gefunden worden, die geplanten Teilnehmerzahlen aber noch nicht erreicht waren, wurde die Teilnahme für Promovierende aus allen deutschen Bundesländern geöffnet.

Insgesamt wurden vier Doktorandinnen und zwei Doktoranden der Universitäten München, Kiel, Berlin, Frankfurt und Leipzig sowie fünf Doktorandinnen und zwei Doktoranden der Universitäten Prag und Brunn interviewt. Am Workshop nahmen schließlich vier Promovierende aus Deutschland und sieben aus Tschechien teil. Sechs Personen waren tschechischer Nationalität, fünf Personen deutscher Nationalität und jeweils eine Person war slowakischer bzw. russischer Nationalität. Knapp die Hälfte der Promovierenden (46%) hatte bereits Vorerfahrungen mit einem interkulturellen Training oder Seminar. Aufgrund der thematischen Voraussetzung des Promotionsprojektes (s.o.) beschränkte sich die Stichprobe auf Promovierende der Geistes- und Kulturwissenschaften.

Ablauf des Projekts

Ein erstes Projekttreffen fand am 4. April 2019 am Lehrstuhl für Deutsche und Österreichische Studien der Karls-Universität in Prag statt. In den nächsten Wochen wurde in Bamberg ein Interviewleitfaden entwickelt, während zeitgleich die Ausschreibung sowohl von tschechischer als auch von deutscher Seite auf verschiedenen Kanälen veröffentlicht wurde. Nach einer Teilnahmezusage bekamen die Promovierenden einen ersten Fragebogen zu grundlegenden Informationen über ihre Person und ihre bisherigen interkulturellen Erfahrungen zugeschickt. Eine Woche vor dem eigentlichen Interview bekamen sie außerdem eine Liste mit verschiedenen Dimensionen interkultureller Kompetenzen zugeschickt, die sie bewerten und zum Interview mitbringen sollten (vgl. Anhang). Darüber hinaus bekamen die Promovierenden die Aufgabe, sich als Vorbereitung auf das Interview Gedanken über bisher erlebte kritische Interaktionssituationen zu machen (vgl. Anhang). Die ersten beiden Interviews wurden am 21. Mai 2019 in München aufgenommen. Im Rahmen eines

Forschungsaufenthaltes mit organisatorischer Unterstützung vom tschechischen Projektteam vom in Prag wurden fünf weitere Interviews aufgenommen. Alle weiteren Interviews wurden aus organisatorischen Gründen zwischen 2. Juni 2019 und 2. Juli 2019 per Skype durchgeführt. Die Interviews wurden alle von der gleichen Interviewerin durchgeführt, mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und anschließend mit der Software MAXQDA transkribiert. Die weitere Analyse erfolgte anhand der pseudonymisierten Texte. In Kooperation mit einem interkulturellen Trainer wurde Anfang September ein Konzept für einen interkulturellen Workshop erarbeitet, der die Themen aus den Interviews aufgreifen sollte. Vom 27. bis 28. September 2019 kamen 11 der 13 interviewten Promovierenden zum Workshop "Interkulturelle Kompetenzen" nach Bamberg. Der Workshop wurde zur Förderung der Vernetzung und des Austauschs der Promovierenden von einer Stadtführung und einem gemeinsamen Abendessen am Vorabend begleitet. Am zweiten Tag fand dann der vierstündige Workshop statt.

Ablauf des Workshops

Ziel des Workshops war es, grundlegendes Wissen über interkulturelle Kompetenzen zu vermitteln sowie die Promovierenden hinsichtlich kultureller Einflussfaktoren zu sensibilisieren. Außerdem wurde die Gelegenheit genutzt, um Themen aus den Interviews aufzugreifen, erste Ergebnisse zu präsentieren und in der Gruppe zu diskutieren. Der Fokus lag dabei auf der Relevanz und Anwendung der gelernten Inhalte im akademischen Kontext.

