

### Interkulturelle Kompetenz durch didaktisches und erfahrungsbasiertes Training an der Universität

Behrnd, Verena

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Behrnd, V. (2010). Interkulturelle Kompetenz durch didaktisches und erfahrungsbasiertes Training an der Universität. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 9(12), 79-96. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-452341>

#### 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>

## Inhalt

I Jahrgang 9 | Ausgabe 12 | [www.interculture-journal.com](http://www.interculture-journal.com)

Jürgen Bolten  
Vorwort

[Preface]

Petra Vogler  
Imaginationsreflexivität  
als Aspekt interkultureller Kompetenz  
– das Stiefkind interkultureller  
Kompetenzdiskussionen

[Reflexivity of Imagination  
as an aspect of Intercultural Competence  
– the Neglected Part of Intercultural  
Competence Discussions]

Ulf Over / Malte Mienert  
Dimensionen  
Interkultureller Kompetenz aus  
Sicht von Lehrkräften

[Dimensions  
of Intercultural Competence  
from the Perspective of Teachers]

Daniela Gröschke  
Gruppenkompetenz in  
interkulturellen Situationen

[Group Competence in  
Intercultural Situations]

Verena Behrnd  
Interkulturelle Kompetenz durch  
didaktisches und erfahrungsbasiertes  
Training an der Universität

[Gaining Intercultural Competence  
by Didactic and Experiential  
Training at Universities]

Judith Mader / Rudi Camerer  
International English and the  
Training of Intercultural  
Communicative Competence

[“International English”  
und interkulturelle Kompetenz]

Herausgeber:  
Jürgen Bolten  
Stefanie Rathje



**Aktuelle Beiträge zur  
Interkulturellen  
Kompetenz  
forschung**

Recent contributions to  
Intercultural  
Competence  
Research

2010

## **Interkulturelle Kompetenz durch didaktisches und erfahrungsbasiertes Training an der Universität**

[Gaining Intercultural Competence by Didactic and Experiential Training at Universities]

Verena Behrnd

Dipl.-Psych., interkulturelle Trainerin, freie Dozentin und Doktorandin an der Technischen Universität Dresden, Forschungsschwerpunkt: Evaluation interkultureller Trainings

### **Abstract [english]**

Universities sometimes provide language and area studies thus didactic instead of experiential intercultural training. I measured intercultural competence before and after experiential training with students that already had received didactic training, plus with another experiential group and a control group. I assumed that area and language studies equal didactic training and that didactic and experiential training foster intercultural competence. In the first study individual, social, and strategic intercultural competence, and problem solving strategies were measured by critical incidents. The second study measured cognitive, affective, and behavioral intercultural competence by a self-report questionnaire. An impact of didactic preparation was found for cognitive intercultural competence. Experiential training had a significant influence on problem solving, on individual, social, strategic, affective and behavioural intercultural competence. Pre-post differences and significances were stronger in the didactic group. I conclude that experiential training does foster intercultural competence and that didactic training shows its effect when supplemented by experiential training.

Keywords: intercultural competence, intercultural training, didactic intercultural training, experiential intercultural training, evaluation of training

### **Abstract [deutsch]**

Einige Universitäten bieten anstatt erfahrungsbasierter interkultureller Trainings didaktische Trainings in Form von Sprach- und Regionalkursen zu bestimmten Kulturen an. Interkulturelle Kompetenz wurde vor und nach erfahrungsbasiertem interkulturellem Training bei Studenten gemessen, die zuvor bereits didaktisches Training erhalten hatten. Zusätzlich erfolgten Vorher- und Nachhermessungen in einer erfahrungsbasierten Gruppe ohne vorheriges didaktisches Training und in einer Kontrollgruppe. Es wird angenommen, dass Sprach- und Regionalkurse didaktischem interkulturellem Training entsprechen und, dass sowohl didaktisches als auch erfahrungsbasiertes interkulturelles Training interkulturelle Kompetenz fördern. In der ersten Studie wurden individuelle, soziale und strategische interkulturelle Kompetenz sowie Problemlösen mittels Critical Incidents gemessen. Die zweite Studie misst kognitive, affektive und konative interkulturelle Kompetenz mit Hilfe eines Selbsteinschätzungsfragebogens. Kognitive interkulturelle Kompetenz wurde signifikant durch das didaktische Training beeinflusst. Erfahrungsbasiertes Training sorgte für signifikant erhöhte Werte für Problemlösen, individuelle, soziale, strategische, affektive und konative interkulturelle

Kompetenz. Die Vorher-Nachher-Unterschiede waren jeweils deutlicher in der Gruppe mit vorherigem didaktischen Training. Aus den Ergebnissen lässt sich schlussfolgern, dass erfahrungsbasiertes Training interkulturelle Kompetenz fördert und didaktisches Training am besten wirkt, wenn es mit erfahrungsbasiertem Training kombiniert wird.

Stichworte: Interkulturelle Kompetenz, Interkulturelles Training, didaktisches interkulturelles Training, erfahrungsbasiertes interkulturelles Training, Trainingsevaluation

## 1. Einleitung

Der Förderung von interkultureller Kompetenz kommt an Universitäten eine immer größere Rolle zu. Studenten sollten für eine globalisierte Welt vorbereitet werden, weil Universitätsabsolventen die Gruppe mit der höchsten Mobilität und dem interkulturellsten Arbeitsumfeld sind (Graf 2004). Leider bieten bisher nur wenige Universitäten interkulturelles Training bzw. interkulturelle Trainingskurse als regulären Bestandteil des Curriculums an. Dahingegen gibt es an vielen Universitäten Regionalstudien mit einer Kombination von Sprach- und Regionalkursen zu bestimmten Kulturen. Mit diesen Kursen wird ein Äquivalent zu didaktischem interkulturellem Training angeboten. Die vorliegende Studie erforscht die Wirksamkeit von erfahrungsbasiertem und didaktischem interkulturellem Training auf die Strukturkomponenten interkultureller Kompetenz. Dazu wird eine Evaluation interkulturellen Trainings durchgeführt. Die interkulturelle Kompetenz von Studenten mit und ohne vorher absolviertem didaktischen Training sowie einer Kontrollgruppe wird vor und nach einem erfahrungsbasiertem Training gemessen. Für diese Evaluation wurden zwei Studien durchgeführt, die jeweils auf verschiedenen Modellen der interkulturellen Kompetenz (siehe 3.1 und 3.2) und davon abgeleiteten Messmethoden basieren.

