



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Das ECILP Qualifikationssystem und seine Standards



Dieses Werk ist lizenziert unter einer [Creative Commons Namensnennung -
Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Co-funded by the
Erasmus+ Programme of
the European Union



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Project number: 2020-1-DE02-KA202-007583 / Project Duration: 01-10-2020 – 31-03-2023



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Das ECILP Qualifikationssystem und seine Standards

Inhalt

1. Einleitung	6
1.1 Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz	6
1.2 Ziel des Projektes	7
1.3 Zielgruppen	8
1.4 Inhalt des Projektes	8
1.5 Innovation Aspekte von ECILP	9
1.6 Erwartete Wirkungen	10
1.7 Transfermöglichkeiten	10
2. Entwicklung des Systems ECILP	11
3. Die unterschiedlichen Qualifikationsstufen	16
3.1 Allgemeines	16
3.2 Voraussetzungen	16
3.3 Drei Qualifikationsstufen	17
3.4 Einstufung	18
4. Qualitätsstandards	20
4.1 Qualifikation	20
4.2 Zertifizierung	21
4.3 Items, Punkte, Bewertungssystem	21
4.4 Feedback Prozess	23
5. Die ECILP Struktur	25
5.1 Die drei Komponenten des ECILP Zertifizierungsschemas	25
5.2 The ECILP-Standards	26
5.3 Definition von Kompetenzbegriffen	27
5.3.1 Definition des Begriffs „Kompetenz“	27
5.3.2 Definition des Begriffs „Interkulturelle Kompetenz“	28
5.4 Der ECILP Kompetenzfächer	30
5.5 Die Strukturelemente im Bereich 1: Basiskompetenzen	33
5.5.1 Definition	33
5.5.2. Detaillierte Beschreibung der Einzelkompetenzen	35
5.5.2.1 Kompetenzbereich 1: Acht Basiskompetenzen	35



Erasmus+



5.5.2.1.1 Interkulturelle Kompetenz	37
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	
5.5.2.1.2 Berufliche Erwachsenenbildung	42
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	
5.5.2.1.3 Arbeits- und Organisationspsychologie	44
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	
5.5.2.1.4 Berufliche Kompetenz	49
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	
5.5.2.1.5 Sprach- und Kommunikationskompetenz	52
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	
5.5.2.1.6 Sozialkompetenz	55
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	
5.5.2.1.7 Regionalkompetenz	58
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	





5.5.2.1.8 Medienkompetenz	61
Einführung	
Definition	
Anzahl von Fragen und Items	
Beschreibung von Einzelkompetenzen	
5.6 Die Elemente in Kompetenzbereiches 2: Prozesskompetenzen	64
5.6.1 Einführung	64
5.6.2 Beschreibung der sechs Trainingsphasen	65
5.6.3 Beschreibung der Kategorien und Kompetenzen	65
A – Bedarfe, Ziele, Absprachen	65
B - Bedingungen im Vorfeld und Zielgruppenerfassung	66
C - Vorbereitung des Trainings	67
D - Durchführung des Trainings	68
E – Evaluation des Trainings	70
F – Nachbereitung	70
5.7 Die Elemente in Kompetenzbereiches 3: Strategische Kompetenzen	72
Fachliche Ausrichtung	73
Fortbildung und Entwicklung	73
Qualitätssicherung	73
Forschung und Entwicklung	73
Organisation und	73
Nachhaltigkeit und ökologisches Handeln	74
6. Qualifizierung für ein bestimmtes Niveau	75
6.1 Wie sich Personen unter Berücksichtigung ihrer Vorbildung und Berufserfahrung für ein bestimmtes Niveau qualifizieren können	75
6.2 Durchlaufen des Systems der Selbsteinschätzung	75
6.3 Modulares System der Kompetenzbewertung	75
6.4 Erreichen einer bestimmten Stufe von Credits für die verschiedenen Niveaus	75
6.5 Selbsteinschätzung - Bewertung durch externe Experten	77
6.6 Kombination des Erreichens verschiedener Noten in den Einzelkompetenzen	77



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

7. Mögliche Kombination von Standards mit den ECVET/EQF-Systemen:	
Empfehlungen	81
7.1 EQR und ECVET	81
7.2 Die Struktur von ECVET	86
8. Ethische Verpflichtungen	88
8.1 Ethikkodex	88
8.2 Umgang mit persönlichen Daten	90
9. Empfehlungen für zusätzliche Forschung zur Wirksamkeit interkultureller Lernangebote	91
Was ist Gegenstand des Evaluierungsprozesses?	91
Welche Art der Evaluierung ist für Dienstleistungen zur Förderung des interkulturellen Lernens geeignet?	91
Wie geht man bei der Bewertung vor?	94
Das System ECILP	96
10. Literatur	97
<u>Anlagen</u>	108
Abkürzungen und Glossar	108
Danksagung	110



1 Einleitung

1.1 Interkulturelle Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz

Der Schlüssel zum Erfolg sind die Schlüsselkompetenzen. Noch vor 10 Jahren wurden Fähigkeiten und Fertigkeiten, die mit Kommunikation, Teamfähigkeit und sozialem Umgang verbunden waren, als „weiche“ Kompetenzen oder „soft skills“ bezeichnet (Dueck 2011, Levasseur 2013, Moser 2018). Im internationalen und interkulturellen alltäglichen und Arbeitsleben stellte sich jedoch immer stärker heraus, dass reines Fach- und Faktenwissen und eine lediglich sachliche Herangehensweise in der Teamarbeit, der Kommunikation über Distanzen bzw. online oder auch in der engen Zusammenarbeit mit KollegInnen bei weitem nicht ausreichen, um etwa als harmonisch agierendes Team eine gedeihliche und konstruktive Kooperation zu ermöglichen und zufriedenstellende oder gar überdurchschnittliche Ergebnisse zu erzielen. Bereits vor 20 Jahren wurde in mehreren Studien festgestellt, dass der Erfolg interkulturellen Handelns in entscheidendem Maße auf Kompetenzen wie Beziehungsaufbau, Problemlösekompetenz, Konfliktentschärfung etc. beruht (Stahl 1998, Stumpf 2003).

Entsprechend hat sich in den letzten Jahren auch die Sichtweise auf das Fachgebiet der interkulturellen Kommunikation und Kompetenzen deutlich verändert (Moosmüller 2020, Bolten 2020). Aufgrund zunehmender Differenzierung der Definition(en) des Forschungsgegenstandes selbst sowie der Diversifizierung von Vermittlungstätigkeiten wie Trainings, Coachings, Beratungen etc. wird nicht mehr allein der rein kognitive Aspekt in den Vordergrund der Kompetenzen interkulturell Berufstätiger gestellt, sondern ebenfalls Aspekte von Erfahrung, Verhalten, praktischen Fähigkeiten und Selbst/Reflexion. Überdies sind die Inhalte von Vermittlungstätigkeiten im interkulturellen Bereich nicht mehr ausschließlich auf den klassischen, bizentrierten Länderansatz fokussiert. Berücksichtigt werden außerdem Diversitätskomponenten (Gardenswartz/Rowe 2022) wie Organisationsformen, Regionen, affektive Ansätze, Multikulturalität, Teamfähigkeit, Religion u.v.m.

Als Konsequenz daraus ergibt sich, dass Berufstätige im interkulturellen Kontext über Kompetenzen verfügen sollten, die über den - lange Zeit erfolgreich gelehrt - kognitiven Länderansatz hinausgehen. Umso mehr muss dies für all diejenigen



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

MultiplikatorInnen gelten, die interkulturelle Kompetenzen lehren und vermitteln (Leenen 2019).

Um diese Kompetenzanforderungen auf europäischer Ebene sicherzustellen, wurde im ECILP-Projekt ein europaweiter Qualitätsstandard für Berufstätige entwickelt, die im Bereich der Vermittlung interkultureller Kompetenzen arbeiten. Der ECILP-Standard legt die o. g. breitgefächerten Fähigkeiten zugrunde, die im interkulturellen Zusammenwirken unabdingbar sind.

1.2 Ziel des Projekts

Das Hauptziel des ECILP-Projekts ist die Definition europaweiter beruflicher Standards für Fachleute im Bereich des interkulturellen Lernens. Das in diesem Projekt entwickelte und in diesem Dokument beschriebene ECILP-Schema besteht aus einem reichhaltigen und umfassenden Spektrum kognitiver, affektiver, erfahrungs- und verhaltensbezogener Elemente, die unserer Meinung nach für Berufstätige im interkulturellen Bereich (ILP) erforderlich sind, um professionelle interkulturelle Leistungen zu erbringen. Die ECILP-Berufsstandards werden in der ECILP-Selbsteinschätzungsumfrage für ILPs eingesetzt, um zu beurteilen, ob und inwieweit sie die aktuellen Anforderungen international tätiger Organisationen erfüllen, einschließlich Profit- und Non-Profit-Organisationen, Verwaltungsdienstleister, Arbeit in sozialen Diensten usw.

Das ECILP-Zertifizierungsprogramm und die Selbsteinschätzungsumfrage sind für Trainer, Coaches, Mediatoren, Lehrer und viele andere Berufsgruppen interessant, die in einem interkulturellen Kontext arbeiten und andere dabei unterstützen, in diesem Kontext zu arbeiten. Diese Fachleute können das ECILP-System nutzen, um über ihr aktuelles Kompetenzniveau nachzudenken, um das aktuelle Leistungsniveau, Stärken, blinde Flecken und Lücken zu identifizieren und um systematisch auszuwählen, in welche Kompetenzen sie investieren wollen.

Es ist wichtig, Anforderungen an heutige interkulturelle Bildungsangebote explizit und greifbar zu machen, um ein transparentes und faires System anzubieten, das für alle Beteiligten zugänglich ist. Das ECILP-Zertifizierungssystem umfasst 21 Kompetenzen, die drei verschiedene Bereiche abdecken (Grundlagen-, Prozess- und strategische Kompetenzen). Die Kompetenzen werden durch über 500 Aufgaben operationalisiert, die diese Kompetenzen betreffen. Das ECILP-Schema stellt den unverzichtbaren ersten Schritt zur Entwicklung eines Zertifizierungsprozesses dar, bei dem das hier entwickelte ECILP-Selbsteinschätzungsinstrument Teil eines umfassenden Bewertungsprozesses sein wird. Das ECILP-System so konzipiert, dass es in ganz



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Europa einheitlich gilt, wodurch gleichwertige Qualitätsstandards in ganz Europa sichergestellt und die Mobilität innerhalb Europas gefördert werden.

1.3 Zielgruppen

Die Zielgruppe für das ECILP-Vorhaben umfasst ein breites Spektrum aktiver Personen in verschiedenen Berufsgruppen: in der schulischen Bildung, der Hochschulbildung, der Weiterbildung Erwachsener im privaten und öffentlichen Sektor sowie Berufstätige im internationalen Kontext. Waren es vormals hauptsächlich **LehrerInnen, Hochschullehrende, Professorinnen** und **Dozenten** in Universitäten sowie **TrainerInnen** in privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen, eignen sich heute über die genannte Gruppe hinaus **BeraterInnen, Coaches, MediatorInnen, Moderatorinnen, Vorgesetzte** in Firmen, **Verwaltungsangestellte, Sozialarbeitende** u.v.m. interkulturelle Kompetenzen an (Gibson 2021, 9; Reeb 2022). Sie alle sind gehalten und gefordert, in einer zusammenwachsenden Welt nicht nur über Kenntnisse zu anderen Kulturen zu verfügen, sondern auch Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die ihnen den Umgang und die tägliche Arbeit mit KollegInnen verschiedener Kulturen erleichtern und teils überhaupt ermöglichen. Insofern kann ECILP für alle Formen der **beruflichen Weiterbildung** eingesetzt werden. Es richtet sich also an berufstätige Personen, die sich in ihrer Berufssparte durch **fachliche Fortbildungen im interkulturellen Bereich** qualifizieren oder weiterbilden möchten.

1.4 Inhalt

Das Projekt ECILP hat durch die Erarbeitung und Beschreibung einer breiten Palette von **Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten** in drei Hauptbereichen (im Englischen "Areas" genannt - s. Kap. 1 und 4) interkulturelle Kompetenzen **sichtbar** gemacht. Jede/r Trainer/in, Coach, Mentor und Vorgesetzte kann sich an diesem Zertifikatsrahmen orientieren und eine **Selbsteinschätzung** seiner/ihrer Kompetenzen für den interkulturellen (Arbeits-)Kontext vornehmen. Hierzu wurde ein Online-Portal mit Fragen erstellt, auf dem zu verschiedenen Kompetenzfeldern Angaben erforderlich sind, die wiederum in eine Punktbewertung eingehen (Kompetenzbereich 1 und 2, s. Kap. 3, 4 und 6). Um den zu Zertifizierenden am Ende der Selbsteinschätzung eine Möglichkeit zum Ausbau der eigenen Kompetenzen zu geben, wird darüber hinaus eine Übersicht von Kompetenzen vorgeschlagen, in denen



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

die eigenen Kompetenzen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitert und vertieft werden können (Kompetenzbereich 3, s. Kap. 5).