Entsprechend der Fragestellung wurden besonders folgende Dimensionen in den einzelnen Übungen aufgegriffen und adressiert:

- (A) (Inter-)kulturelles Bewusstsein
- (B) Bewältigung interkultureller Herausforderungen
- (C) Aspekt Wissenschaft(-lichkeit)

Folgender Ablauf war für den Workshop vorgesehen (Dimensionen in Klammern):

1. Begrüßung, Vorstellung des Ablaufs
2. Kennenlernen (C)
3. Drei Ebenen interkultureller Kompetenzen (B) und ihre Relevanz für die Wissenschaft (C)
4. Allgemeine Werte und Kulturstandards (A, B)
5. Länderspezifische Kulturstandards in Deutschland und Tschechien (A, B) und ihre Relevanz im akademischen Umfeld (C)
6. Pause
7. Der/Die ideale Forschende, das ideale Forschungsumfeld und der Realitätscheck (A, C)

8. Perspektiven internationaler Forschungszusammenarbeit (C)
9. *Critical Incidents*: „Pizza-Modell“ (Wirkdreieck Person-Situation-Kultur) und „Spaten-Modell“ (A, B) zum Umgang mit kritischen Interaktionssituationen
10. Evaluation und Verabschiedung

Nachdem alle teilnehmenden Promovierenden aus Tschechien die deutsche Sprache der englischen für das Interview vorgezogen haben, wurde der Workshop im Einverständnis aller Beteiligten schließlich auf Deutsch abgehalten.

Ergebnisse²

Die drei Ebenen von interkultureller Kompetenz

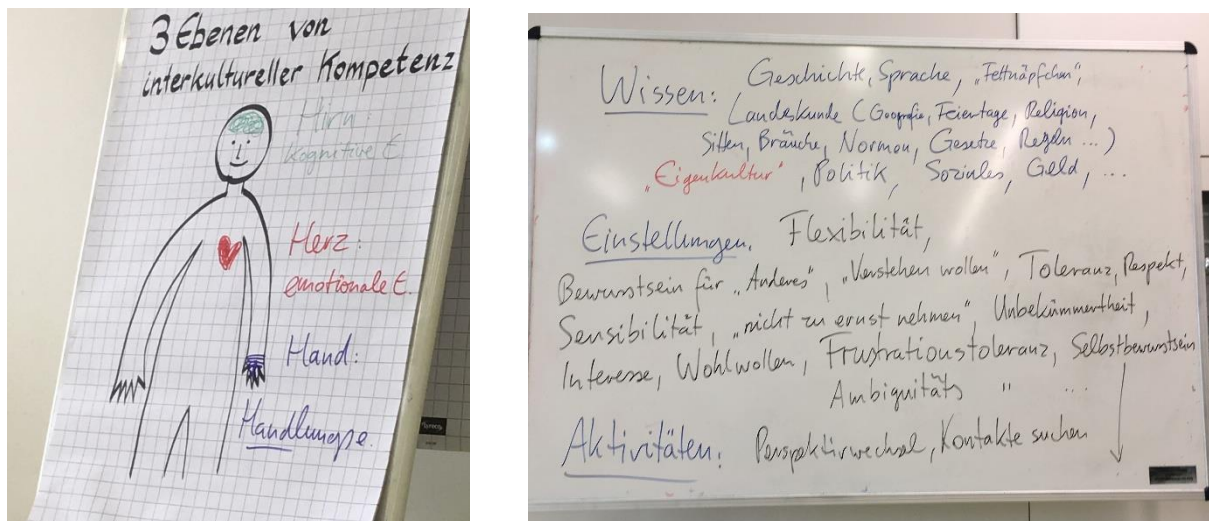


Abb. 1 & 2. Drei Ebenen von interkultureller Kompetenz und ihre Komponenten.

Wie bereits eingangs erwähnt, beinhalten interkulturelle Kompetenzen grundsätzlich drei Dimensionen: die kognitive („Hirn“), affektive („Herz“) und behaviorale Ebene („Hand“) (vgl. Abb. 1). Die Promovierenden suchten gemeinsam Komponenten dieser Dimensionen *Wissen*, *Einstellungen* und *Aktivitäten* (vgl. Abb. 2). Im Weiteren diskutierten sie über deren Formen und Bedeutung für die Wissenschaft.