## 2. Hypothesen

Die primäre Hypothese besagt, dass interkulturelle Kompetenz durch erfahrungsbasiertes interkulturelles Training beeinflusst wird. Es wird angenommen, dass die Teilnehmer erfahrungsbasierten interkulturellen Trainings nach dem Training in den verschiedenen Sub-Domains und Aspekten der Kompetenzmodelle nach Bolten (2007) und Gertsen (1990) veränderte interkulturelle Kompetenzwerte aufzeigen. Es wird weiter angenommen, dass ein Ergänzungsstudium mit Sprach- und Regionalkursen zu Lateinamerika die interkulturelle Kompetenz der Studenten beeinflusst, weil Sprachkenn-

tnisse und Wissen über verschiedenste Bereiche der latein-amerikanischen Kultur vermittelt werden, ähnlich wie in einem interkulturellem Training. Zudem wird angenommen, dass die Art des interkulturellen Trainings (didaktisch oder erfahrungsbasiert) unterschiedlich auf die einzelnen Komponenten der interkulturellen Kompetenz wirkt.

### 3. Theorie

#### 3.1 Das Prozessmodell der interkulturellen Kompetenz

Die erste Studie der Evaluation basiert auf dem Prozessmodell der interkulturellen Kompetenz von Bolten (2007). Es enthält die folgenden in einen interkulturellen Kontext eingebetteten Sub-Domains.

*Professionelle interkulturelle Kompetenz* besteht aus den beruflichen Kenntnissen, beruflicher Erfahrung, Kenntnissen über die Infrastruktur etc.

*Strategische interkulturelle Kompetenz* meint Fähigkeiten wie Problemlösen, Entscheidungsfindung oder Organisation.

*Individuelle interkulturelle Kompetenz* ist die Bereitschaft zum Lernen, Frustrationstoleranz, Stressresistenz, Ambiguitätstoleranz, Optimismus etc.

*Soziale interkulturelle Kompetenz* beinhaltet die Fähigkeit zur Metakommunikation, die Bereitschaft zu Kontaktaufnahme, Anpassung, Teamfähigkeit, Empathie etc.

Dabei versteht Bolten (2007) interkulturelle Kompetenz als eine nicht-additive Synergie, die sich in der Situation entfaltet und den dynamischen Charakter von Kultur berücksichtigt.

#### 3.2 Strukturmodell der interkulturellen Kompetenz

Das Strukturmodell der interkulturellen Kompetenz unterscheidet wie bei Gertsen (1990) zwischen kognitiver, affektiver und konativer interkultureller Kompetenz. *Kognitive Aspekte* umfassen Kulturwissen und interkulturelles Verständnis, welche interkulturelle Kontakte potentiell erleichtern. *Affektive Aspekte* beschreiben die Einstellung einer Person in Bezug auf die kulturellen Unterschiede in einer interkulturellen Situation. *Konative Aspekte* betreffen soziale und kommunikative Fähigkeiten, die wichtig für erfolgreiche interkulturelle Begegnungen sind (Scheitza 2002). Die Komponenten des Strukturmodells der interkulturellen Kompetenz sind in Abbildung 1 aufgeführt.

<b>Kognitiv</b>	<b>Affektiv</b>	<b>Konativ</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis des Kulturphänomens in Bezug auf Wahrnehmung, Denken, Einstellungen sowie Verhaltens- und Handlungsweisen</li> <li>• Verständnis fremdkultureller Handlungszusammenhänge</li> <li>• Verständnis der Kulturunterschiede der Interaktionspartner</li> <li>• Verständnis der Besonderheiten interkultureller Kommunikationsprozesse</li> <li>• Metakommunikationsfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiguitätstoleranz</li> <li>• Frustrationstoleranz</li> <li>• Fähigkeit zur Stressbewältigung und Komplexitätsreduktion</li> <li>• Selbstvertrauen</li> <li>• Flexibilität, Empathie, Rollendistanz, Vorurteilsfreiheit, Offenheit, Toleranz</li> <li>• Geringer Ethnozentrismus</li> <li>• Akzeptanz / Respekt gegenüber anderen Kulturen</li> <li>• Interkulturelle Lernbereitschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikationswille und -bereitschaft</li> <li>• Kommunikationsfähigkeit</li> <li>• Soziale Kompetenz (Beziehungen und Vertrauen zu fremdkulturellen Interaktionspartnern aufbauen können)</li> </ul>

Abb. 1: Komponenten der interkulturellen Kompetenz (Gertsen 1990)

### 3.3 Didaktisches versus erfahrungsbasiertes interkulturelles Training

Für die vorliegende Untersuchung ist die Unterscheidung zwischen didaktischem und erfahrungsbasiertem Training relevant. Didaktisches interkulturelles Training vermittelt Fakten über Kultur im Allgemeinen oder über eine spezifische Kultur (Götz / Bleher 2002). Es umfasst praktische Informationen, Regionalwissen und Informationen zur Bewusstheit der Existenz verschiedener Kulturen. Die praktischen Informationen informieren über die Lebensbedingungen in einem bestimmten Land. Regionalwissen behandelt politische, wirtschaftliche und kulturelle Sachverhalte. Informationen zur interkulturellen Bewusstheit zielen auf das Verständnis für die fremde Kultur und deren Eigenschaften. Erfahrungsbasiertes Training erzeugt Lernen durch persönliche Erfahrung (Rollenspiele, Simulationen, Kommunikationsübungen, Gruppenarbeit, etc.) durch Kombination von kognitiven und verhaltensbezogenen Trainingsaktivitäten (Götz / Bleher 2002). Die Erfahrung simulierter interkultureller Begegnungen und die Ausübung von fremdkulturellen Verhaltensmustern führt zu einer profunden Wahrnehmung von kulturellevantem Verhalten und verän-

dert zwar nicht völlig die Persönlichkeit des Trainingsteilnehmers, wohl aber seine oder ihre Einstellungen (z.B. Offenheit, Flexibilität, Ambiguitätstoleranz) und Fähigkeiten wie Problemlösen, Organisation und Kommunikationsfähigkeiten. Bei Expatriates geht es vor allem um drei Arten von Fähigkeiten, die notwendig sind, um erfolgreich im Ausland zu arbeiten: Anpassungsfähigkeit, interkulturelle Kommunikationsfähigkeit und Beziehungsfähigkeit (Kealey / Protheroe 1996).