Die Arbeit am Zertifikat erfolgte unter Berücksichtigung **ethischer Prämissen**, die dem ECILP-Team Orientierung und Leitlinie bei der Ausarbeitung des gesamten Zertifikatsrahmen waren. Überdies lehnt sich das Projekt in seinen Grundsätzen an die Richtlinien der **EU-Kommission** sowie deren Bildungsstandards an (s. Kap. 7 und 8). Abschließend werden Hinweise und Empfehlungen zur **weiteren Forschung** im Hinblick darauf gegeben, wie die Arbeit im interkulturellen Lernkontext weiterhin konstruktiv und effektiv gestaltet werden kann (Kap. 9).

In einem eigenen Dokument werden die Grundlagen und Richtlinien zu Umgang und Regeln sowie Hinweise und Anleitungen zur Handhabung des Zertifikats gegeben (s. Dokument "Regeln, Bestimmungen und andere Anforderungen" (GRR - IO2 dieses Projektes).

1.5 Innovatorische Aspekte von ECILP

ECILP ist eindeutig innovativ. Unseres Wissens gibt es weder in der EU noch außerhalb der EU ein standardisiertes Instrument zur Definition von Qualitätskriterien für den Beruf des interkulturellen Lernens. Mehrere Universitäten haben ihr eigenes Zertifikat entwickelt, das den Bedürfnissen eines betrieblichen Ausbildungskontextes entsprechen kann oder auch nicht; mehrere nationale und globale Unternehmen haben eigene Standards aufgestellt, ebenso wie Train-the-Trainer-Programme. Was jedoch fehlt, ist ein **gemeinsames Instrument** - wie ECILP -, das denjenigen, die im interkulturellen Berufskontext lehren bzw. arbeiten wollen, sowie denjenigen, die bereits als Trainer, Coach, Moderatorin o.ä. arbeiten, außerdem den Trainingsagenturen, MultiplikatorInnen und Train-the-Trainer-Agenturen eine klare Richtung für professionelle, objektive, evidenzbasierte und gemeinsame Kompetenzstandards für Fachleute des interkulturellen Lernens in ganz Europa, für verschiedene Berufsfelder und Zwecke gibt.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

1.6 Erwartete Wirkungen

ECILP wird für die Definition der Profession des interkulturellen Lernens von entscheidender Bedeutung sein.

Zum einen wird es Kunden helfen, die Qualität ihrer interkulturellen Dienstleistung zu optimieren und sie vor unzureichender Qualität zu schützen.

Zum zweiten können Dienstleistungsunternehmen mithilfe eines europaweit anerkannten Systems interkultureller Standards Projektteams aus Fachleuten passender und sicherer zusammenstellen als dies heute der Fall ist. Sie müssen ihre Zeit nicht mehr in die Beurteilung einer großen Zahl potenzieller Ausbilder investieren, sondern können sich stattdessen auf ECILP als solide Basis für einen europaweiten interkulturellen Kompetenzstandard verlassen.

Drittens können Fachleute für interkulturelles Lernen mit größerem beruflichem Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl agieren und eine Qualifikation vorweisen, die ihnen hilft, ihr interkulturelles Engagement in eine solide Karriere als Fachkraft für interkulturelles Lernen umzusetzen.

Viertens werden Verbände aus diesem Bereich in der Lage sein, ihre Mitglieder dabei unterstützen, Programme anzubieten, die den ECILP-Standards entsprechen.

1.7 Transfermöglichkeiten

Das Projekt wird die fachliche Akzeptanz nicht nur in der interkulturellen Profession, sondern auch in der Wirtschaft und in globalen Bereichen erhöhen, die bisher oft die Notwendigkeit von interkultureller Weiterbildung und interkulturellem Kompetenzerwerb nicht erkennen. Da ECILP über allgemein anerkannte Standards verfügt, ist zu erwarten, dass das Thema interkultureller Qualifizierung ernster genommen wird als bisher. Sind die Regeln für die Vergabe des Zertifikats erst einmal für ein Praxisfeld definiert, können sie für verwandte Bereiche der beruflichen Praxis (von Training über Coaching und Beratung bis zur Teamarbeit), für verschiedene Branchen (z. B. im Firmentraining oder in Bereichen der Gesundheit, Migration, internationale Hochschulbildung, Regierung, Grund- und Sekundarschulbildung sowie Berufsbildung) und für benachbarte Bereiche (z. B. Lehrer, Ärzte, Sozialarbeiter, deren Klientel kulturell immer vielfältiger wird) verwendet werden (s. a. Leenen 2019, 135).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

2 Entwicklung des Systems ECILP

Sammlung und Auswertung bestehender Qualifikationsmodelle

Zur Vorbereitung der Erstellung des ECILP-Systems wurden in einem ersten Schritt bereits in Europa und Übersee existierende Qualitätsstandards und Zertifikate gesammelt, analysiert und miteinander verglichen. Diese Standards wurden bewusst nicht allein aus dem interkulturellen Bereich, sondern aus unterschiedlichen Fachgebieten (Sprachen, Erwachsenenbildung, Technik und IT, Psychologie, berufliche Bildung etc.) und verschiedenen Ländern gesucht, um ein breites Sortiment an Kompetenzen miteinander in Beziehung setzen und vergleichen zu können. Hierzu wurde ein Online-Formular erarbeitet (s. Abb. 1), das sowohl vom ECILP-Team bearbeitet als auch SIETAR-Mitgliedern in Europa als auch anderen im interkulturellen Kontext Tätigen zur Verfügung gestellt wurde, um eine höchstmögliche Anzahl von Beiträgen unterschiedlichster Herkunft ansammeln zu können. Diese Sammlung bildete die Grundlage der weiteren Arbeit.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

ECILP | Collection of Models

We use this template to facilitate data entry for the collection of models - it helps that all information is entered in a comparable manner.

In case there is a technical issue, or if a question is missing, imprecise or otherwise not appropriate, please contact me m.bender@uvt.nl (and post on AdminProject, as multiple people have admin rights).

Knowing who submitted a model helps clarify questions afterwards.

mbender.edu@gmail.com [Switch account](#)

The name and photo associated with your Google account will be recorded when you upload files and submit this form. Your email is not part of your response.

* Required

Please indicate your name: *

Choose

If your name did not show up in the selection above and you indicated "other", please indicate your name below:

Your answer

[Next](#) [Clear form](#)

Never submit passwords through Google Forms.

This content is neither created nor endorsed by Google. [Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Privacy Policy](#)

Google Forms

Abb. 1: Google Form zur Sammlung von Modellen

Auf diese Weise konnten 54 Zertifikats- und Qualifizierungsmodelle aus Europa (Deutschland, Niederlande, Polen, Italien u.a.) und drei aus den USA zusammengetragen werden. Darunter finden sich die folgenden:

Name	Bereich	Land / Region
EuroPsy – European Certificate in Psychology	Psychologie	EU
CEFR – Common European Framework of Reference for Languages	Sprachen	EU



Xpert – CCS – Train the Intercultural Trainer Intensive Program	Interkulturelles Training	D
IKUD – Zertifizierung der interkulturellen Trainer-Ausbildung	Interkulturelles Training	D
TTIT - Train the Intercultural Trainer Intensive Program	Interkulturelles Training	NL /PL
La qualifica del mediatore interculturale - Contributi per il suo inserimento nel futuro sistema nazionale di certificazione delle competenze	Interkulturelle Mediation	IT
Magicc - Modularising multilingual and multicultural academic and professional communication competence for BA and MA level	Sprachen und interkulturelle Hochschulkommunikation	EU
EQAVET - European Quality Assurance in Vocational Education and Training Network	Berufliche Bildung	EU
NQR – Certificate Adult Educator (Qualifikation Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in)	Erwachsenenbildung	AU
Educaweb - Profesor de educación de adultos	Erwachsenenbildung	EU/ES
EAEA – European Association for Adult Education: Life skills for Europe	Kompetenzbildung für Erwachsene	EU/DK
IOBC - International Organization for Business Coaching	Coaching	International
Landelijk opleidingsprofiel Human Resource Management	Personalmanagement	NL
EntreComp The Entrepreneurship	Unternehmertum	EU
SIETAR Polska Code of Ethical Behavior	Ethik	PL

Abb. 2: Auswahl der wichtigsten untersuchten Zertifikatsmodelle

Die eingebrachten Modelle wurden in einer Tabelle mit ausgewählten Kriterien und Kategorien zusammengestellt. In einem zweiten Schritt wurden wichtige Merkmale der jeweiligen Standards untersucht und miteinander verglichen (s. Abb. 2). Ziel dieses Vorgehens war, von anderen bereits bestehenden Modellen in Europa und Übersee zu lernen und in Europa bereits vorhandene Standards in die Überlegungen



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

einzu beziehen und zu entscheiden, ob sie für ECILP berücksichtigt werden könnten oder müssten, indem etwa Kriterien adaptiert oder übernommen würden oder adaptiert werden sollten. Dadurch konnten zentrale Kriterien für die Erstellung des ECILP-Systems erfasst werden.

ECILP | Collection of Standards (Responses) ☆ ⓘ

Datei Bearbeiten Ansicht Einfügen Format Daten Tools Formular Add-ons Hilfe Letzte Änderung vor 2 Tagen

100% 11 B I A

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Timestamp	Please indicate your name:	If your name did not show up in the selection above and you indicated "other", please indicate your name below:	Title of model:	Acronym (if applicable):	Available since:	Funded by:	Link to webpage of model:	Country/geographical region from which developed:	Language
2	2/26/2021 15:33:20	Ursula Brinkmann		SIETAR Polska Code of Ethical Behaviour		not stated will check	SIETAR Polska	https://www.sietar.pl/resou	Poland	English +
3	2/26/2021 17:22:17	Ursula Brinkmann		The Entrepreneurship Competence Framework 2016	EntreComp		2016 COSME program of the E	https://entrecomp.eu/	European Union	other (ples
4	3/1/2021 18:20:47	Bettina Stewé		Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assess	CEFR		1991 COE - Council of Europe	http://www.coe.int/t/t04/Lingu	First in Switzerland, later multiple la	
5	3/1/2021 18:38:38	Bettina Stewé		European Qualifications Framework	EQF		Implemented 2008, revised COE - Council of Europe	https://www.cedefop.europa	EU countries	multiple la
6	3/4/2021 14:23:37	Simona Fabellini		Deutsche Gesellschaft für Interkulturelle Trainingsqualität	DGKIT		not funded	https://www.dgkit.de/	Germany	national la
7	3/9/2021 11:26:54	Ursula Brinkmann	Bettina adding sth. that I c			cwc	cwc			
8	3/9/2021 11:31:39	Ursula Brinkmann		Qualitätsstandards für Personalentwicklung in Wirtschaft und Verwaltung (Quality standards for human resource d			1998 Forum Assessment (form	https://www.forum-assess	Germany	national la
9	3/12/2021 9:55:37	Bettina Stewé		European Quality Assurance in Vocational Education and Training Network	EQAVET		2013-2019 depending of IEU commission	https://www.eqavet.eu	EU countries	English +
10	3/16/2021 11:46:19	Margaret Midosz		Core competencies framework on financial literacy for adults			2013 OECD	http://www.oecd.org/dataoecd	G20 members	
11	3/16/2021 16:35:25	Bettina Stewé		Zertifizierte/r Erwachsenenbilderin (Certified Adult Educator)	-		No precise information to EU Erasmus, Austrian Mi	https://www.qualifikations	Austria	national la
12	3/23/2021 15:53:33	Bettina Stewé		Interkulturelle Kompetenz - Culture communication skills	XPert-CCS		2004 / 2014	https://xpert-ccs.de/Conte	Germany	national la
14	3/25/2021 17:55:39	Bettina Stewé		Dozent in der Erwachsenenbildung (Lecturer in adult education)			2016, revised in 2021	https://femstudiesakadem	Germany	national la
15	4/6/2021 12:54:52	Bettina Stewé		Interkultureller Trainer: Ausbildung zum Trainer in 5 Modulen	IKUD		2008 EU, others (?)	https://www.ikud-seminar	Germany / German spoken national la	
16	4/12/2021 16:28:50	Ursula Brinkmann		Stietar Nederland Ethische Code			2018 (started with memo Stietar Nederland	https://www.stietar.nl/ho-c	Netherlands	English +
17	4/13/2021 17:42:00	Bettina Stewé		Intercultural Competence in English	ICE		2013 (according publicati ELO - English Language	http://elo-consort.com/ICE	in Germany, for internatio other (ples	
18	4/19/2021 12:14:03	Ursula Brinkmann		Landelijk opleidingsprofiel Human Resource Management	LOOHRM		2020 (earlier version from Landelijk Opleidingsoverk	https://www.verenigingho	Netherlands	other (ples
19	4/25/2021 16:52:59	Bettina Stewé		Hochschulzertifikat "IK Training" / Weiterbildung "Interkultureller Trainer/interkulturelle T	none		2004 ? University of Jena?, Lar	https://www.interculture.de	Germany / German spoken national la	
20	4/25/2021 17:07:25	Bettina Stewé		Hochschulzertifikat "IK Coaching" / Weiterbildung "Interkultureller Coach/interkulturelle	none		2009 University of Jena, Land c	https://www.interculture.de	Germany, German spoken national la	
21	4/25/2021 17:35:20	Bettina Stewé		Hochschulzertifikat "IK Mediation" / Zertifikat "Interkultureller Mediator/interkulturelle Me	none		not found	https://www.interculture.de	Germany, German spoken national la	
22	4/30/2021 13:29:49	Simona Fabellini		Qualifications for Intercultural Mediators			2014 (based on previous Ministry of Interior and Eu	http://www.integracionem	Italy	national la