Im Rahmen der Interviews, also bereits einige Wochen vor dem Workshop, sollten die Promovierenden eine Liste mit verschiedenen Dimensionen interkultureller Kompetenzen in Bezug auf ihre Relevanz für die Wissenschaft auf einer fünfstufigen Likert-Skala von 1 (unwichtig) bis 5 (sehr wichtig) bewerten. Eine erste Auswertung wurde im Workshop präsentiert und zur Diskussion gestellt.

² Eine ausführliche wissenschaftliche Ergebnisdarstellung erfolgt in einer separaten Publikation.

Länderspezifische Kulturstandards: Selbstbild, Fremdbild, vermutetes Fremdbild

Kulturstandards bieten ein hilfreiches Orientierungssystem bei fremdkulturellen Kontakten und Interaktionen: Indem sie Komplexität reduzieren, laufen sie gleichzeitig Gefahr der zu starken Vereinfachung. Werden Kulturstandards jedoch dimensional und bipolar mit zwei *typischen* Polen betrachtet, eröffnen sie ein breites Spektrum an Einordnungsmöglichkeiten. Im Rahmen des Workshops sollten sich die Promovierenden auf den folgenden vier Kulturstandards nach Schroll-Machl (2001) einordnen (vgl. Abb. 3 & 4):

Tabelle 2. Für den Workshop ausgewählte deutsch-tschechische Kulturstandardpaare.

Deutsch	Tschechisch	Frage
Konsekutivität	Simultanität	Werden Aufgaben parallel oder nacheinander erledigt?
Trennung von Lebens- u. Persönlichkeitsbereichen	Diffusion von Lebens- u. Persönlichkeitsbereichen	Wie groß ist die persönliche Involviertheit?
Regelorientiertes Pflicht- u. Verantwortungsbewusstsein	Personorientiertes Pflicht- u. Verantwortungsbewusstsein	Wo ist ethische Verantwortung verankert?
Stabile Selbstsicherheit	Schwankende Selbstsicherheit	Wie ist das Auftreten?

Von Interesse war einerseits das Selbstbild (Selbstkonzept) der Promovierenden, ihr Fremdbild (Fremdkonzept) der „anderen Kultur“, aber auch ihr vermutetes Fremdbild, also das angenommene Bild, das sich die anderen von ihnen machten (vgl. Thomas, 2016). Damit sollte einerseits die Aktualität dieser Kulturstandards, die vor knapp 20 Jahren formuliert wurden, und andererseits ihre Übertragbarkeit aus der Wirtschaftszusammenarbeit in den akademischen Kontext überprüft werden.