### 3.4 Evaluation didaktischen und erfahrungsbasierten Trainings

Regionalstudien als Teil des didaktischen interkulturellen Trainings helfen z.B. dem Expatriate das Verhalten im Gastland besser zu verstehen und Insiderwissen zu erhalten, das zu mehr Respekt durch den Gastgeber führt. Tung (1981) hat aber herausgefunden, dass Expatriates, die nur Information über die Region erhalten haben, weder ihre Einstellung geändert noch ihre Persönlichkeitsmerkmale erweitert haben, was zu größerem Erfolg im Ausland geführt hätte. Auf der anderen Seite haben Bird et al. (1993) herausgefunden, dass die Vermittlung von kulturspezifischen Informationen einen Einfluss auf die Anpassung und die Leistung der Expatriates hatte. Sie begründen dies hauptsächlich mit einem tiefer gehendem Verständnis für die Gastkultur. Early (1987) fand ebenso einen Effekt von informationsbasiertem Training. Erfahrungsbasiertes Training führt zur emotionalen Beteiligung des Teilnehmers und häufig zu einem "Aha!" Effekt. Dadurch werden Denkweisen verändert und eine Verhaltensänderung bewirkt (Bhawuk / Brislin 2000). Erfahrungsbasiertes kulturallgemeines Training zielt auf den Einfluss von Kultur auf das tägliche Leben und den Umgang mit kulturellen Unterschieden. So führt erfahrungsbasiertes Training zu Kommunikationsfähigkeit, interkultureller Sensibilität, Problemlösefähigkeiten, sozialen Kompetenzen und Selbst-Reflexion (Graf 2004). Die positive Wirksamkeit von erfahrungsbasiertem Training wurde in vielen Studien bewiesen, wie zum Beispiel in Goldstein (1994). Trotzdem wird die Wirksamkeit von erfahrungsbasiertem Training noch immer diskutiert, weil nicht sicher ist, ob die eher künstlichen Simulationen wirklich tiefere Ebenen der Persönlichkeit des Teilnehmers erreichen. Zudem scheinen viele Übungen und die Schlussfolgerungen daraus zu einfach. Vor allem Teilnehmer mit Auslandserfahrung benötigen Übungen höherer Komplexität, abseits vom bloßen Erwecken interkultureller Bewusstheit. Keine Trainingsart allein kann interkulturelle Kompetenz in all ihren Bereichen erzeugen. Die didaktischen Methoden vermitteln Kulturwissen und Wissen zu kulturellen Verhaltensweisen, ermöglichen aber keine Erfahrungen interkultureller Begegnung. Deswegen werden keine Fähigkeiten erlangt, die hel-

fen würden privat und beruflich auf Verhaltensebene besser im Ausland zurechtzukommen (Kealey / Protheroe 1996). Erfahrungsbasierte Methoden erzeugen eine interkulturelle Umgebung. Die Simulationen und Rollenspiele handeln allerdings oft von Situationen, die nicht an die speziellen Anforderungen einer bestimmten Trainingsgruppe angepasst werden. Expatriates, die sowohl didaktisches als auch erfahrungsbasiertes Training erhalten haben, wurden von ihren Vorgesetzten besser bewertet. Die kulturelle Bewusstheit, die durch didaktisches Training erzeugt wird, verstärkt die positiven Folgen des Kontakts zu Personen anderer Kulturen im erfahrungsbasierten Training (Landis / Brislin / Hulgus 1985, Harrison 1992).

In der vorliegenden Untersuchung beginnt die Analyse an einem Punkt, an dem das didaktische Training bereits stattgefunden hat. Ein didaktisches Training wird so ex-post-facto evaluiert und ein erfahrungsbasiertes Training, welches danach stattfindet, experimentell.

## **4. Methoden**

### **4.1 Methoden der ersten Studie**

#### **4.1.1 Stichprobe der ersten Studie**

Die nicht repräsentative Stichprobe besteht aus 255 deutschen Studenten verschiedener Fachrichtungen der TU Dresden. 176 Frauen und 79 Männer zwischen 18 und 42 Jahren mit einem Durchschnittsalter von 22,60 Jahren ( $SD = 2,76$ ) nahmen auf freiwilliger Basis teil. Die Stichprobe kann in zwei Gruppen geteilt werden: Studenten, die vorher didaktisches Training hatten ( $n=88$ ) und Studenten ohne didaktische Vorbereitung ( $n=167$ ). Die Gruppe mit vorher absolviertem didaktischen Training besteht aus Studenten eines Ergänzungsstudiums "Regionalwissenschaften Lateinamerika" der Technischen Universität Dresden. Der Inhalt dieses Ergänzungsstudiums entspricht den Inhalten eines didaktischen Trainings (praktische Informationen, Regionalwissen und Informationen zur Bewusstheit der Existenz verschiedener Kulturen). Es ist aber nicht standardisiert, weil die Studenten aussuchen können, welche Kurse über die lateinamerikanische Kultur und Sprache sie absolvieren. Um sicherzustellen, dass den Teilnehmern tatsächlich bereits die didaktischen Trainingsinhalte gelehrt wurden, wurden nur Studenten mit mehr als einem absolvierten Sprach- und Regionalkurs in die Untersuchung mit einbezogen. 161 Studenten der gesamten Stichprobe von 255 erhielten erfahrungsbasiertes interkulturelles Training. Von diesen 161 Trainingsteilnehmern hatten 59 zuvor didak-

tisches Training in Form der Regionalwissenschaften Lateinamerika erhalten und werden von nun an als didaktisch-erfahrungsbasierte Gruppe bezeichnet. 102 der Teilnehmer am erfahrungsbasierten Training haben vorher kein didaktisches Training erhalten und werden von nun an als erfahrungsbasierte Gruppe bezeichnet. Die Kontrollgruppe besteht aus Studenten, die weder didaktisches noch erfahrungsbasiertes Training erhalten haben (n=94, mit n=23 post measures). Abbildung 2 zeigt einen Überblick über die Teilgruppen der Untersuchungsteilnehmer.