Abb. 3: Vergleichstabelle unterschiedlicher Zertifikatsmodelle

Aus den gesammelten Modellen wurden Vor- und Nachteile ermittelt, die im Hinblick auf das ECILP-System diskutiert und gefiltert wurden. Es blieben 24 Modelle, deren Eigenschaften im Hinblick auf das ECILP-System detailliert abgeglichen wurden. Die wichtigsten Kriterien waren folgende:

- Seit wann ist das Zertifikat zugänglich?
- Wurde es seit Entstehung revidiert / weiterentwickelt?
- Ist es mit wissenschaftlicher Beratung / Unterstützung entstanden?
- In welchem Land / welcher Region wurde es entwickelt?
- Welches Fachgebiet wird abgedeckt?
- Für welche Zielgruppe wurde es erstellt?
- Durch wen wurde es finanziell gefördert?
- In wieviel Sprachen ist es zugänglich?
- Wie weit ist das Zertifikat verbreitet?
- Wie gut wird es angenommen?



Erasmus+



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Auf welche Art wird es angewandt?
- Wird es durch eine verantwortliche Institution gepflegt?
- Sind Kosten für die Erlangung des Zertifikats aufzuwenden?
- Gibt es transparente Informationen für die NutzerInnen?

u.v.m.

Durch diese vorbereitenden Arbeitsschritte konnten wichtige Erkenntnisse im Hinblick auf die Erstellung des ECILP-Qualifikationsrahmens gewonnen werden, die in Kap. 5 beschrieben werden.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

3 Die unterschiedlichen Qualifikationsstufen

3.1 Allgemeines

In den untersuchten Qualifikationsstandards (s. 2.1.1) ist die Handhabung von Qualifikationsstufen sehr unterschiedlich. Sie reichen von keiner Unterscheidung, also lediglich einer Stufe (Trainerzertifikate von interculture.de) bis zu acht Stufen (EQF 2017, 22f.)

Das Europäische Zertifikat für Psychologie unterscheidet zwei Stufen (basic und advanced) mit der Möglichkeit des Expertisenachweises in speziellen Fachgebieten (Europsy 2019, 7.)

Wie heutzutage in vielen zahlreichen Zertifikaten auf nationalem und europäischem üblich (s. IOBC, XPERT CCS), wird auch bei ECILP eine Einteilung in drei Zertifizierungsstufen vorgenommen. Die Stufen bauen linear und qualitativ aufeinander auf. Eine Einteilung in drei Stufen ist zum einen übersichtlich, zum anderen als Lernziel für KandidatInnen erreichbar. Zum Dritten können die im Zertifikatsrahmen eingeführten Einzelkompetenzen auf europäischer Ebene mit anderen Qualifikationsrahmen korrespondieren (s. Severing 2005,12).

Das Zertifikat richtet sich vorrangig, aber nicht ausschließlich an interkulturelle TrainerInnen, sondern deckt mit einer Vielzahl eingebrachter Kompetenzfelder und -elemente eine breite Palette von Berufen und Tätigkeiten im interkulturellen Kontext ab.

3.2 Voraussetzungen

Um das ECILP zu erhalten, bedarf es einer Reihe von Voraussetzungen.

ZertifizierungskandidatInnen müssen

- a) entweder einen Abschluss/Diplom in einem relevanten Fach erworben haben (z. B. ein Studium /eine Ausbildung in einem interkulturellen Bereich wie Interkulturelle (IK) Kommunikation, IK Wirtschaftskommunikation, IK Management, IK Psychologie) oder eine Anzahl von Studienleistungen erbracht



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

haben, die der Anzahl von ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) eines Bachelor-Abschlusses entspricht;

b) außerdem

- i) entweder mindestens ein Jahr im Ausland gelebt und/oder gearbeitet und diese Erfahrung aktiv reflektiert haben sowie mit den alltäglichen Gegebenheiten vor Ort vertraut und weiterhin in lokale Abläufe integriert sein
- ii) oder bi- bzw. multikulturell leben;

c) und mindestens ein Jahr lang als Fachkraft für interkulturelles Lernen (Trainer/Moderator/Berater o.ä.) gearbeitet haben.

3.3 Drei Qualifikationsstufen

Im Rahmen der Zertifizierung können die KandidatInnen insgesamt drei ECILP-Niveaus erlangen:

Stufe 1 - Established Intercultural Learning Professional (ILP-1; deutsche Bezeichnung: etabliert)

Dies ist das Einstiegszertifikat. Es beinhaltet alle grundlegenden Kompetenznachweise, die für eine fundierte und solide Arbeit als *Intercultural Learning Professional* (ILP) erforderlich sind.

Definition:

Der/die *Intercultural Learning Professional* ist eine Person, die als Berufstätige/r im interkulturellen Kontext arbeitet und/oder lehrt und/oder interkulturelle Kompetenzen vermittelt.

Stufe 2 - Advanced Intercultural Learning Professional (ILP-2; deutsche Bezeichnung: fortgeschritten)

Diese Stufe baut auf der Eingangsstufe auf. Sie bezeichnet ein fortgeschrittenes Stadium interkultureller Kompetenzen. Um diese zweite Zertifikatsstufe zu erreichen, müssen die KandidatInnen erweiterte und vertiefte Kompetenzen aufweisen als in Stufe 1.



Stufe 3 - Master Intercultural Learning Professional (ILP-3; deutsche Bezeichnung: Master)

Um die dritte und höchste Zertifizierungsstufe zu erreichen, müssen die KandidatInnen in allen Bereichen und Kompetenzen ein hohes Niveau mit großer Erfahrung, Theoriewissen, inhaltlichen Kenntnissen, methodischer Bandbreite, flexibler Verhaltensbereitschaft, code switching und intensiver Reflexionsarbeit nachweisen. Dies befähigt den/die hoch qualifizierte ILP, sich im interkulturellen Zusammenhang mit komplexen beruflichen Fragen zu befassen und z. B. Lernende auf den Stufen ILP-1 und ILP-2 zu betreuen.

Eine Besonderheit des ECILP-Konzeptes ist die Teilzertifizierung im Bereich der Regionalität. D. h., dass KandidatInnen ein Teilzertifikat im Rahmen des *Regional European Certificate for Intercultural Learning Professionals* (R-ECILP) erwerben können. Dieses Teilzertifikat legt den Fokus auf regionale Kompetenzen und berücksichtigt die Tatsache, dass im wirtschaftlichen Bereich bis heute die Nachfrage an sogenannten Ländertrainings sehr hoch ist. Aus diesem Grund möchte ECILP TrainerInnen und Trainern die Gelegenheit geben, ihre länderspezifische Expertise im beruflichen Kontext nachzuweisen. Die Bewertung der regionalen Kompetenz ist ohnedies ein Standardbestandteil aller drei ECILP-Stufen.

Darüber hinaus verpflichtet sich jede *Intercultural Learning Professional* (ILP) auf jeder Stufe und im Bereich des Teilzertifikates, diejenigen ethischen Grundsätzen einzuhalten, die im Ethikkodex von ECILP festgelegt sind, der sich an den nationalen Anforderungen orientiert, in denen die ILP arbeitet (s. Kap.8).

Wir sind uns darüber im Klaren, dass es verschiedene Wege zum Aufbau von interkulturellen Kompetenzen gibt. Deshalb muss für jeden individuellen Fall das Fachwissen der zu Zertifizierenden beschrieben und entsprechend eingestuft werden, damit es bewertet und verglichen werden kann.

3.4 Einstufung

Die Einstufung wird durch Mindestanforderungen definiert, die anhand einer Selbsteinschätzung erfüllt werden müssen. Diese Mindestanforderungen sind in Kap. 5 aufgeführt und betreffen acht Kompetenzen in Bereich 1, sechs Kompetenzen in Bereich 2 und neun Kompetenzen in Bereich 3. Da Interkulturelle Kompetenz ein Schlüsselmerkmal der Zertifizierung ist, sind die Anforderungen für diese Kompetenz



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

höher als für andere Kompetenzen. Weitere Einzelheiten und spezifische Prozentsätze für alle Kompetenzen und Stufen finden Sie in der folgenden Tabelle:

Area	Competence	Established Intercultural Learning Professional	Advanced Intercultural Learning Professional	Master Intercultural Learning Professional	Maximum
<i>Area #1 Basic Competences</i>					
1.1	Intercultural Competence	30	60	80	100
1.2	Adult Education	10	30	80	100
1.3	Work and Organizational Psychology	10	30	80	100
1.4	Professional Competence	10	30	80	100
1.5	Language and Communicative Competence	10	30	80	100
1.6	Social Competence	10	30	80	100
1.7	Regional Competence	10	30	80	100
1.8	Media Literacy	10	30	80	100
<i>Area #2 Process Competences</i>					
2.1	Needs, Goals, and Agreement	10	30	80	100
2.2	Antecedent Training Conditions	10	30	80	100
2.3	Training Design	10	30	80	100
2.4	Training Delivery	10	30	80	100
2.5	Training Evaluation	10	30	80	100
2.6	Training Transfer	10	30	80	100
<i>Area #3 Strategic Competences</i>					
3.1	Professional Strategy	10	30	80	100
3.2	Continuing Professional Development	10	30	80	100
3.3	Quality Assurance	10	30	80	100
3.4	Research and Development	10	30	80	100
3.5	Networking and Professional Relations	10	30	80	100
3.6	Organisational and Financial Management	10	30	80	100
3.7	Sustainability	10	30	80	100

Abb. 4: Mindestanforderungen für die Zertifizierungsstufen von ECILP, ausgedrückt in Prozentsätzen für alle Kompetenzen



Erasmus+



4 Die Qualitätsstandards

Dieser Abschnitt enthält Einzelheiten zu den Qualitätsstandards in ECILP, die erfüllt werden müssen, um sich für eine bestimmte Stufe zu qualifizieren. Weiter wird die Abgrenzung dieser Standards im Hinblick auf ihre theoretische Grundlage und empirisch belegte Wirksamkeit erläutert.

4.1 Qualifikation

Der Terminus Qualifikation umfasst zwei Aspekte:

1 - Formale Qualifikation: Das formale Ergebnis (Qualifikation, Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsprozesses. Durch diesen Prozess bestätigt eine zuständige Behörde oder Stelle, dass eine Person Lernergebnisse nachweist, die anhand bestimmter Standards gemessen werden können, und/oder über die erforderliche Kompetenz verfügt, um eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich zu erfüllen. Mit einer Qualifikation wird der Wert von Lernergebnissen auf dem Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offiziell anerkannt. Eine Qualifikation kann im Allgemeinen das Recht verleihen, einen bestimmten Beruf auszuüben (CEDEFOP 2011, 129; EQR 2017, 15; OECD 2014). Gegenwärtig verleiht ECILP keinen solchen Rechtsanspruch, sondern dient als professionelle Akkreditierung, die es den ILPs ermöglicht, ihre Fachkenntnisse gegenüber ihren Kunden auf harmonisierte Weise zu demonstrieren.