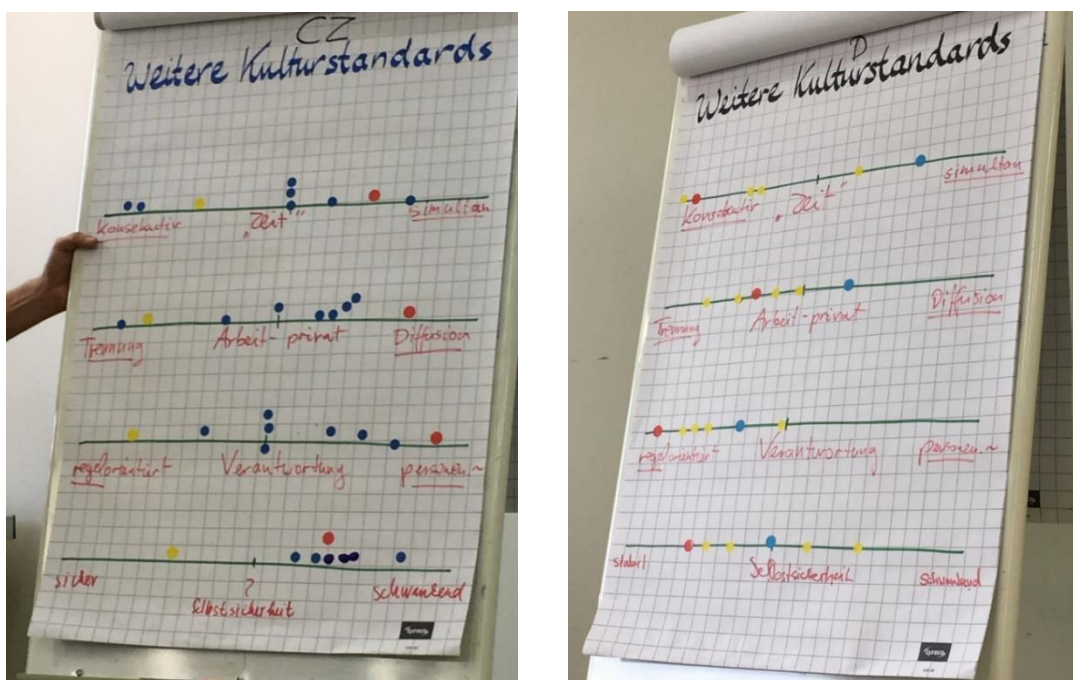


Abb. 3 & 4. Selbstbild, Fremdbild und vermutetes Fremdbild: Einschätzungen auf vier Kulturstandarddimensionen nach Ländern (links Tschechien, recht Deutschland). Anm.: blau = Tschechien, gelb = Deutschland, rot = vermutetes Fremdbild.

Die Einordnung folgte nach Ländern getrennt in zwei separaten Gruppen: Abb. 3 zeigt die Ergebnisse der tschechischen Promovierenden und Abb. 4 die Ergebnisse der deutschen Promovierenden. Während sich bei der deutschen Gruppe ein relativ kulturstereotypes Selbstbild (vgl. Abb. 4, gelbe Punkte) widerfindet, deckt das Selbstbild der tschechischen Gruppe (vgl. Abb. 3, blaue Punkte) insgesamt ein größeres Spektrum ab und tendiert eher in Richtung der deutschen Kulturstandards. Bis auf einzelne Abweichungen (z.B. *Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein*) decken sich Fremdbild und vermutetes Fremdbild weitestgehend in beiden Gruppen. Abgesehen von der Kulturstandarddimension *Selbstsicherheit* ist grundsätzlich eine Annäherung der tschechischen Kultur an die deutsche Kultur zu beobachten, was sich u.a. auch in der gemeinsamen Workshopssprache Deutsch äußerte.

Der/Die ideale Forschende, das ideale Forschungsumfeld und der Realitätscheck

Vielen Promovierenden war es wichtig, interkulturelle Unterschiede nicht zu überbewerten. „Eigentlich sind wir uns doch eh sehr ähnlich“, bemerkte eine Doktorandin im Interview. Auch im Workshop ergaben sich viele Überschneidungspunkte zwischen den Promovierenden aus Deutschland und Tschechien, etwa in Bezug auf die Vorstellungen des bzw. der idealen Forschenden und des idealen Forschungsumfeldes sowie der jeweiligen kritischen Überprüfung auf die Realität (vgl. Abb. 5 & 6). Auch bei den Anforderungen an gute internationale Zusammenarbeit war man sich im Großen und Ganzen einig und es wurde auf gemeinsame Missstände (z.B. Forschungsinfrastruktur, Finanzierung) hingewiesen.

der/die ideale Forschende	
Wunsch:	Realität:
gut bezahlt	<u>schrecklich bezahlt</u>
ausdauernd	müde
immer hochmotiviert	zweifelnd
ega fleißig	meistens
nicht isoliert	jeden Tag mit den Büchern allein
offen	✓
psychisch stabil	Krisenbetroffen
realistisch	wird man sicher "Gefangene"
NEIN sagen können	man muss es sich leisten können
intelligent	} manchmal doch eher „Fachidiotentum“
kreativ	
selbstkritisch	Zu sehr
KOMMUNIKATIV	FAUL zu komm.

Abb. 5. Der/Die ideale Forschende.