Teilnehmer an der Befragung N=255 (mit n=88 didaktisch trainiert)			
	Treatment n=161		Kontroll n=94
Trainings- teilnehmer	Didaktisch- erfahrungsbasiert n=59	Erfahrungs- basiert n=102	
Post-measures (nach drop-out)	n=44	n=70	n=23

Abb. 2: Überblick: Untersuchungsteilnehmer der ersten Studie

#### 4.1.2 Untersuchungsdesign der ersten Studie

Der erste Schritt der Studie war die Befragung. Ein Fragebogen (beschrieben in 4.1.4), der interkulturelle Kompetenzwerte für die verschiedenen Sub-Domains (Bolten 2007) misst und biographische und ergänzende Informationen erfragt, wurde an alle Teilnehmer gegeben. Darauf aufbauend wurde die Stichprobe in Teilnehmer mit und ohne vorhergehendes didaktisches Training in Form der Regionalstudien Lateinamerika aufgeteilt. Diese beiden Gruppen werden im ersten Schritt der Analyse entsprechend eines Ex-Post-Facto-Designs verglichen. Danach liegt der Studie ein Pre-Post-Design mit zwei experimentellen Gruppen und einer Kontrollgruppe zu Grunde. Interkulturelle Kompetenz wurde jeweils vor und nach einem erfahrungsbasiertem Training in der didaktisch-erfahrungsbasierten, der erfahrungsbasierten und der Kontrollgruppe gemessen.

#### 4.1.3 Treatment in der ersten Studie

Das Treatment in der Gruppe mit didaktischer Vorbereitung war ein kulturspezifisches erfahrungsbasiertes Training. Es behandelt das Kulturkonzept und Kulturdimensionen, die deutschen und die lateinamerikanischen kulturellen Orientie-

rungen, interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösestrategien. Das Training ist erfahrungsbasiert und nutzt Gruppenarbeit, Kommunikationsübungen, Rollenspiele und Simulationen. Das Training umfasst 12 Stunden. Das Treatment in der Gruppe der Studenten ohne didaktische Vorbereitung war ein kulturallgemeines interkulturelles Training, das genau dieselben Themen behandelte, ausgenommen der lateinamerikaspezifischen Informationen. Das Training erfolgte mittels derselben Methoden und in einem Umfang von 19 Stunden. Obwohl das Geben einiger didaktischer Informationen nicht vermieden werden konnte, wurden beide Trainings so erfahrungsbasiert wie möglich gehalten, so dass sie klar als erfahrungsbasierte Trainings eingeordnet werden können. Es könnten Bedenken entstehen, dass die beiden Trainings verschiedene Wirkungen haben könnten, weil eines kulturspezifisch und das andere kulturallgemein war. Tatsächlich waren die Übungen und Themen aber fast gleich. Das kulturspezifische Training wurde absichtlich weniger spezifisch gestaltet und enthielt mehr Module eines allgemeinen Trainings, um beide Trainingseffekte vergleichbar zu machen. Konsequenterweise wurden in der statistischen Analyse keine Unterschiede des Effekts des kulturspezifischen oder kulturallgemeinen Trainings gefunden. Im Laufe der Vervollständigung der Stichprobe wurden mehrere Trainings in einem Zeitraum von ungefähr drei Jahren zwischen 2006 und 2009 mit jeweils 9 bis 20 Teilnehmern pro Training durchgeführt.

#### 4.1.4 Fragebogen der ersten Studie

Die Studie verwendet einen Fragebogen, der interkulturelle Kompetenz in ihren Sub-Domains misst und zusätzlich biographische Informationen und Variablen erfasst, die einen möglichen Einfluss auf die interkulturelle Kompetenz haben. Interkulturelle Kompetenz wird in ihren Sub-Domains durch einen validierten Fragebogen von Peña Sebald (2008) eingeschätzt, der einem Kulturassimilator ähnelt und kulturspezifisch für Lateinamerika ist. Im Folgenden wird dieser Fragebogen CIQ genannt (Critical Incident Questionnaire). Er misst soziale, individuelle und strategische interkulturelle Kompetenz sowie die Verwendung von erfolgreichen und weniger erfolgreichen Problemlösestrategien (Stahl 1998) mit 17 Items. Im Original ist der Fragebogen ein Internet-basiertes Assessment-Center. In der vorliegenden Studie werden die Items ohne die Assessment Center Einbettung präsentiert, da sie das bestimmende Element sind (Peña Sebald 2006). Der Fragebogen enthält die 17 Items als Critical Incidents mit Multiple Choice Antwortmöglichkeiten. Der Befragte soll diejenige Antwort von vier Möglichen auswählen, die am besten darstellt, wie er oder sie in dieser spezifischen Situation handeln würde. Jede Antwortmöglichkeit wurde von Peña als

negativ (-1) oder positiv (+1) beurteilt, betreffend der Sub-Domains interkultureller Kompetenz (Bolten 2007), und der Problemlösestrategien (Stahl 1998). Eine Antwort, die zum Beispiel beinhaltet, dass man sich an die fremde Kultur anpasst, kann gleichzeitig als positiv für die soziale interkulturelle Kompetenz aber negativ für die individuelle oder strategische interkulturelle Kompetenz eingestuft werden. Mit diesem Punktesystem wird das Risiko sozial erwünschter Antwortmuster stark minimiert. In der vorliegenden Studie werden die Werte der Antworten auf die 17 Situationen summiert, so dass sich eine Skala von -17 bis +17 für individuelle und strategische interkulturelle Kompetenz und für Problemlösen ergibt. Für soziale interkulturelle Kompetenz werden einige Antworten als neutral (0) bewertet. Daraus ergibt sich hier eine Skala von -13 bis +17. Der CIQ simuliert Ereignisse und Entscheidungen aus dem realen Leben. Es wurde ein Cronbachs Alpha von  $\alpha = .73$  für den Gesamtscore des CIQ ermittelt. Die Test-Retest Reliabilität wurde durch die Analyse der Kontrollgruppe dieser und einer anderen Studie erhalten ( $N=29$ ). Die Pre- und Post-measures korrelierten signifikant für die soziale Sub-Domain ( $r_s = .43$ ,  $p < .05$ ), die individuelle Sub-Domain ( $r_s = .64$ ,  $p < .01$ ) und für Problemlösen ( $r_s = .51$ ,  $p < .01$ ). Zusätzlich zu den signifikanten aber nicht sehr hohen Korrelationen gab es keine signifikanten Veränderungen der Mittelwerte der Teilnehmer, so dass relative temporäre Stabilität für Problemlösen und individuelle und soziale interkulturelle Kompetenz festgestellt werden kann. Die Kontentvalidität des CIQ kann unterstützt werden, da der Fragebogen auf dem Prozessmodell der interkulturellen Kompetenz (Bolten 2007) und den Strategien für Erfolg im Ausland basiert (Stahl 1998).