2 - Berufliche Anforderungen: Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die mit einem bestimmten Beruf verbundenen spezifischen Aufgaben zu erfüllen. Für Arbeitgeber ist der Nachweis wichtig, über welche Qualifikationen BewerberInnen bzw. ArbeitnehmerInnen verfügen. Für viele Berufe in Deutschland und anderen europäischen Ländern gelten Qualifikationsnachweise als Zugangsvoraussetzung. Sie dokumentieren außerdem die Kompetenzstufe und mögliche Entwicklung individueller Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine passgenaue Weiterbildung. Bildungsinstitutionen und -anbieter helfen Qualifikationen bei der Einordnung von Kompetenzen. Auf EU-Ebene erleichtern sie die Vergleichbarkeit im Falle von Arbeitsmobilität. (CEDEFOP 2011, 128f.; EQR, 2017, S. 15f.; Nielsen u.a., 2007; Tuck, 2007)



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

4.2 Zertifizierung

Zertifizierung ist der Prozess, bei dem eine dritte Partei schriftlich bestätigt, dass ein Erzeugnis, ein Verfahren, eine Dienstleistung oder eine Organisation in ihrer Gesamtheit vorgeschriebenen Anforderungen entspricht (ISO 9000; AQS-Glossar, CEDEFOP 2011).

Gegenwärtig verleiht ECILP keinen entsprechenden Rechtstitel. Der ECILP-Rahmen bildet dafür die inhaltliche Grundlage, die in einem zweiten Projektabschnitt mit den entsprechenden rechtlichen, organisatorischen und Umsetzungsschritten zu einem formalen Zertifikat ausgearbeitet wird.

4.3 Items, Punkte, Bewertungssystem

Grundsätzlich sind die Items so gestaltet, dass sie in Bezug auf die Selbsteinschätzung (z. B. auf Antwortformaten der Likert-Skala) miteinander vergleichbar sind.

Es gibt jedoch eine Reihe von Überlegungen, die es erforderlich machen, dass nicht alle Items gleich behandelt werden. Dazu wurden bestimmte Schwellenwerte festgelegt, die ein/e Befragte/r erfüllen muss, um eines der drei in ECILP beschriebenen Niveaus zu erreichen (weitere Einzelheiten siehe Abschnitt 6 dieses Berichts). Diese drei Stufen sind Established Intercultural Learning Professional (ILP), Advanced ILP und Master ILP. Für die meisten Kompetenzen wurden drei Grenzwerte festgelegt, die bei 10, 30 oder 60 % der theoretisch möglichen Höchstpunktzahl liegen. Nur für die interkulturelle Kompetenz - aufgrund ihrer entscheidenden Rolle für die Zertifizierung - werden andere Grenzwerte festgelegt: 30, 60 bzw. 50 % für den etablierten ILP, den fortgeschrittenen ILP und den Master ILP. Darüber hinaus gibt es bedingte Kriterien; um den Master ILP zu erreichen, muss man beispielsweise in allen Kompetenzen über den Schwellenwerten liegen (niedrigere Punktzahlen in einer Kompetenz können nicht durch höhere Punktzahlen in einer anderen Kompetenz ausgeglichen werden, was jedoch innerhalb der Kompetenzen der Fall ist). Das Gewichtungssystem und die Schwellenwerte werden genau überwacht (siehe IO2), ebenso wie die Pilotierung und die frühzeitige Annahme der Selbsteinschätzung.

Das ECILP-System besteht aus einer Selbstbeurteilung. Die Selbsteinschätzungsaufgaben in dieser Beurteilung sind auf die Kompetenzbereiche (Grund-, Prozess- und Strategische Kompetenzen) verteilt. Die einzelnen Kompetenzen weisen nicht die gleiche Anzahl von Items auf und sind auch nicht



gleichermaßen relevant für die abschließende Beurteilung. So weist beispielsweise die interkulturelle Kompetenz (eine der Grundkompetenzen) mehr Items auf als andere Kompetenzen und ist auch für die Endbewertung relevanter. Insbesondere bei den Basiskompetenzen beziehen sich die Items auf das Wissen, die Erfahrung und die Verhaltensweisen, die mit einer bestimmten Kompetenz verbunden sind.

Der Fragebogen umfasst insgesamt 530 items, die auf 21 verschiedene Kompetenzsektoren aufgeteilt sind.

Die Items können sich in der Art der Beantwortung unterscheiden. Die meisten Items sind mit einem Likert-Antwortformat versehen, aber einige Items müssen aufgrund ihres Inhalts von diesem Format abweichen (z. B. die Frage nach der Häufigkeit im Zeitverlauf), und einige Items bieten auch die Möglichkeit, einen offenen Text zu hinterlassen. Die Selbstbewertung enthält auch offenen Text, um sicherzustellen, dass sich das ECILP-System im Laufe der Zeit weiterentwickeln kann, um Themenbereiche einzubeziehen, die bisher noch nicht enthalten sind. Darüber hinaus ermöglichen diese offenen Antworten dem Antragsteller, Nachweise zu erbringen, die dann von externen PrüferInnen weiterverfolgt werden können.

Das Thema der Kompetenzmessung wird seit langem in der Fachwelt diskutiert (Bennett 2015; Chen/Starosta 2000; Erpenbeck/Rosenstiel 2007; Leenen 2019, 203f.). Da es generell als schwierig angesehen wird, Kompetenzen numerisch zu erfassen, plädieren Wissenschaftler dafür, Kompetenzen möglichst genau zu beschreiben (Pastoors 2018, Kap. 1.3). Bolten stellt den „Sinn standardisierter interkultureller Kompetenztests“ generell in Frage (Bolten 2016, 37).

Im interkulturellen Bereich haben sich Instrumente wie das Intercultural Development Inventory IDI (Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory) von Mitchell R. Hammer,* Milton J. Bennett und Richard Wiseman (2003) und der Intercultural Readiness Check (IRC) (Brinkmann/van Weerdenburg 2014) zur Selbsteinschätzung bewährt. Kürzlich gaben Chen und Gabrenya einen Überblick über die psychometrischen Eigenschaften der fünf am häufigsten verwendeten Skalen, darunter die Cultural Intelligence Scale, die Sociocultural Adaptation Scale, das Cross-Cultural Adaptation Inventory, der Multicultural Personality Questionnaire und die Intercultural Sensitivity Scale (für einen Überblick siehe Chen & Gabrenya, 2021; siehe auch Matsumoto & Hwang, 2013). Sie finden Unterstützung für die konvergente Validität, während die diskriminante Validität war für einige der Instrumente ein Problem darstellt, und die Instrumentenstrukturen konnten nicht immer ausreichend



zwischen den sie konstituierenden Elementen differenzieren. Chen und Gabrenya warnen auch vor einem Mangel an Überlegungen zur kulturübergreifenden Äquivalenz (siehe auch Bender & Adams, 2021, für einen Überblick) und schlagen vor, auf kriterienbasierte Bewertungen der Nützlichkeit solcher Skalen zu achten (z. B. Anpassung und Leistung von Expatriates)

Das ECILP-Zertifikat erfasst daher eine Vielzahl an interkulturellen Kompetenzen und Kompetenzen angrenzender Kompetenzbereiche, die in einer Lernaktivität im interkulturellen Kontext für angeraten bis unabdingbar gehalten werden (s. Kap. 5.3). Überdies sei betont, dass auch mit einer Selbsteinschätzung wie im vorliegenden Zertifikatsrahmen stets nur eine Annäherung an die im Einzelfall und für die jeweils spezifische Situation abrufbaren Kompetenzen erreicht werden kann. Eine Kompetenzerfassung wie im vorliegenden Projekt bleibt schematisch, auch wenn im ECILP-Zertifikat eine sehr detaillierte Abfrage in 3 Kompetenzbereichen mit 54 Feldern stattfindet und damit eine umfassende Beschreibung einer hohen Zahl von Kompetenzen sowohl im interkulturellen als auch im Trainings- und Vermittlungsbereich erzielt wird.

4.4 Feedbackprozesse

Bereits während der Erstellung des Zertifikatssystems wurde die Arbeit am ECILP-Rahmen im Abstand von mehreren Monaten durch Rückmeldung verschiedener Art von externen PraktikerInnen und ExpertInnen revidiert.

- Erstens wurde in einem qualitativen Interviewverfahren die Meinung von FachkollegInnen zum Kompetenzrahmen eingeholt (friendly review).
- Zweitens wurden mittels Online-Fragebogen Ideen von KollegInnen, WissenschaftlerInnen, TrainerInnen und anderen Berufsgruppen interkultureller Provenienz eingeholt. Der Rücklauf hierzu belief sich auf 91 Personen.
- Drittens fand ein internationaler Online-Workshop mit ca. 30 PraktikerInnen aus dem interkulturellen Trainingskontext zu diesem Thema statt.
- Viertens wurden auf dem internationalen SIETAR-Kongress 2022 erste Ergebnisse präsentiert und mit den dortigen FachkollegInnen diskutiert.
- Fünftens wurde zur Sicherstellung der Qualität des ECILP-Systems im Anschluss an die Fertigstellung des Kompetenzrasters der gesamte Fragenkomplex in einer europaweit durchgeführten Pilotstudie mit 100 Personen getestet. Hierzu wurde in eigenen Online-Sitzungen das System





erläutert, und die interessierten Personen haben den Fragebogen ausgefüllt. Viele Teilnehmende gaben wertvolle Rückmeldungen, die zur noch besseren Handhabung und klareren Verständnis in den Fragebogen eingehen konnten.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

5 Die ECILP-Struktur

In diesem Abschnitt werden die Struktur von ECILP und die einzelnen Elemente des Kompetenzmodells vorgestellt.

5.1 Die drei Komponenten des ECILP Zertifizierungsschemas

Als Grundlage für die Erstellung des ECILP-Zertifikats wurde eine dreiteilige tabellarische Übersicht erarbeitet, die sich an dem Format des Europäischen Zertifikates für Psychologie EuroPsy (Bartram/Roe 2005/2019/2021) orientiert. Die dort erarbeiteten Kompetenzelemente wurden für ECILP adaptiert, verändert und ergänzt, sodass sie für ein Zertifikat im interkulturellen Berufskontext sinnvoll, zielgerichtet und zweckmäßig angewandt werden können.

Dieses Zertifizierungsmodell besteht aus einer dreiteilige Übersicht und enthält die folgenden Bereichen:

1. Der erste Kompetenzbereich enthält acht Basiskompetenzen, die für eine Lernaktivität im interkulturellen Kontext als notwendig erachtet werden. Diese acht Grundkompetenzen werden dort detailliert beschrieben (s. Kap. 5.5).
2. Der zweite Kompetenzbereich ist dem prozessualen Ablauf einer Lernaktivität gewidmet. Hier werden in sechs Einzelschritten chronologische Abläufe in einem strukturierten Lerngeschehen und die dazugehörigen umfangreichen Kompetenzen beschrieben (s. Kap. 5.6)
3. Im dritten Kompetenzbereich geht es um die Erweiterung und Vertiefung von Kompetenzen und enthält Vorschläge für eine weitergehende berufliche Fortbildung in diesem Bereich (s. Kap. 5.7).



Vereinfachtes Strukturmodell

Kompetenzbereich 1	Kompetenzbereich 2	Kompetenzbereich 3
Basiskompetenzen 24 Kompetenzfelder	Prozesskompetenzen 23 Kompetenzfelder	Strategische Kompetenzen 7 Kompetenzfelder
Interkulturelle Kompetenz	Bedarfe, Ziele, Absprachen	Fachliche Ausrichtung
Erwachsenenbildungskompetenz	Bedingungen im Vorfeld und Zielgruppen- ausrichtung	Fortbildung
Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie	Vorbereitung des Trainings	Qualitätssicherung
Berufliche Kompetenz	Durchführung des Trainings	Forschung und Entwicklung
Sprach- und Kommunikationskompetenz	Evaluation des Trainings	Netzwerkaktivitäten
Sozialkompetenz	Nachbereitung	Unternehmensmanagement
Regionalkompetenz		Nachhaltigkeit, ökologisches Handeln
Medienkompetenz		

Abb. 5: Die dreigeteilte tabellarische Übersicht

Diese Dreiteilung ergibt somit als Gesamtbild ein synergetisches Gefüge aus

- 1 - Kompetenzen für die Arbeit im interkulturellen Bereich,
- 2 - Kompetenzen für die Durchführung einer Lernaktivität im interkulturellen Bereich sowie
- 3 - Kompetenzen, die für die Arbeit im interkulturellen Bereich individuell ausgebaut werden können.

5.2 Die ECILP-Standards

Die ECILP Standards gründen auf dem wissenschaftlichen Stand der Forschung von 2022 und kompilieren ausgewählte Inhalte, Methoden, Theorien und didaktische Aspekte zu einem Gesamtgefüge interkultureller Kompetenz, die für die Berufspraxis im interkulturellen Kontext erforderlich sind. Sie vereinen, justieren und harmonisieren bestehende Standards auf europäischer Ebene.