Anm.: blau = Tschechien, schwarz = Deutschland

das ideale Forschungsumfeld	
Wunsch:	Realität:
regelmäßiges Feedback	teilweise
freundlich	✓
gemeinsame Projekte	Doktoranden als Einzelkämpfer
FÖRDERND	manchmal
eigenes Teambüro	kein Arbeitsplatz
genug bezahlt	auf keinen Fall
→ heißt andere Arbeit nötig + ANNERKENNUNG DER LEISTUNGEN	
anregend	manchmal eingefahren
Zugang zu Quellen & Forschung	Muss man organisieren
International	geht so
Interdisziplinär	Konkurrenz zwischen Disziplinen
freundlich, humorvoll, herzlich	hierarchisch

Abb. 6. Das ideale Forschungsumfeld.

Das „Pizza-Modell“

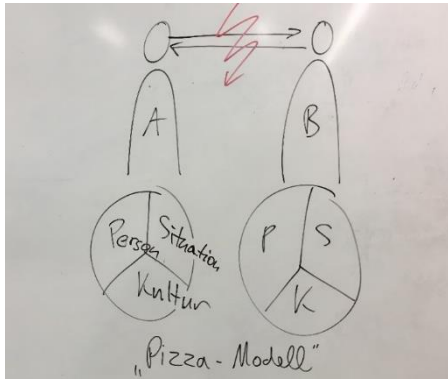


Abb. 7. Das „Pizza-Modell“.

Es ist wichtig zu berücksichtigen, dass bei interkulturellen Interaktionssituationen nicht nur der unterschiedliche kulturelle Hintergrund für das Gelingen (oder Nicht-Gelingen) verantwortlich ist. Das von unserem interkulturellen Trainer Armin Gertz als „Pizza-Modell“ (vgl. Abb. 7) bezeichnete Wirkdreieck veranschaulicht, dass neben der Kultur immer auch die Person mit ihren Eigenschaften und Einstellungen sowie situative Variablen eine Rolle spielen.

Umgang mit interkulturellen Irritationen

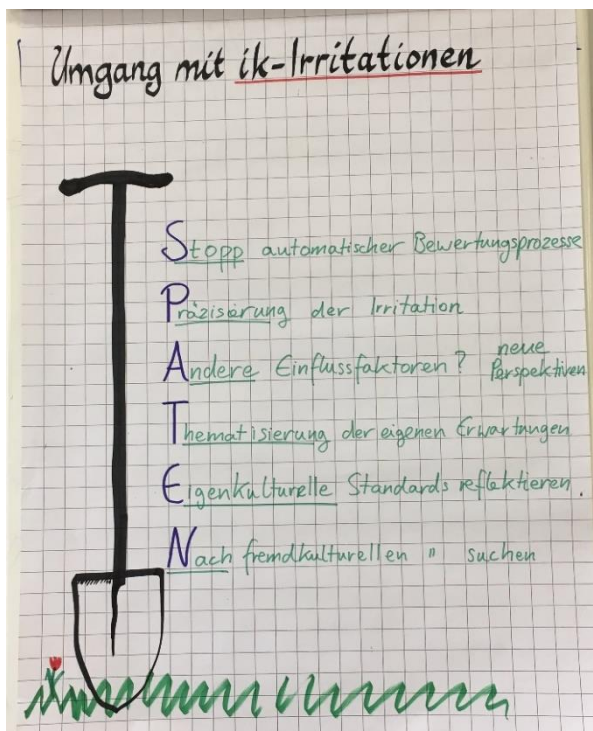


Abb. 8. Das „Spaten-Modell“.

Besonders in kritischen Interaktionssituationen (*critical incidents*) tendieren wir zu vorschnellen und oftmals verzerrten Bewertungsmustern. Um diesen automatischen Prozess zu stoppen und einer Reflexion zugänglich zu machen, wurde auf Basis des *Interkulturellen Anchored Inquiry* (Kammhuber, 2000) das sog. „Spaten-Modell“ (Thomas, Layes & Kammhuber, 1998) entwickelt. Das Akronym steht für sechs verschiedene Schritte, die bei interkulturellen Irritationen zunächst unternommen werden sollten, bevor es zu einer Einschätzung und Bewertung kommt (vgl. Abb. 8). Anhand dieses Modells sollten die Promovierenden im Workshop abschließend ausgewählte *critical incidents* aus dem akademischen Bereich in Bezug

auf ihre verschiedenen Einflussfaktoren analysieren und nach Lösungsmöglichkeiten suchen.