#### 4.1.5 Datenanalyse der ersten Studie

Multivariate Analysis of Covariance (MANCOVA) wurde durchgeführt, um die Gruppen mit und ohne vorheriges didaktisches Training und mit und ohne Teilnahme am erfahrungsbasierten Training im Hinblick auf ihre Sub-Domains interkultureller Kompetenz unter Kontrolle der Variablen mit einem möglichen Einfluss zu vergleichen. Die Wirksamkeit des erfahrungsbasierten interkulturellen Trainings wird weiterhin mit Paired-Samples T-Tests (Norušis 1993) analysiert.

## 4.2 Methoden der zweiten Studie

### 4.2.1 Stichprobe der zweiten Studie

Die nicht-repräsentative Stichprobe besteht aus 72 deutschen Studenten verschiedener Fachrichtungen der TU Dresden. 48 Frauen und 24 Männer zwischen 18 und 30 Jahren mit einem

Durchschnittsalter von 23,43 Jahren ( $SD = 2,43$ ) nahmen teil. Wie in der ersten Studie kann die Stichprobe in zwei Gruppen geteilt werden: Studenten, die vorher bereits didaktisches Training erhielten ( $n=18$ ) und Studenten ohne vorheriges didaktisches Training ( $n=54$ ). Die Gruppe mit vorherigem didaktischem Training bestand aus Studenten des Ergänzungsstudiums „Regionalwissenschaften Lateinamerika“ an der Technischen Universität Dresden. Nur Studenten, die bereits mehr als einen Sprachkurs und Regionalkurs absolviert haben, wurden in die Stichprobe aufgenommen. 52 Studenten der gesamten Stichprobe von 72 erhielten erfahrungsbasiertes interkulturelles Training. Von diesen 52 Trainingsteilnehmern hatten 14 zuvor das didaktische Training erhalten und sie bilden die didaktisch-erfahrungsbasierte Gruppe. 38 Teilnehmer des erfahrungsbasierten Trainings hatten zuvor keine didaktische Vorbereitung und bilden die erfahrungsbasierte Gruppe. Die Studenten in der Kontrollgruppe hatten weder didaktisches noch erfahrungsbasiertes Training ( $n=20$ , mit  $n=6$  post measures). Abbildung 3 zeigt die Gruppen der Untersuchungsteilnehmer im Überblick.

Untersuchungsteilnehmer			
N=72 (mit n=18 didaktisch vorbereitet)			
	Treatment n=52		Kontroll n=20
Trainings- teilnehmer	Didaktisch- erfahrungsbasiert n=14	Erfahrungs- basiert n=38	
post-measures	n=9	n=29	n=6

Abb. 3: Untersuchungsteilnehmer Studie Zwei

#### 4.2.2 Untersuchungsdesign der zweiten Studie

Das Untersuchungsdesign entspricht dem der ersten Studie. Zunächst erfolgt eine Ex-Post-Facto-Analyse und dann das Pre-Post-Design mit zwei experimentellen Gruppen (didaktisch-erfahrungsbasiert und erfahrungsbasiert) und einer Kontrollgruppe. Als Treatment wurden drei kulturallgemeine erfahrungsbasierte Trainings von jeweils 90 Minuten auf wöchentlicher Basis mit jeweils 15-20 Teilnehmern durchgeführt. Das Training behandelte das Kulturkonzept, Kulturdimensionen, deutsche und fremdkulturelle Orientierungen, interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösestrategien unter Verwendung der erfahrungsbasierten Methoden der Gruppenar-

beit, Kommunikationsübungen, Rollenspielen und Simulationen. Das Training dauerte 19 Stunden.

### 4.2.3 Fragebogen der zweiten Studie

Der Selbsteinschätzungs-Fragebogen umfasst 31 Items. Die theoretische Grundlage für den Fragebogen ist das Strukturmodell der interkulturellen Kompetenz (Gertsen 1990) mit kognitiven, affektiven und konativen Aspekten der interkulturellen Kompetenz. Der Fragebogen wird im Weiteren ASIC\_31 genannt, da er die Aspekte der interkulturellen Kompetenz in 31 Items misst. Die Items wurden von den einzelnen Unterpunkten der Aspekte abgeleitet (siehe Abbildung 1). So entstanden drei Subskalen mit einem möglichem Score von 0 bis 40 für die kognitiven, von 0 bis 56 für die affektiven und von 0 bis 28 für die konativen Aspekte. Die Scores für die kognitive, affektive und konative interkulturelle Kompetenz wurden aufgrund von Selbsteinschätzungen der Befragten gebildet. Die Items sind als Selbsteinschätzung auf einer Likert-Skala von „ich stimme völlig zu“ bis „ich stimme überhaupt nicht zu“ formuliert. Bei einigen Items wurde die Polarität umgekehrt. Ein Beispielitem ist: *Wenn ich mich mit jemanden aus einer anderen Kultur unterhalte, ist dies genauso wie mit jemanden aus meiner eigenen Kultur* (Ich stimme völlig zu = 0 Punkte, Ich stimme überhaupt nicht zu = 4 Punkte). Dieses Item misst die Bewusstheit für den unterschiedlichen Kommunikationsstil in verschiedenen Kulturen (kognitive Aspekte). Es wurde ein Cronbachs Alpha von  $\alpha = .74$  für den Gesamtscore des ASIC\_31 ermittelt. Zudem kann die Test-Retest-Reliabilität für den ASIC\_31 im Vergleich mit der Kontrollgruppe ( $n=6$ ) ermittelt werden. Die Vorher- und Nachher-Werte korrelieren signifikant für affektive ( $r_s = .93$ ,  $p < .01$ ) und konative ( $r_s = .97$ ,  $p < .01$ ) interkulturelle Kompetenz. Zusätzlich ist keine signifikante Veränderung der Mittelwerte festzustellen. Bezüglich der Test-Retest-Reliabilität des ASIC\_31 kann so von zeitlicher Stabilität für die affektive und konative Skala ausgegangen werden. Die Kontenvalidität ist gegeben, da der ASIC\_31 strikt auf dem Strukturmodell der interkulturellen Kompetenz basiert (Gertsen 1990).