Des Weiteren beinhalten die Standards inhaltliche, methodische, didaktische, organisatorische und kommunikative Aspekte von Lernsettings und Vermittlungstätigkeiten. Diese Aspekte sind für die Arbeit im interkulturellen



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Lerngeschehen ebenfalls zentral, um interkulturelle Kompetenzen zielgruppenadäquat vermitteln zu können.

5.3 Definition von Kompetenzbegriffen

5.3.1 Definition des Begriffs „Interkulturelle Kompetenz“

Der Begriff „Kompetenz“ umfasst ein Bündel von Einzelaspekten aus dem Wissens-, Erfahrungs- und Anwendungsbereich (Arnold/Erpenbeck 2021, Arnold 2010).

„Kompetenz“ wird wie folgt definiert:

„... bei Individuen verfügbare oder von ihnen erlernbare kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten, bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen [von Motiven geleiteten] und volitionalen [vom eigenen Willen geleiteten] und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.“ (Klieme et al. 2003, 72).

Oder kurzgefasst:

„... Fähigkeit oder Disposition, in einer Situation selbstorganisiert zu einer Problemlösung zu gelangen.“ (Kochmann 2007a, 219).

Berufliche Handlungskompetenzen werden dabei häufig in die folgenden Einzelkompetenzen gegliedert:

- fachliche Kompetenzen
- soziale und kommunikative Kompetenzen
- persönliche Kompetenzen
- methodische Kompetenzen (Methodenkompetenz).

(Pastoors 2018, 22)

Kompetent ist also eine Person, die über einen ganzen „Satz“ einzelner Kompetenzen wie aus einem Werkzeugkasten verfügt.

Aus diesem Grund wird in wissenschaftlichen Publikationen häufig von „Kompetenzen“ im Plural und nicht im Singular gesprochen, wenn es um die Gesamtheit von



erworbenem Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten geht. Der Begriff „Metakompetenzen“ (Bergmann et al. 2006; Erpenbeck 2006) steht als Oberbegriff für die Vielfalt von mannigfaltigen Einzelkompetenzen.

Im beruflichen Kontext müssen diese Kompetenzen häufig nachgewiesen werden (s. Kap. 4). Es gilt, „die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen.“ (CEDEFOP 2011, 36).

Aus diesem Grunde haben gerade im berufsbildenden Bereich (VET), dem die CEDEFOP zugeordnet ist, die meisten Fortbildungsbereiche bereits „ihre“ eigenen Zertifikate eingeführt, seien es große, international agierende Firmen wie Siemens, BASF, Ford u.a. oder Bildungseinrichtungen, Hochschulen oder Weiterbildungsinstitute. Diese „hauseigenen“ Zertifikate sind oft auf den fachspezifischen Bedarf ausgerichtet, haben also keine allgemeine Gültigkeit, die über die institutionell formulierten Anforderungen hinausgeht. Diese Praxis bringt es mit sich, dass Zertifikate und ihnen zugeordnete Merkmale stark divergieren können, sodass aus diesen keine einheitlichen Kompetenzkriterien erkennbar sind.

Daher erscheint es unabdingbar, für Lernaktivitäten im interkulturellen Berufskontext einheitliche und überregional gültige Standards zu entwickeln, zumal interkulturelle Trainings, Beratungen, Coachings und andere Vermittlungsformen in der international agierenden Wirtschaft dringend benötigt werden.

5.3.2 Definition des Begriffs „Interkulturelle Kompetenz“

Interkulturelle Kompetenz wird, wie viele andere Kompetenzen, als ein „set of cognitive, affective, and behavioral skills and characteristics“ (Bennett 2015, xxiii) angesehen, d. h. Kompetenz wird nicht allein durch Wissensaneignung erworben (Pastoors 2018, 21). Jegliche Lebens- und Berufserfahrung, die Fähigkeit, die eigenen Gefühle steuern zu können, sich in verschiedensten Situationen angemessen und konstruktiv zu verhalten, all dies gehört zum Kompetenz„paket“. Becker et al. beschreiben allein für den beruflichen Bereich 50 Kompetenzen (Becker 2018), im Kompetenzatlas von Heyse und Erpenbeck finden sich 64 Kompetenzen (Heyse/Erpenbeck 2007a,b), von denen viele auch im interkulturellen Handeln benötigt werden.



Bolten sieht interkulturelle Kompetenz als „Transferkompetenz“, für die es keine allgemeingültige Definition geben kann (Bolten 2016, 37.) Es geht vielmehr um ein ganzheitliches Zusammenwirken von Kompetenzen, die in Abhängigkeit von bekannten zu unbekannten Handlungskontexten und je nach Zielgruppe, Inhalten, Zielstellung u.a. Rahmenbedingungen (Bolten 2016, 28f.) ausgerichtet und nach Bedarf „relational“ verbunden und koordiniert werden müssen. D. h., dass in verschiedenen beruflichen und Alltagskontexten die Bandbreite einzusetzender Kompetenzen variabel sein muss. Eine interkulturelle geschulte Fachkraft wird für ein interkulturelles Online-Seminar mit französischen Technikern einer internationalen Firma ein Set von Kompetenzen benötigen, von denen sie in einer Trainingssituation mit rumänischen Expats in Irland zwar einen Teil wiederum einsetzen können wird (s. Kompetenzfelder Kap. 5.4), andere Kompetenzbereiche sich aber stark unterscheiden werden. Wieder andere Kompetenzaspekte und -bereiche werden zum Einsatz kommen, wenn es sich um ein Coaching im multikulturellen Rahmen handelt, bei dem es überwiegend um die Lösung bereits vorhandener Probleme geht.

Die ECILP-Standards sind deshalb für Berufstätige im breiten interkulturellen Kontext konzipiert (s. o. Abschnitt Zielgruppen).

Ein anschauliches Bild führt Leenen (2019, 144) ein, der von einem „Fünf-Schubladen-Modell“ spricht. Es gilt, für unterschiedliche Situationen unterschiedliche „Kompetenzschubladen“ zu ziehen, die wiederum mit verschiedenen Werkzeugen (Einzelkompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten etc.) gefüllt sind.

Kompetenzen müssen also zum gegebenen Zeitpunkt in einer spezifischen Situation und einem gegebenen Handlungskontext abrufbar sein. Ein/e ILP muss zum gegebenen Zeitpunkt ihre Kompetenzen bereithalten und sie individuell und situativ anwenden können. „Kompetenz findet ihren Ausdruck in der Performanz, dem tatsächlich aktualisierten Verhalten.“, meint Arnold (2002, 31).

Als übergreifende Begriffsdefinition wäre daher interkulturelle Kompetenz in ihrer multivarianten Bandbreite als „relationale Metakompetenz“ zu bezeichnen. Dieser Terminus trifft auf den vorliegenden ECILP-Rahmen zu, der mehrere Hundert Einzelaspekte von Kompetenzen umfasst.

Die Qualitätsstandards von ECILP folgen in ihrer Vielfalt auch dem Konzept von Kulturalität, das nicht die Differenzen in den Vordergrund stellt, sondern „Interkulturalität in Kulturalität umwandelt und damit, je nach Handlungsziel der Interaktionspartner durch Normalitätserzeugung eine Grundlage für Kommuni-



kationsfortschreibung, weitere Interaktionen, weitere Zusammenarbeit oder weiteres Zusammenleben schafft.” (Rathje 2006, 18.) Es geht also darum, nicht primär die Verschiedenheit von Kulturen zu betonen, sondern Lösungsansätze für ein interkulturelles Miteinander zu finden, in dem jegliches kulturspezifische Verhalten als “normal” angesehen wird. Durch unterschiedliches, kulturell bedingtes Verhalten oder eine kulturell diverse Perspektive kann so synergetisch zur Lösungsfindung von alltäglichen privaten oder beruflichen Situationen beigetragen werden. Rathje plädiert dafür, ein „kohäsionsorientiertes Verständnis von Interkulturalität“ zu schaffen, d. h. durch das Miteinander und Hinzufügen unterschiedlichster Kulturelemente und -verhalten eine neue Normalität zu leben (a.a.O.)

5.4 Der ECILP Kompetenzfächer

Die Analyse der o.g. unterschiedlichen theoretischen Ansätze hat dazu geführt, dass für das ECILP-Zertifikat eine Graphik entworfen wurde, die der Veranschaulichung zentraler Kompetenzen im interkulturellen Bereich dienen soll und die „Kompetenzfächer“ genannt wird. In diesem Kompetenzfächer werden acht grundlegende Kompetenzen eingeführt, die im ECILP-Zertifikat als Basiskompetenzen gelten. Als Basiskompetenzen werden diejenigen Kompetenzen definiert, die sich jede und jeder TrainerIn, Coach, MentorIn, Moderatorin, Supervisor, jede und jeder Lehrende und Vorgesetzte, die/der im interkulturellen und internationalen Rahmen arbeitet, aneignen sollte. Der Definition der CEDEFOP folgend, sind diese Kompetenzen im ECILP-Zertifikat nachzuweisen.

Die Form des Fächers wurde gewählt, weil sie sehr anschaulich die wachsenden und sich erweiternden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten abbildet. Die einzelnen Lamellen, die die Kompetenzen darstellen, greifen ineinander und symbolisieren somit das Zusammenwirken aller notwendigen Kompetenzen für eine Lernaktivität im interkulturellen Kontext. Der Fächer steht also für das Gesamtgefüge der ECILP-Basiskompetenzen im interkulturellen Bereich.

In einem Fächer weitet sich jede Lamelle nach außen hin aus. Dies bildet die reicher und vielgestaltiger werdende Kompetenz im beruflichen interkulturellen Kontext ab, die mit zunehmendem Lernen und wachsender Kompetenzentwicklung erreicht werden kann.

Ein Fächer wird im Allgemeinen dazu benutzt, um frischen Wind zu erzeugen. Damit wird bildhaft die Ermutigung zum Lebensbegleitenden Lernen gegeben, die auch in Kompetenzbereich 3: Enabling Competences Auszubauende Kompetenzen (s. 5.5.4) ausgeführt wird.

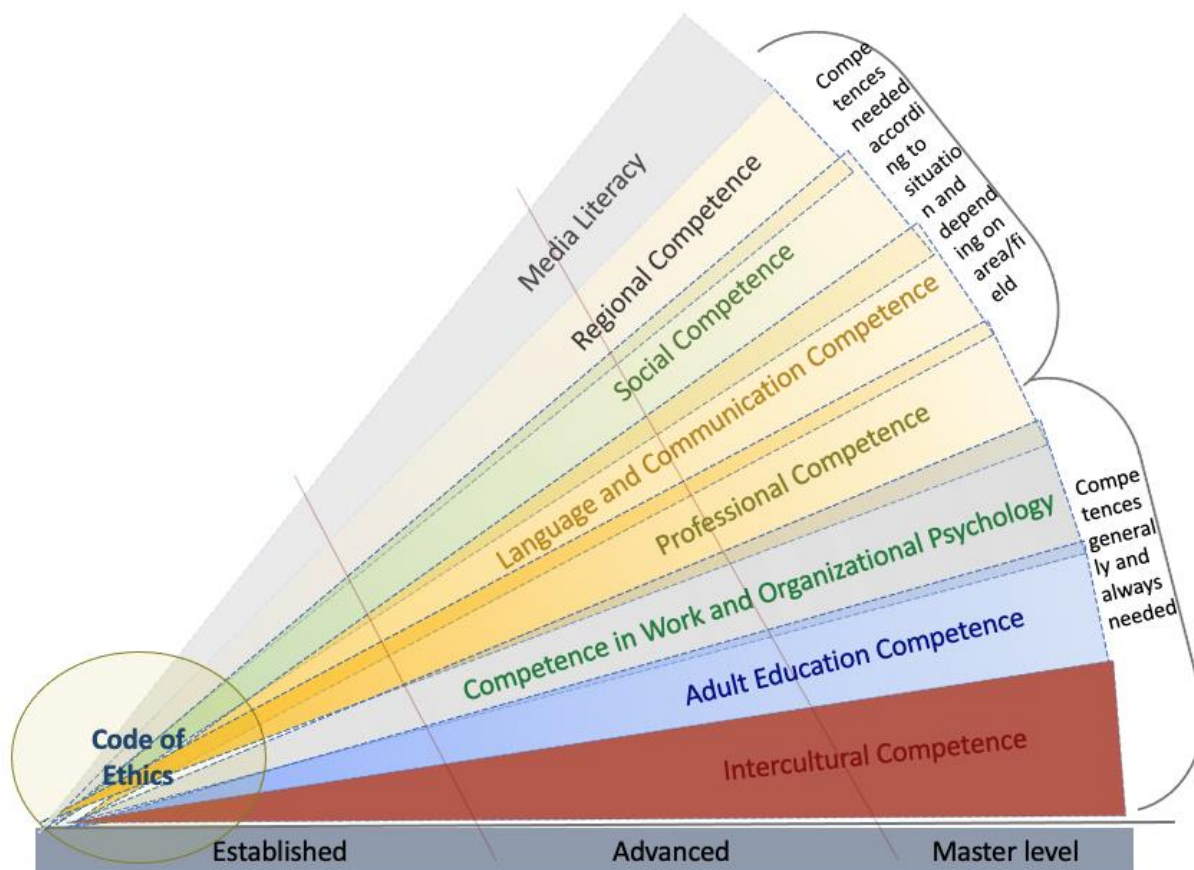


Abb. 6: Kompetenzfächer, ECILP 2022.