Bewertung des Workshops

Von 91% der Befragten wurden die Erwartungen, nämlich die Förderung kulturellen Bewusstseins sowie der Gewinn neuer Perspektiven, im Gesamten erfüllt oder sogar sehr erfüllt (4 oder 5). Bei der offenen Frage, was sich die Promovierenden von dem Workshop mitnehmen, sind zwei Aspekte wiederholt aufgetaucht: Neben dem *theoretischen Wissen* über Interkulturalität und interkulturelle Kommunikation konnten die Promovierenden v.a. neue (internationale) *Kontakte* knüpfen, sich austauschen und gegenseitig vernetzen. Der Workshop diene aber auch als *Inspiration* und Denkanstoß für zukünftige internationale Zusammenarbeit und machte die länderspezifischen *kulturellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede* sichtbar. Bei den offenen Anmerkungen wurde abschließend bemängelt, dass der Workshop gerne länger dauern dürfen und noch weiterer Gesprächsbedarf bestanden hätte.

Zusammenfassung und Ausblick

Um die verschiedenen kulturellen Einflussfaktoren auf persönlicher Ebene bewältigen zu können, sind interkulturelle Kompetenzen für die Wissenschaft laut der Mehrheit der befragten Promovierenden von zentraler Bedeutung. Damit verbunden sind die Entwicklung eines kulturellen Bewusstseins, die Auseinandersetzung mit dem Selbst- und Fremdbild aber auch die Kenntnisse von kulturellen Spezifika. Darüber hinaus ist v.a. dann interkulturelle Handlungskompetenz gefordert, wenn es um internationale Konferenzen und gemeinsame Forschungsprojekte geht. Der kulturelle Einfluss zeigt sich aber auch auf einer strukturellen Ebene, etwa in Bezug auf die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel oder die Art und Weise, wie Promotionsprogramme gestaltet sind.

Die befragten Promovierenden konnten bisher v.a. im Rahmen von Studienseminaren erste Erfahrungen mit interkulturellen Trainings sammeln. Das vorliegende Projekt verstand sich deswegen als Pilot-Workshop mit einem besonderen Fokus auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Es ergaben sich viele Gemeinsamkeiten zwischen den Promovierenden, etwa in Bezug auf die erlebten Herausforderungen im Wissenschaftsalltag und die Vorstellungen von interkultureller Zusammenarbeit. Die Einordnung auf verschiedenen Kulturstandards zeigte, dass sich die deutschen Promovierenden relativ kulturstereotyp einschätzten, während sich die tschechischen Promovierenden auf den einzelnen Dimensionen breiter verteilten und grundsätzlich den deutschen annäherten. Insgesamt konnten die Promovierenden so über eigen- und fremdkulturelle Besonderheiten reflektieren und diese in einem geschützten Rahmen zur Sprache bringen.

Aufgrund der positiven Rückmeldungen und um dem Wunsch nach einem vertieften interkulturellen Training zu folgen, ist eine Fortsetzung des Projekts geplant: Unter Berücksichtigung der erhobenen Daten soll das Konzept des Workshops überarbeitet und am Lehrstuhl für Deutsche und Österreichische Studien an der Karls-Universität in Prag durchgeführt werden. Die Leitung des Workshops soll dann zur Stärkung dieses binationalen Projektes von einer deutschen sowie einer tschechischen Person gemeinsam übernommen werden; so werden auch eine bilinguale Vorbereitung und Durchführung des Workshops erleichtert. Der Fokus soll weiterhin auf den Kulturstandarddimensionen und den jeweiligen Einschätzungen liegen, die sich aufgrund des veränderten Ziellandes und dem damit verbundenen Gaststatus in anderer Weise abbilden könnten. Insgesamt soll durch eine Verlängerung des Workshops einzelnen Übungen mehr Raum gegeben werden, etwa dem Austausch eigener Erfahrungen mit kritischen Interaktionssituationen sowie der Diskussion geeigneter Copingstrategien. Angedacht ist eine Ausweitung der Zielgruppe auf fortgeschrittene Masterstudierende, da einige Promovierende das Bedauern geäußert haben, einen solchen Workshop in ihrer universitären Laufbahn nicht schon früher besucht haben zu können. Die im Workshop als positiv erlebte soziale Unterstützung durch die Gruppe kann so bereits früh eine Basis schaffen für folgende Kooperationen und auch noch nach dem Workshop als hilfreiche Ressource dienen.