### 4.2.4 Datenanalyse der zweiten Studie

Der Vergleich der verschiedenen Gruppen der Untersuchungsteilnehmer wird vor und nach dem Treatment mit MANCOVA durchgeführt. Die Kompetenzveränderungen vor und nach dem erfahrungsbasierten Training wurden mit Paired-Samples T-Tests untersucht.

## 5. Ergebnisse

### 5.1 Kompetenzentwicklung durch didaktisches interkulturelles Training in Gestalt von Sprach- und Regionalkursen

In der ersten Studie konnte im Vergleich zur Kontrollgruppe ohne didaktische Vorbereitung kein signifikanter Haupteffekt der Teilnahme an Sprach- und Regionalkursen gefunden werden. Bei der weiteren Analyse stellt sich aber heraus, dass die Studenten mit didaktischer Vorbereitung nach der Teilnahme am erfahrungsbasiertem Training höhere Mittelwerte aufweisen (siehe 5.2.1). Die Univariate Varianzanalyse zeigte einen Effekt der didaktischen Vorbereitung auf die kognitive interkulturelle Kompetenz in der zweiten Studie ( $F(1, 68)=4.82, p<.05, \eta^2=.07$ ). Im direkten Vergleich der Mittelwerte der Aspekte der interkulturellen Kompetenz zwischen der Treatment- und der Kontrollgruppe, noch bevor das erfahrungsbasierte Training erfolgte, zeigt die didaktische Gruppe der Studenten des Ergänzungsstudiums Lateinamerika signifikant höhere Werte für kognitive interkulturelle Kompetenz im Independent-Samples T-Test ( $M=29.17, SD=4.62$ ) als die Gruppe ohne didaktische Vorbereitung ( $M=26.46, SD=4.87; p<.05$ ).

Wie in der ersten Studie hatten die Studenten der Sprach- und Regionalkurse nach dem erfahrungsbasiertem Training höhere Mittelwerte für interkulturelle Kompetenz (siehe 5.2.2).

### 5.2 Interkulturelle Kompetenzentwicklung durch erfahrungsbasiertes Training

#### 5.2.1 Kompetenzentwicklung durch erfahrungsbasiertes interkulturelles Training in der ersten Studie

Der Mittelwert für die Verwendung der *Problemlösestrategien* war nach dem erfahrungsbasiertem Training signifikant höher als zuvor sowohl in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=12.88, SD=2.04; M_{post}=13.51, SD=1.75; p<.05$ ) als auch in der erfahrungsbasierten Gruppe (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=12.60, SD=1.92; M_{post}=13.14, SD=1.65; p<.05$ ).

Dasselbe gilt für den Mittelwert für *soziale interkulturelle Kompetenz* in der erfahrungsbasierten Gruppe (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=11.18, SD=2.54; M_{post}=12.17, SD=2.25; p<0.01$ ) und in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=10.90, SD=2.61; M_{post}=12.32, SD=2.14; p<.01$ ).

Ebenso erhöhe sich nach dem erfahrungsbasiertem Training der Mittelwert für *individuelle interkulturelle Kompetenz* signifikant in der erfahrungsbasierten Gruppe (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=14.58$ ,  $SD=2.42$ ;  $M_{post}=15.33$ ,  $SD=1.87$ ;  $p<.01$ ) und in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=14.83$ ,  $SD=2.19$ ;  $M_{post}=16.07$ ,  $SD=1.42$ ;  $p<.01$ ).

Nach dem erfahrungsbasiertem Training waren die Teilnehmer der erfahrungsbasierten Gruppe signifikant interkulturell kompetenter in der *strategischen Sub-Domain* als zuvor (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=7.06$ ,  $SD=3.47$ ;  $M_{post}=7.94$ ,  $SD=2.56$ ;  $p<.05$ ).

In der Kontrollgruppe konnten keine signifikanten Mittelwertunterschiede festgestellt werden. Für Problemlösen, soziale und individuelle interkulturelle Kompetenz kam es in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe zu den stärksten signifikanten Mittelwertunterschieden.

### 5.2.2 Kompetenzentwicklung durch erfahrungsbasiertes interkulturelles Training in der zweiten Studie

Nach dem erfahrungsbasiertem Training war der Mittelwert für *affektive interkulturelle Kompetenz* in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe im Vergleich zur Vorhermessung signifikant erhöht (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=34.91$ ,  $SD=4.97$ ;  $M_{post}=37.27$ ,  $SD=4.03$ ;  $p<.05$ ).

Der Mittelwert für *konative interkulturelle Kompetenz* war nach dem erfahrungsbasiertem Training ebenfalls signifikant höher als zuvor (Paired-Samples T-Test:  $M_{pre}=18.55$ ,  $SD=4.01$ ;  $M_{post}=20.09$ ,  $SD=3.96$ ;  $p<.05$ ).

Die Untersuchungsteilnehmer aus der Kontrollgruppe, die kein interkulturelles Training erhielten, zeigten in der zweiten Messung keine signifikanten Mittelwertunterschiede für kognitive, affektive oder konative interkulturellen Kompetenz. Signifikante Mittelwertunterschiede traten nach dem erfahrungsbasierten Training in dieser Studie nur innerhalb der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe auf.