Der Kompetenzfächer fasst darüber hinaus drei Kompetenzen zusammen, die für jede interkulturelle Lernaktivität unabdingbar sind:

- die interkulturelle Kompetenz (Bolten 2007; Deardorff 2009; Fowler/Yamaguchi 2020);



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- die Erwachsenenbildung im beruflichen Bereich (VET)¹ (Göksü et al. 2017, 86; WBA 2020, 11f., Richey 2013) und
- die Kompetenz im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie (ENOP-EAWOP 2007).

Aus jedem dieser drei Bereiche muss ein Coach oder eine Trainerin schöpfen können, um mit Lerninteressierten und Partnern erfolgreich und konstruktiv arbeiten zu können.

Vier weitere Kompetenzen sind an Aktivitäten ausgerichtet, die in ihren Ansätzen sehr unterschiedlich sein können, also variabel eingesetzt werden müssen: Sicherlich sind für jedes interkulturelle Training oder Coaching Sprachkompetenzen notwendig. Im ECILP-Kontext ist damit gemeint, dass in der Realität interkulturell aktive Personen verschiedene Sprachen anwenden können (müssen) und außerdem der jeweiligen Kultur entsprechende Kommunikationskompetenzen aufweisen können müssen, um eine Lernaktivität gelingen zu lassen. (Bennett 2015; CEFR 2020; Byram 2021)

Regionalkompetenzen sind dann zentral, wenn vorwiegend Ländertrainings gegeben werden. Für eine interkulturelle Lernaktivität mit dem Thema Indien, den USA oder Frankreich werden höchst unterschiedliche Regionalkompetenzen erforderlich sein. (Gesteland 2005; Glazer 2020; ZfbK 2013)

Sozialkompetenz wird in den Fällen besonders gefordert, wenn die Teilnehmerstruktur sich sehr stark binnendifferenziert, wenn etwa Personen aus höchst unterschiedlichen Berufsfeldern oder sozialen Gruppen stammen. (Leary 2021; Moosmüller/Schönhuth 2009; Heyse/Erpenbeck 2020)

Medienkompetenz wird äußerst unterschiedlich ausfallen, je nachdem, welche Infrastruktur in einer Region aufzufinden ist und wie die mediale Vorbildung und die Lerngewohnheiten der Teilnehmenden aussehen. (Federighi/Nuissl 2004; Smith 2004; Fowler /Yamaguchi 2020)

Im Kompetenzfächer wird die berufliche Kompetenz an der Schnittstelle zwischen den für jedes Training unabdingbare Kompetenzen (interkulturelle, berufliche Erwachsenenbildung, Arbeits- und Organisationspsychologie) und den "variablen" Kompetenzen aufgeführt, die in jede Lernaktivität einfließen sollte. Berufliche

¹ Für ECILP wird die Kompetenzvermittlung mit berufstätigen Erwachsenen angenommen. Die Arbeit mit Kindern wird in diesem Projekt nicht berücksichtigt. Wer mit Kindern arbeitet, muss über entsprechende Kompetenzen im pädagogischen Bereich verfügen.



Kompetenz gilt einerseits als allgemeine Basiskompetenz, wenn es um berufliche Erfahrung im Allgemeinen geht. Sie wird allerdings nicht für jede Lernaktivität in gleichem Maße benötigt. Hintergrund ist die Überzeugung, dass für jedwede Lernaktivität im interkulturellen Bereich, sei es eine Moderation in einer Firma mit Mitarbeitenden unterschiedlichster Kultur, ein Ländertraining oder eine Weiterbildungsmaßnahme im beruflichen Sektor, grundsätzlich berufliche Erfahrungen wünschenswert sind und für das ECILP-System als notwendiger Bestandteil gelten. Die beruflichen Vorerfahrungen können aber z. B. im IT-Sektor erfolgt sein oder in der Autoindustrie. Für eine Bildungsmaßnahme in einem anderen Industriezweig als den genannten oder in einer kommunalen Verwaltung sind zwar spezifisch in diesem Arbeitsbereich erworbene Berufserfahrungen noch wertvoller; gleichwohl werden in gleich welchem Berufszweig erlernte berufliche Kompetenzen in einer Bildungsmaßnahme hilfreich sein (Bolten 2007, 2016; Arnold 2010; ILO 2007, OECD 2014).

5.5 Die Strukturelemente im Bereich 1: Die Basiskompetenzen

Der Aufbau im Kompetenzbereich 1 des ECILP-Rahmens folgt einem sich wiederholenden, gleich ablaufenden Schema.

5.5.1 Definition

Für jede Kompetenz wird zunächst eine Definition gegeben. Diese Definition ist zweigeteilt. Sie beschreibt im ersten Teil die Kompetenz selbst und definiert anschließend, was eine im interkulturellen Bildungskontext berufstätige Person (= ILP: intercultural learning professional) zu dieser Kompetenz leisten können sollte.²

Mit Bezug auf die oben beschriebenen Definitionen von Kompetenz wurden auch für das ECILP-Zertifikat die folgenden drei Kompetenzfelder zugrunde gelegt:

5.5.1.1 - Wissen

In diesem Feld werden für alle acht Basiskompetenzen die Wissensgrundlagen sowie der Kenntnisstand zum jeweiligen Thema erfragt. Das Kompetenzfeld *Wissen* wird für alle acht Basiskompetenzen nahezu identisch erfragt und daher einmal beispielhaft für die Basiskompetenz "Interkulturelle Kompetenz" beschrieben (s. Beispiel in Kap.

² Die Definition der acht Basiskompetenzen wurde im Originaltext auf Englisch formuliert, wird in der deutschen Textversion übernommen und im Anschluss ins Deutsche übersetzt.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

5.5.2.1 für die Interkulturelle Kompetenz). Zentraler Aspekt für dieses Feld ist, auf welche Weise im interkulturellen Bildungskontext berufstätige Personen ihre Fachkenntnisse zu interkulturellen Themen erweitern und wie sie ihr Wissen aktualisieren (z. B. ob und wie oft Fachorgane und Medien für die jeweiligen Basiskompetenz konsultiert, Fortbildungen und Kongresse besucht werden oder der Fachaustausch mit KollegInnen gepflegt wird).

5.5.1.2 - Erfahrung / Fähigkeiten

In diesem Kompetenzfeld werden Fragen zu den bisher gesammelten Erfahrungen und Fähigkeiten in der jeweiligen Basiskompetenz gestellt. Je mehr persönliche und berufliche Erfahrung eine im interkulturellen Bildungskontext berufstätige Person bereits in diesem Feld gesammelt hat, desto breiter wird ihr Aktionsradius, und desto umfangreicher werden ihre Möglichkeiten einer angemessenen interkulturellen Interaktion sein. Daher kann eine breite und langjährige Erfahrung die zu erlangende Punktezahl der zu zertifizierenden Person erhöhen.

5.5.1.3 - Verhalten / Anwendung

In diesem Kompetenzfeld wird für jede Basiskompetenz nach dem individuellen Verhalten in verschiedenen interkulturellen Lernsituationen bzw. im Falle der Anwendung z. B. von unterschiedlichen Medien für Zielgruppen mit differenter Erfahrung mit Medien gefragt. Auch der je nach Zielgruppe einfachere oder elaborierte Sprachstil gehört in den Bereich der Anwendung.

Der Fragenkatalog für die Selbsteinschätzung enthält daher zu jeder der acht Basiskompetenzen eine Vielzahl von Fragen zum Wissen, zur Erfahrung und zum Verhalten.

Die Anzahl der Items und der Abdeckungsbereich pro Wissen, Erfahrung und Verhalten sind für alle Kompetenzen etwa gleich. Die genaue Verteilung der Items pro Kompetenz wird angepasst, wenn der Fragebogen eingeführt sein wird und tatsächliche Daten zur Verfügung stehen, um ihre Angemessenheit zu beurteilen (z. B. können Items, die nicht differenzieren, entfernt werden). Eine beispielhafte Übersicht über alle Kompetenzen mit Angabe der Kompetenzbereiche (Wissen, Erfahrung, Verhalten) ist unten zu sehen.



Competence domains	items	response format				Total
		closed	semi-closed	open	scales	
Knowledge	32	157	9	7	166	173
Experience	49	218	21	5	239	244
Behaviour	19	101	12	0	113	113
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>476</i>	<i>42</i>	<i>12</i>	<i>518</i>	<i>530</i>

Abb. 7: Übersicht über alle Grundkompetenzen mit Angabe der Kompetenzbereiche (Wissen, Erfahrung, Verhalten)

In jedem der drei Kompetenzfelder muss zur Erlangung einer der drei Zertifikatsstufen ILP-1 = Established / eine solide fundierte Stufe, ILP-2 = Advanced, eine fortgeschrittene Stufe, und ILP-3 = Master / die höchste Kompetenzstufe (s. Kap. 3) eine bestimmte Punktzahl erreicht werden. Es ist nicht möglich, z. B. lediglich im Kompetenzfeld *Wissen* eine sehr hohe Punktzahl zu erzielen und damit zu geringe Punkte in den Feldern *Erfahrung* und *Verhalten* auszugleichen.

Die Gesamtzahl der Fragen und Antwortmöglichkeiten für alle Grundkompetenzen in Bereich 1 sind in der folgenden Übersicht aufgeführt:

Area	n_items
Intercultural Competence	76
Adult Education	99
Work and Organizational Psychology	49
Professional Competence	53
Language and Communicative Competence	41
Social Competence	50
Regional Competence	93
Media Literacy	44
Process Competences	54
Strategic Competences	30
<i>Total</i>	<i>589</i>

Abb. 8: Übersicht über die Anzahl der Items pro Kompetenz

5.5.2. Detaillierte Beschreibung der Einzelkompetenzen

5.5.2.1 Kompetenzbereich 1: Acht Basiskompetenzen

Man könnte fragen, warum man für die Erlangung eines ECILP-Levels außer der hier erstgenannten interkulturellen Kompetenz weitere Kompetenzen benötigt und warum



diese so viel Raum einnehmen. In Kap. 5.3 wurde dazu erläutert, dass unter dem Begriff „Kompetenz“ bzw. „Kompetenzen“ immer ein „Bündel“ mehrerer Wissensbestandteile und Fähigkeiten verstanden wird.

Im folgenden werden zur Erläuterung einige Beispiele angeführt:

Beispiel 1: Berufliche Erwachsenenbildung

Der Lehrer Anton, der lange Zeit mit Kindern unterschiedlichster Herkunft in der sozialen Arbeit tätig war, hat in diesem Bereich langjährige Erfahrung gesammelt. Sein Freund Bert weiß um die interkulturellen Erfahrungen seines Lehrerfreundes und bittet ihn daher, in Berts Firma interkulturelle Trainings zu geben. Dort gibt es immer wieder Missverständnisse zwischen KollegInnen unterschiedlicher Herkunftskulturen. Anton sagt gerne zu und bereitet sich gewissenhaft mit verschiedenen Spielen, Bildern und Rollenszenarien auf das Training vor. Seine TeilnehmerInnen sind erfahrene SpezialistInnen und Führungskräfte, die auf die angebotenen Spiele eher ablehnend reagieren. Sie haben nichts dagegen, „auch mal zu spielen“, aber wo bleibt die Theorie, was sind Erklärungen und Hintergründe für verschiedenes Verhalten, wie können sie ihr eigenes Verhalten bei Meetings und im Teamumgang verbessern? – Anton braucht dazu erwachsenengerechte und berufsorientierte Herangehensweisen, Kenntnisse und Methoden (5.5.2.2.), um das Training erfolgreich zu gestalten.