LITERATURVERZEICHNIS

- Deardorff, D. K. (Ed.) (2009). *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*. Los Angeles et al.: Sage Publications.
- Dreyer, W. & Hößler, U. (Hrsg.) (2011). *Perspektiven interkultureller Kompetenz*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hiller, G. G. & Vogler-Lipp, S. (2010). *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden*. Wiesbaden: GWV.
- Kammhuber, S. (2000). *Interkulturelles Lernen und Lehren*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Kroeber, A. L. & Kluckhohn, C. (1952). *Culture. A critical review of concepts and definitions*. Cambridge (Mass.): Peabody Museum (= Papers of the Peabody Museum, Vol. 47. No. 1).
- Landis, D. & Bhagat, R. S. (Hrsg.) (1996). *Handbook of intercultural training*. 3. ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Müller-Jacquier, B. (2000). Linguistic Awareness of Cultures Grundlagen eines Trainingsmoduls. In Bolten, J. (Hrsg.). *Studien zur internationalen Unternehmenskommunikation*. Leipzig: Popp, 20–49.
- Otten, M. & Scheitza, A. (2015). *Hochschullehre im multikulturellen Lernraum. Studie zur Bestandsaufnahme und Empfehlungen zur Planung hochschuldidaktischer Interventionen*. Bonn: Brandt.
- Schroll-Machl, S. (2001). *Businesskontakte zwischen Deutschen und Tschechen. Kulturunterschiede in der Wirtschaftszusammenarbeit*. Sternenfels: Wissenschaft & Praxis.
- Schroll-Machl, S. & Nový, I. (2008). *Perfekt geplant und genial improvisiert. Erfolg in der deutsch-tschechischen Zusammenarbeit*. 4. Aufl. Mering: Rainer Hampp.
- Thomas, A. (Hrsg.) (2003). *Kulturvergleichende Psychologie*. 2. Aufl. Göttingen u.a.: Hogrefe.
- Thomas, A. (2005). *Grundlagen der interkulturellen Psychologie*. Nordhausen: Traugott Bautz (= Interkulturelle Bibliothek, Bd. 55).
- Thomas, A. (2016). *Interkulturelle Psychologie. Verstehen und Handeln in internationalen Kontexten*. Göttingen: Hogrefe.
- Thomas, A., Layes, G. & Kammhuber, S. (1998). *Sensibilisierungs- und Orientierungstraining für die kulturellgemeine und kulturspezifische Vorbereitung von Soldaten auf internationale Einsätze*. München: Verlag für Wehrwissenschaft.

ANHANG

Impressionen des Workshops in Bamberg

(Fotos: Jörg Wolstein)



Berichte über den Workshop sind u.a. auf der Projektseite der Professur für Pathopsychologie (Otto-Friedrich-Universität Bamberg) (<https://www.uni-bamberg.de/pathopsych/forschung/projekt-inkona/>) sowie auf der Webseite des Instituts für Internationale Studien (Karls-Universität Prag) (<https://ims.fsv.cuni.cz/aktuality/workshop-k-rozvoji-interkulturnich-kompetenci-ceskych-nemeckych-doktorandu-v-bamberku>) zu finden.

Weitere Anhänge zur Öffentlichkeitsarbeit sowie die Ausschreibung selbst sind gerne auf Anfrage zu erhalten (Kontakt: magdalena.burger@uni-bamberg.de).