### 5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse der zwei Studien

In der ersten Studie zeigte die didaktisch-erfahrungsbasierte Gruppe vor dem erfahrungsbasiertem Training keine höhere interkulturelle Kompetenz als die Gruppe ohne didaktische Vorbereitung. In der zweiten Studie wurde für kognitive interkulturelle Kompetenz ein Unterschied gefunden. Nach dem erfahrungsbasiertem Training traten signifikante Mittelwertunterschiede für individuelle und soziale interkulturelle Kompetenz und für Problemlösen in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe (erste Studie), für strategische

interkulturelle Kompetenz in der erfahrungsbasierten Gruppe (erste Studie) und für affektive und konative interkulturelle Kompetenz in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe (zweite Studie) auf. Die Vorher-Nachher-Unterschiede und deren Signifikanzen waren im Allgemeinen höher in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe (ausgenommen für strategische interkulturelle Kompetenz).

## 6. Diskussion

### 6.1 Kompetenzentwicklung durch didaktisches Training in Sprach- und Regionalkursen

Dass in der ersten Studie keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen der Kontrollgruppe und der didaktisch-trainierten Trainingsgruppe gefunden wurden, könnte dadurch begründet werden, dass die Stichprobe nicht zufällig ausgewählt wurde und freiwillig teilnehmende Studenten vielleicht auch ohne didaktisches Training eine hohe interkulturelle Kompetenz aufweisen. Es könnte aber auch ein Hinweis darauf sein, dass die Regionalwissenschaften Lateinamerika nicht mit einem didaktischen interkulturellen Training gleichgesetzt werden können oder auch, dass alleiniges didaktisches Training ohne die Verwendung von erfahrungsbasierten Methoden nicht ausreichend für die Kompetenzentwicklung ist (Tung 1981, Bolten 2002). Der Selbsteinschätzungs-Fragebogen zu kognitiver, affektiver und konativer interkultureller Kompetenz aus der zweiten Studie scheint sensibler für die Erfassung von Kompetenzen zu sein, die durch das didaktische Training entwickelt werden, da hier ein Effekt für den kognitiven Aspekt gefunden werden konnte. Auch wenn die Unterschiede zwischen den Studenten mit und ohne didaktische Vorbereitung auf den ersten Blick nicht so evident zu sein scheinen, konnte die didaktisch-erfahrungsbasierte Gruppe dennoch den höchsten Kompetenzzuwachs durch erfahrungsbasiertes Training erhalten. Didaktisches Training scheint die Wirksamkeit erfahrungsbasierter Methoden zu verstärken. Dies steht im Einklang zu den Ergebnissen von Landis, Brislin und Hulgus (1985).

### 6.2 Kompetenzentwicklung durch erfahrungsbasiertes Training

Erfahrungsbasiertes interkulturelles Training erhöhte die Werte für Problemlösen, individuelle, soziale, strategische (nur in der erfahrungsbasierten Gruppe), affektive (nur in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe) und konative (nur in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe) interkulturelle Kompetenz. So legitimiert die vorliegende Untersuchung den Ein-

satz von interkulturellem Training an der Universität. Dass nicht alle sichtbaren Vorher-Nachher-Unterschiede in der zweiten Studie signifikant sind, kann mit der geringen Anzahl an Teilnehmern in dieser Studie begründet werden.

In der vorliegenden Trainingsevaluation muss didaktisches Training durch erfahrungsbasiertes interkulturelles Training ergänzt werden, um seine Wirksamkeit zu entwickeln. Hier findet sich eine Parallele zu Kinasts (1998) Evaluation interkulturellen Trainings, bei der einige der Trainingsteilnehmer zuerst eine interkulturelle Situation im wahren Leben erfahren mussten, um das Wissen aus dem Training in Kompetenz umzuwandeln. Die Aktivitäten im erfahrungsbasierten interkulturellen Training ähneln den Erfahrungen, die man hat, wenn man sich tatsächlich in fremden Kulturen aufhält und aktivieren so die Möglichkeit, interkulturelles Know-how in tatsächliches Verhalten umzusetzen.

### 6.3 Einschränkungen

Eine Schwachstelle der Untersuchung sind die verwendeten Fragebögen. ASIC\_31 ist ein neuer selbst-entwickelter Test mit Reliabilitäts- und Validitätswerten, die aus einer relativ kleinen Stichprobe gewonnen wurden. Für diese allerdings ergaben sich akzeptable Reliabilitäts- und Validitätswerte. Die originalen Reliabilitäts- und Validitätswerte des CIQ aus der ersten Studie, konnten für diese Untersuchung nicht berücksichtigt werden, da hier nicht das Assessment Center, sondern nur der Fragebogen angewandt wurde. Kontentvalidität und Konstruktvalidität konnten aber nachgewiesen werden. Die Reliabilität ist bezüglich der internen Konsistenz annehmbar für den Gesamtscore des CIQ in der vorliegenden Untersuchung. Ein weiterer Schwachpunkt liegt in der kulturspezifischen Ausrichtung des CIQ. Es misst zwar allgemeine interkulturelle Kompetenz, aber die Situationen der Critical Incidents spielen alle in Chile. Der stärkere Kompetenzzuwachs in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe könnte dadurch entstehen. Da aber in der zweiten Studie mit einem kulturallgemeinem Instrument (ASIC\_31) auch bessere Ergebnisse in der didaktisch-erfahrungsbasierten Gruppe nachgewiesen werden konnten, ist dies wahrscheinlich nicht der Fall. Insgesamt konnten signifikante, aber eher geringe Kompetenzzuwächse durch erfahrungsbasiertes interkulturelles Training erzielt werden. Aufgrund der Freiwilligkeit der Teilnahme an der Untersuchung, lagen möglicherweise schon hohe Kompetenzwerte bei den Teilnehmern vor, so dass es sich hier um einen Deckeneffekt handeln könnte. Die Größe der Kontrollgruppe ist in beiden Studien, vor allem nach dem Drop-Out, zu gering. Hier könnten nachfolgende Untersuchungen die Ergebnisse mit einer größeren Kontrollgruppe überprüfen.