Beispiel 2: Sprache und Kommunikation

Die weitgereiste Managerin Carla fühlt sich in der Welt zu Hause. Durch ihren Beruf hat sie viele Regionen der Erde kennengelernt, hat sich im Management stets auf Englisch verständigen können und gute Kontakte zu ihren KollegInnen an verschiedenen Standorten in der Welt. Sie spricht außer ihrer Muttersprache Italienisch noch Französisch und ein wenig Spanisch. Ihre Firma eröffnet eine Niederlassung in Rumänien. Carla war dort schon im Urlaub und bietet an, die tschechischen KollegInnen in die Firmengegebenheiten und die corporate identity einzuweisen. Sie bereitet einen Vortrag mit Folien und dem Firmenvideo auf Englisch vor. Die rumänischen KollegInnen verstehen und sprechen Englisch, die Kommunikation bleibt jedoch verhalten. Auch auf Nachfragen von Carla reagieren nur wenige der (meist älteren) rumänischen KollegInnen. Carla hatte vorausgesetzt, dass



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Englisch auch in Rumänien die Kommunikationssprache im Management ist, was nicht der Fall war. Sie hätte das vorher klären müssen und höflicherweise ein paar Worte Rumänisch lernen sollen.

Beispiel 3: Regionalkompetenz

Die interkulturelle Trainerin Marga übernimmt einen Trainingsauftrag für eine Kleinstadt in der Türkei. Sie hat oft in der Hauptstadt und in anderen größeren Städten des Landes gearbeitet, aber noch nie in dieser Region, in der sie nun das Training geben soll. Für dieses Training sind jedoch regionale und lokale Kenntnisse relevant. Ihre TeilnehmerInnen sind in dieser Gegend zu Hause; sie bemerken die Unkenntnis der Trainerin, die überdies den Namen der Gegend ständig verwechselt. Dies wirkt sich negativ auf den Erfolg des Trainings aus.

Diese Beispiele verdeutlichen, dass in einer Lernaktivität im interkulturellen Kontext mehr als nur eine Kompetenz benötigt wird, um ein Training oder Coaching, eine Beratung, Mediation oder Moderation erfolgreich zu gestalten.

5.5.2.1.1 Interkulturelle Kompetenz

Einführende Überlegungen

Die interkulturelle Kompetenz setzt sich aus diversen Einzelfähigkeiten zusammen. Wir sprechen also präziser von interkulturellen Kompetenzen.

Definition (Original)

1 - Intercultural competences are multidimensional constructs “comprised of bodies of knowledge, skills, attitudes, values, traits, motives, self-images and social roles” (Sparrow 1995, 169) required to constructively manage situations in which people “to some degree or other represent” resp. are perceived “as different and/or divergent affective, behavioural, and cognitive orientations to the world (Deardorff 2009, 7). These orientations can be thought of as being linked to participants’ nationality, race, ethnicity, tribe, religion, or region (adapted from Deardorff 2009, 7) as well as of



organizations, professions and other cultural groups. Developing intercultural competences is a life-long process that can be enhanced through learning and education. (Based on Straub 2010, 31).

2 - ILPs need intercultural competences to constructively manage the entire process of intercultural service delivery, from goal alignment to training follow-up. ILPs have established / advanced / master-level knowledge of topics relevant to the intercultural profession; they have established / advanced / master-level experience in designing and delivering effective intercultural services, and are able to support others at established / advanced / master-level who want to develop their own intercultural competences. ILPs show openness and sociability towards client and participant, flexibility in thinking and acting, the ability to balance empathy and role distance, ambiguity and change of perspective. (Based on Bolten 2014, 86; 2016) ILPs can manage intercultural learning interactions respectfully and constructively in line with the needs and goals of clients and participants. "The lifework of an intercultural trainer is to facilitate the development of intercultural competence to promote successful, effective interactions in a variety of intercultural situations that accomplish the goals of the individual, the organization, and in some cases, the nation." (Fowler/Yamaguchi 2020, 192)

Deutsche Version (BS)

1 - Interkulturelle Kompetenzen sind multidimensionale Konstrukte, "die sich aus einer Reihe von Kenntnissen, Fertigkeiten, Einstellungen, Werten, Charaktereigenschaften, Motiven, Selbstbildern und sozialen Rollen zusammensetzen" (nach Sparrow 1995, 169), die erforderlich sind, um konstruktiv mit Situationen umzugehen, in denen Menschen "bis zu einem gewissen Grad unterschiedliche und/oder divergierende affektive, verhaltensbezogene und kognitive Geisteshaltungen vertreten" bzw. diesbezüglich unterschiedlich wahrgenommen werden (Deardorff 2009, 7). Diese Geisteshaltungen können mit der Nationalität, der Rasse [Begriff übersetzt, ECILP], der ethnischen Zugehörigkeit, dem Stamm, der Religion oder der Region der Teilnehmer (in Anlehnung an Deardorff 2009, 7) sowie mit Organisationen, Berufen und anderen kulturellen Gruppen in Verbindung gebracht werden. Die Entwicklung interkultureller Kompetenzen ist ein lebenslanger Prozess, der durch Lernen und Bildung gefördert werden kann. (Straub 2010, 31).



2 - ILP brauchen interkulturelle Kompetenzen, um den gesamten Prozess der interkulturellen Dienstleistung konstruktiv zu gestalten, von der Zieldefinierung bis zur Nachbereitung. ILP verfügen auf etabliertem / fortgeschrittenem/ Master-Level über Wissen zu Themen, die für den interkulturellen Beruf relevant sind; sie haben auf etabliertem / fortgeschrittenem / Master-Level Erfahrung in der Gestaltung und Erbringung wirksamer interkultureller Dienstleistungen und können andere auf etabliertem /fortgeschrittenem / Master-Level unterstützen, die ihre eigenen interkulturellen Kompetenzen entwickeln wollen. ILPs zeigen Offenheit und Kontaktfreudigkeit gegenüber KundInnen und TeilnehmerInnen, Flexibilität im Denken und Handeln sowie die Fähigkeit, Empathie und Rollendistanz, Ambiguität und Perspektivwechsel auszubalancieren (angelehnt an Bolten 2014, 86; 2016). ILP können interkulturelle Lerninteraktionen respektvoll und konstruktiv im Einklang mit den Bedürfnissen und Zielen von KlientInnen und TeilnehmerInnen gestalten. "Das Lebenswerk eines interkulturellen Trainers besteht darin, die Entwicklung interkultureller Kompetenz zu erleichtern, um erfolgreiche, effektive Interaktionen in einer Vielzahl von interkulturellen Situationen zu fördern, die die Ziele des Einzelnen, der Organisation und in einigen Fällen der Nation erreichen." (Fowler/Yamaguchi 2020, 192)

Anzahl von Fragen und Items

Der Fragebereich für die interkulturellen Kompetenzen umfasst insgesamt 19 Fragen und 102 Antwortmöglichkeiten. Alle Antworten geschlossenen und halboffenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen zeitlich oder in ihrer Intensität quantifiziert. Als Beispiel für alle Kompetenzen wird hier die Übersicht gezeigt.

Competence domains	items	response format				Total
		closed	semi-closed	open	scales	
Knowledge	4	21	2	1	23	24
Experience	12	50	9	1	59	60
Behaviour	3	12	6	0	18	18
<i>Total</i>	<i>19</i>	<i>83</i>	<i>17</i>	<i>2</i>	<i>100</i>	<i>102</i>

Abb. 9: Übersichtstabelle für interkulturelle Kompetenz mit Angaben zu den Kompetenzbereichen (Wissen, Erfahrung, Verhalten)



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Beschreibung der Kompetenzfelder

Wissen

Das Kompetenzfeld *Wissen* wird hier exemplarisch beschrieben und wiederholt sich in nahezu identischer Form für alle acht Basiskompetenzen. Ausnahme bilden die jeweiligen fachspezifischen Kenntnisse, die naturgemäß in den einzelnen Basiskompetenzen differieren.

Im Kompetenzfeld *Wissen* werden Kenntnisse zur interkulturellen Thematik erfragt.

- Wie oft und auf welche Weise informiert sich die Person zu Themen interkultureller Kompetenz?
- Welche Medien (Fachorgane, Sachliteratur, Belletristik, Filme und weitere Quellen) werden genutzt?
- Bildet die Person sich weiter? Wie oft und auf welche Weise? Webinare, Fortbildungen, beruflicher Austausch mit KollegInnen, ExpertInnen etc.?
- Wie unterschiedlich sind die Quellen, auf die sich die/der zu Zertifizierende bezieht?
- Welche/n Nachweis/e kann die Person erbringen?
- Wie werden die Kenntnisse in folgenden Einzelaspekten eingeschätzt:
 - Theorien und Modelle interkultureller Kommunikation und Kompetenzen
 - Kulturallgemeine Kenntnisse
 - Kulturspezifische Kenntnisse
 - Selbsteinschätzung und Einschätzung anderer
 - Vertrauensbildung
 - Aspekte der Metaebene
 - Perspektivwechsel
 - Migration
 - Integration, Adaptionenmodelle
 - Diversität und Inklusion
 - Multikulturelle Gruppen
 - Kulturspezifische Didaktik und Methodik
 - Aspekte interkulturellen Managements
 - Kommunikation im interkulturellen Arbeitsleben



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Organisationskulturen
- Andere: _____

Erfahrung

Im Kompetenzfeld *Erfahrung* wird erfragt, ob und wie lange Erfahrung die jeweilige Person in bestimmten Berufen gesammelt hat. Hierzu zählen die Art der beruflichen Tätigkeit (z. B. als Coach, Trainerin, Manager u.a.), außerdem der Wirtschaftszweig (etwa die freie Wirtschaft, Verwaltung, Bildung u.a.) sowie die ausgeübte Funktion (LeiterIn, Assistent, Techniker u.a.). Erfragt wird auch die jeweilige Dauer der dortigen Tätigkeit. Es geht also in diesem Kompetenzfeld nicht allein um Berufserfahrung in bildungsnahen Professionen, sondern darüber hinaus um die allgemeine berufliche Erfahrung. Dies ist gerade im interkulturellen Kontext relevant, weil viele Trainer, Beraterinnen, Coaches etc. in Firmen, in der Verwaltung, im Sport, im Bereich der Kultur usw. gefragt sind (s. a. 5.5.2.4). Weiter wird ermittelt, mit welchen Teilnehmerstrukturen im Bereich von Bildungsveranstaltungen oder kollegialen Zusammensetzungen in anderen beruflichen Tätigkeiten unter interkulturellen Gesichtspunkten die am Zertifikat interessierte Person bereits gearbeitet hat. Schließlich ist für die Zertifizierung von Belang, ob die befragte Person kulturspezifischen Anforderungen im Berufsleben begegnet ist und ob sie Erfahrung im Umgang kulturdiverser Spezifika hat (gendergerechte Anforderungen, unterschiedliche Essensgewohnheiten am Arbeitsplatz, Beten u.a.).

Verhalten

Im Kompetenzfeld *Verhalten* ist für die Zertifizierung relevant, wie sich die jeweilige Person im interkulturellen Bildungskontext verhalten würde. Es geht dabei um die Implementierung und den Grad des selbstverständlichen Herangehens im Alltagsgeschehen der ILA. Der Fokus liegt hier im Bildungsbereich für die berufliche Fortbildung. Angesprochen werden unterschiedliche Situationen und Arbeitsschritte, die für den erfolgreichen Verlauf einer interkulturellen Lernaktivität relevant sind (Reflexion, Umgang mit Teilnehmenden, Zielverfolgung u.a.).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

5.5.2.1.2 Erwachsenenbildungskompetenz

Einführung

Wie wir im obigen Beispiel gesehen haben, ist es notwendig, in einer interkulturellen Lernsituation mit der jeweiligen Zielgruppe didaktisch und methodisch angemessen zu agieren. Da die meisten KundInnen und KlientInnen im interkulturellen Kontext berufstätige Erwachsene sind (wie Berufstätige in Firmen, Verwaltung, Hochschulen, Weiterbildungseinrichtungen etc.), sind Kompetenzen in der Methodik und Didaktik sowie weitere Kompetenzen der Fortbildung für Berufstätige im interkulturellen Kontext unabdingbar. Erwachsene haben bereits eine Lernbiographie hinter sich, stehen im Leben, meistern ihren Alltag und Beruf. Es ist daher notwendig, ihnen auf Augenhöhe zu begegnen und sie in Lernsituationen bei der Kompetenzentwicklung und Lösungsfindung partnerschaftlich zu begleiten. (WBA 2020, 8ff.; EQF 2017)

Definition (Original)

1 - Adult education denotes the entire body of directed teaching and learning processes, formal, non-formal and informal, whereby those people regarded as adults by the society in which they live, develop and enrich their capabilities for living and working, both in their own interests and those of their communities, organisations and societies (Based on: Unesco 2015)

2 - The ILP has established/advanced/master-level knowledge of adult education theories and techniques, can apply these to design and deliver learning activities, and is aware of potentially culture-specific assumptions and implications of this field.