Schließlich sind die erhaltenen Ergebnisse nicht immer eindeutig im Hinblick auf die einzelnen Kompetenzbereiche. Die Ergebnisse müssen vorsichtig interpretiert werden, da die Sprach- und Regionalkurse ja nur einem didaktischen interkulturellen Training ähneln und eventuell nicht einfach gleichgesetzt werden können. Bei Durchführung eines klassischen didaktischen Trainings könnten sich andere Befunde ergeben. Weil alle Teilnehmer Studenten sind, ist die Verallgemeinerung auf außeruniversitäre Anwendungsbereiche eingeschränkt.

#### 6.4 Schlussfolgerung

Die Wirksamkeit interkulturellen Trainings konnte in dieser Studie bestätigt werden. Die Schlussfolgerung daraus ist eine Entscheidung für und nicht gegen die Durchführung von interkulturellen Trainings an Universitäten. Didaktisches Training zeigt zumindest in einer Studie tendenzielle Effekte und hilft in beiden Studien, mehr von erfahrungsbasierten Training zu profitieren. Didaktisches Training kann daher als angemessen gesehen werden, wenn es keine Möglichkeiten für erfahrungsbasiertes Training gibt, oder auch als Einstiegsmaßnahme. Erfahrungsbasiertes Training erhielt bessere und kontinuierlichere Evaluationsergebnisse und sollte die favorisierte Maßnahme der Entscheidungsträger an Universitäten sein. Die Anwendung eines Methodenmix erhöht die Möglichkeit alle Ziele des interkulturellen Trainings zu erreichen. Kulturspezifisches Wissen kann in didaktischen Einheiten zwischen die Module des aktiven erfahrungsbasierten Lernens geschoben werden. Genauso sollten erlebte interkulturelle Handlungen reflektiert werden. Angewandte positive und negative Bewältigungsstrategien können bewusst gemacht und analysiert werden (Bolten 2002).

Die Schlussfolgerungen aus der vorliegenden Untersuchung müssen natürlich im Rahmen der oben genannten Einschränkungen bedacht werden. Zukünftige Untersuchungen könnten diese Einschränkungen aufheben und erforschen, ob die hier gefundenen Resultate auch mit einer nicht studentischen Stichprobe, in einem experimentellen Design für die Evaluation des didaktischen Trainings und mit einem etablierten Test wie z.B. dem Multicultural Personality Questionnaire (Van der Zee / Van Oudenhoven 2001) repliziert werden können.

## Literatur

Bird, A. / Heinbuch, S. / Dunbar, R. / McNulty, M. (1993): A conceptual model of the effects of area studies training programs and a preliminary investigation of the model's hypothesized relationships. *International Journal of Intercultural Relations* 17(4), S. 415-436.

Bhawuk, D. P. S. / Brislin, R. W. (2000): Cross-cultural training. A review. *Applied Psychology. An International Review* 49(1), S. 162-191.

Behrnd, V. (2007): Evaluation of the Development of Intercultural Competence in Sub Domains by Intercultural Training. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences* 3(1), S. 97-104.

Behrnd, V. (2008): How Teaching Language and Culture at University Influences Intercultural Competence. From Research to Practice. *Journal of the World Universities Forum* 1(3), S. 121-126.

Bolten, J. (2002): Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In: Götz, K. (Hrsg.): *Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 57-75.

Bolten, J. (2007): *Interkulturelle Kompetenz*. Erfurt: Thüringer Landeszentrale für politische Bildung.

Earley, P. C. (1987): Intercultural training for managers. A comparison of documentary and interpersonal methods. *Academy of Management Journal* 30(4), S. 685-698.

Gertsen, M. (1990): Intercultural Competence and Expatriates. *International Journal of Human Resources Management* 1(3), S. 341-362.

Goldstein, D. (1994): *A comparison of the effects of expatriate training on sojourners' cross-cultural adaptability*. Unveröffentlichte Dissertation. Miami, FL: Florida International University.

Götz, K. / Bleher, N. (2002): Unternehmenskultur und interkulturelles Training. In: Götz, K. (Hrsg.), *Interkulturelles Lernen / Interkulturelles Training*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, S. 11-53.

Graf, A. (2004): Assessing intercultural training designs. *Journal of European Industrial Training* 28(2/3/4), S. 199-214.

Harrison, J.K. (1992): Individual and combined effects of behavior modeling and the cultural assimilator in cross-cultural management training. *Journal of Applied Psychology* 77(6), S. 952-962.

Kealey, D. / Protheroe, D. (1996): The Effectiveness of Cross Culture Training for Expatriates. An Assessment of the Literature on the Issue. *International Journal of Intercultural Relations* 20(2), S. 141-65.

Kinast, E.-U. (1998): *Evaluation interkultureller Trainings*. Lengerich: Pabst SciencePublishers.

Kirkpatrick, D.L. (1994): *Evaluating Training Programs. The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Behrnd: Interkulturelle Kompetenz durch didaktisches und erfahrungsbasiertes Training an der Universität

Landis, D. / Brislin, R. / Hulgus, J. (1985): Attributional training versus contact inacculturative learning. A laboratory study. *Journal of Applied Social Psychology* 15(5), S. 466-482.

Norušis, M. J. (1993): *SPSS® for Windows™; Advanced Statistics, Release 6.0*. Chicago: SPSS Inc.

Peña Sebald, J. A. (2006): Persönliche Kommunikation vom 20. September 2006.

Peña Sebald, J. A. (2008): *Effektivität und Angemessenheit. Messung Interkultureller Kompetenz im Assessment Center*. Dissertation an der Friedrich-Schiller-Universität Jena). URL: <http://www.db-thueringen.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-17317/Dissertation.pdf> [Zugriff am 18.10.2010].

Scheitza, A. (2002): *Interkulturelle Kompetenz. Studienbrief 2-010-0505 des postgradualen und weiterbildenden Fernstudiengangs Europäisches Verwaltungsmanagement*. Berlin: Fernstudienagentur des FVL.

Stahl, G. (1998): *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München: Oldenbourg.

Tung, R. (1981): Selecting and training of personnel for overseas assignments. *Columbia Journal of World Business* 16(1), S. 68-78.

Van der Zee, K. I. / Van Oudenhoven, J. P. (2001): The Multicultural Personality Questionnaire. Reliability and validity of self- and other ratings of multicultural effectiveness. *Journal of Research in Personality* 35(3), S. 278-288.