Deutsche Version (BS)

1 - Erwachsenenbildung bezeichnet die Gesamtheit geleiteter formaler, nicht-formaler und informeller Lehr- und Lernprozesse für Personen, die von der Gesellschaft, in der sie leben, als Erwachsene angesehen werden, und die ihre Fähigkeiten zum Leben und Arbeiten sowohl in ihrem eigenen Interesse als auch in dem ihrer Gemeinschaften, Organisationen und Gesellschaften entwickeln und bereichern (Unesco 2015, 7).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

2 - Der/die ILP verfügt auf etabliertem /fortgeschrittenem/Master-Level über Kompetenzen von Theorien und Techniken der Erwachsenenbildung, kann diese bei der Gestaltung und Durchführung von Lernaktivitäten anwenden und ist sich der potenziell kulturspezifischen Annahmen und Implikationen dieses Bereichs bewusst.

Anzahl von Fragen und Items

Der Fragebereich für die erwachsenenbildnerischen Kompetenzen im beruflichen Kontext beinhaltet insgesamt 18 Fragen und 117 Antwortmöglichkeiten. Alle Antworten geschlossenen und halboffenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen zeitlich oder in ihrer Intensität quantifiziert.

Beschreibung der Kompetenzfelder

Wissen

Im Kompetenzfeld *Wissen* werden nahezu identische Fragen zur Art und Weise des Wissenserwerbs und zur Aktualisierung von Kenntnissen gestellt wie in 5.5.2.1 für die Interkulturelle Kompetenz beschrieben. Folgende Kenntnisse zu Einzelaspekten der beruflichen Erwachsenenbildung werden erfragt:

- Geschichte und Entwicklung der Erwachsenenbildung
- Theorien der Erwachsenenbildung
- Politik der Erwachsenenbildung
- Arbeitsfelder der Erwachsenenbildung
- Unterschiedliche Bildungssysteme
- Menschenbild
- Bedeutung der Lernbiographie (diachron), Lernmatrix (synchron)
- Lernertypen (visuell, auditiv, haptisch, taktil, situativ etc.)
- Lernsettings für Erwachsene (Klassenraum und Interaktionsmanagement)
- Lernstile (individuell, Gruppe, Plenum; deduktiv, induktiv)
- Unterschiedliche Lern- und Lehrmethoden und Didaktik
- Berufsbildung (VET)
- Lernende Organisationen
- Lebenslanges Lernen



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Andere für die EB relevante Themen: _____

Erfahrung

Die Fragen in diesem Kompetenzfeld sind auf die explizite Erfahrung im Bereich der beruflichen Erwachsenenbildung ausgerichtet. Angaben zur Art der Bildungsveranstaltungen (Training, Supervision, Mentorin, Beratung u.a.), zur Zusammensetzung der Teilnehmergruppen sowie zur Dauer der Tätigkeit (Jahre, Monate) werden erwartet. Darüber hinaus wird das Spektrum der geleisteten Bildungstätigkeit hinsichtlich unterschiedlicher Wirtschafts- und Gesellschaftsbereiche sowie der Auftraggeber erfragt. Eine Übersicht über zu erfassende interkulturelle Themen, die die Person anbietet, schließt dieses Kompetenzfeld ab.

Verhalten

In diesem Kompetenzfeld wird detailliert auf Verhaltensweisen der Befragten im Trainingsalltag eingegangen. Fragen zur Rolle des Trainers, zur Berücksichtigung der Erfahrung und Einstellung der Teilnehmenden in der Bildungsveranstaltung sowie zu deren Erwartung hinsichtlich der Lernergebnisse sind bedeutsam, denn die Teilnehmenden sind i.d.R. lebens- und berufserfahrene Erwachsene. Ihr Hintergrund sollte in ein Training einfließen können, und - wie es in der Erwachsenenbildung heißt - "sie sollen da abgeholt werden, wo sie stehen"

5.5.2.1.3 Kompetenz im Bereich Arbeits- und Organisationspsychologie

Einführung

Zahlreiche interkulturelle Lernaktivitäten (ILA) richten sich an Berufstätige oder an Menschen, die sich auf einen Arbeitsplatz vorbereiten. Unabhängig davon, ob ILA für internationale Teams, Expatriates, Studierende oder Migranten, die an Integrationsprogrammen teilnehmen, die ihnen bei der Arbeitssuche helfen sollen, durchgeführt werden, ist eine große Anzahl dieser Trainings für Menschen gedacht, die an ihrem Arbeitsplatz effektiv wirken müssen. ILP müssen daher verstehen, wie



das Arbeits- und Organisationsumfeld die Bedürfnisse und Ziele, die Leistung und das Wohlbefinden der Teilnehmer beeinflussen kann. Die Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie trägt dieser Anforderung Rechnung. Die Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie versetzt ILP in die Lage, die Bedürfnisse und Ziele der Organisationen, die in die Ausbildung investieren, zu verstehen und darauf einzugehen, warum die Investition getätigt wird und warum Menschen an der Ausbildung teilnehmen. Die Kompetenz hilft ILP dabei, sich ein Bild von den Anforderungen und Erwartungen zu machen, die an Lern- und Entwicklungsberater, Personaler und Global-Mobility-Manager gestellt werden, und darüber nachzudenken. Die Kompetenz hilft ILPs ebenso dabei, mögliche arbeitsbezogene Probleme, Spannungen, Dilemmata, Konflikte, Herausforderungen und Chancen, die ihre Teilnehmer während, vor und nach einer Lernaktivität erleben, zu verstehen und anzugehen, und ihre Lernaktivität auf der Grundlage dieses Verständnisses zu gestalten und durchzuführen.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie (A&O-Psychologie) ist die Wissenschaft und Anwendung des Wissens über die menschliche Arbeitstätigkeit. Ziel der Arbeits- und Organisationspsychologie ist es, die Beziehungen und Prozesse am Arbeitsplatz zu verbessern, die Leistung zu steigern, die Vielfalt zu managen, die Fairness und Gerechtigkeit in Teams und Organisationen zu erhöhen und zur Verbesserung des subjektiven Wohlbefindens der Menschen beizutragen, die für Organisationen arbeiten. (S. z. B. den Masterstudiengang W&O-Psychologie der Universität Tilburg, Universität Tilburg, 2023).

Definition

Die W&O-Psychologie deckt ein breites Spektrum an Bereichen ab. Wir folgen dem EAWOP-Referenzmodell (ENOP & EAWOP, 2007, S. 7), das die Themen der W&O-Psychologie in Personalpsychologie, Arbeitspsychologie und Organisationspsychologie gruppiert:

1. Die Personalpsychologie konzentriert sich auf die Beziehung zwischen Personen und der Organisation, d. h. auf die Menschen in ihrer vertraglichen Beziehung zur Organisation: Was beeinflusst die Auswahlprozesse von Einzelpersonen und Organisationen, die Bewertung und Ausbildung von Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, Auswahlprozesse,



organisatorisches Engagement und Karriereentwicklung, Beurteilungen, Belohnungen usw.?

2. Die Arbeitspsychologie befasst sich mit der Beziehung zwischen Menschen und ihren Aufgaben in bestimmten Kontexten: Faktoren, die das Arbeitsumfeld, die Zeiteinteilung, Leistung, Fehler, Anstrengung, Ermüdung, Aufgaben-, Arbeits- und Werkzeuggestaltung, Technologie, Ergonomie usw. beeinflussen.
3. Die Organisationspsychologie befasst sich mit dem individuellen und/oder kollektiven Verhalten von Menschen als Organisationsmitglieder. Wichtige Themen sind Kommunikation, Entscheidungsfindung, Macht, Führung, Beteiligung, Zusammenarbeit, Konflikte, Organisationskultur, Organisationsstruktur, organisatorischer Wandel und Entwicklung sowie Vielfalt, Voreingenommenheit, Gleichberechtigung und Einbeziehung.

Von den drei im EAWOP-ENOP-Referenzmodell unterschiedenen Clustern sind organisationspsychologische Themen für den interkulturellen Beruf am relevantesten. Im ECILP-System schenken wir daher den Themen aus diesem Cluster besondere Aufmerksamkeit.

Definition Kompetenz in W&O-Psychologie

1. Kompetenz in der Arbeits- und Organisationspsychologie beinhaltet das Wissen, die Erfahrung und die Verhaltensstrategien, die ILPs benötigen, um arbeitsbezogene Probleme, die die Effektivität und das Wohlbefinden ihrer Klienten beeinflussen, zu verstehen und zu identifizieren, und um ihre Klienten dabei zu unterstützen, diese Probleme konstruktiv anzugehen und zu bewältigen.

2. Ebenen

a) Die ILP verfügt über etablierte/fortgeschrittene/Master- Kenntnisse von Konzepten und Theorien zu Arbeits- und Organisationsphänomenen, von Methoden und Techniken zu deren Untersuchung und von empirischen Daten, die für das Verständnis menschlicher Aktivitäten am Arbeitsplatz relevant sind.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

b) Die ILP verfügt über etablierte/fortgeschrittene/Master-Erfahrungen mit Anwendungsfeldern, Interventions- und Entwicklungsstrategien der Arbeits- und Organisationspsychologie und kann Methoden, Verfahren und Techniken der Arbeits- und Organisationspsychologie für die von ihm erbrachten interkulturellen Dienstleistungen wirksam einsetzen.

c) Die ILP ist bestrebt, ihre Lernaktivitäten unter Verwendung von empirisch geprüften Theorien, Methoden, Beurteilungsinstrumenten und Übungen zu gestalten und sich über den empirischen Stand in diesen Bereichen zu informieren. Sie sind sich der potenziell kulturspezifischen Annahmen bewusst, die in der psychologischen Forschung von W&O gemacht werden, um Einschränkungen bei der Anwendung der Ergebnisse auf ihre interkulturellen Dienstleistungen zu erkennen. Sie kennen die Auswirkungen einer größeren Vielfalt am Arbeitsplatz auf die Gestaltung der menschlichen Arbeitstätigkeit.

Anzahl von Fragen und Items

Der Fragenbereich zur Kompetenz in der W&O-Psychologie umfasst 42 Items. Alle Antworten des geschlossenen und halboffenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen in Zeit oder Intensität quantifiziert.

Beschreibung der Kompetenzbereiche

Wissen

Das Kompetenzfeld *Wissen* bezieht sich auf die folgenden Themen der W&O-Psychologie:

- pro-aktive Suche nach einem breiten und vielfältigen Informationsangebot zur W&O-Psychologie
- klassische und aktuelle Theorien der W&O-Psychologie
- nicht-westliche Ansätze der W&O-Psychologie
- empirische Methoden zur Untersuchung der W&O-Psychologie
- aktuelle empirische Evidenz in der W&O-Psychologie
- qualitative und quantitative Forschungsmethoden in der W&O-Psychologie
- Nutzen und Grenzen von qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden in der W&O-Psychologie



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Empirische Forschung in der W&O-Psychologie mit Relevanz für die eigene Arbeit im interkulturellen Beruf
- kritische Bewertung empirischer Erkenntnisse der W&O-Psychologie, die für die eigene Arbeit im interkulturellen Beruf relevant sind.

Erfahrung

Die Erfahrung im Bereich der W&O-Psychologie wird anhand von 10 Fragen bewertet, die sich darauf beziehen, wie oft der ILP in den letzten fünf Jahren an verwandten Themen gearbeitet hat. Beispiele für Arbeiten mit Bezug zur W&O-Psychologie sind Beratungstätigkeit, Klientenfallanalysen, angestellte/vertragliche Arbeit als W&O-Psychologe, Supervision und Forschung in diesem Bereich. Einige Fragen beziehen sich auf eine selbständige Tätigkeit (z. B. als W&O-Psychologe oder Forscher), andere auf eine Tätigkeit unter Supervision oder in Zusammenarbeit mit W&O-Psychologen.

Verhalten

Der Bereich Verhaltenskompetenz in der W&O-Psychologie bezieht sich auf das Verhalten des Befragten in seiner täglichen Arbeit. Die Fragen in diesem Bereich konzentrieren sich beispielsweise auf die Verwendung von Theorien, Methoden und empirischen Erkenntnissen der W&O-Psychologie für die Gestaltung und kontinuierliche Verbesserung von Schulungsmaßnahmen, auf das Engagement in der Forschung, das Einholen von Feedback von W&O-Psychologen und auf die Unterstützung anderer ILPs beim Verständnis und der Wertschätzung der Forschung in der W&O-Psychologie.

Das Kompetenzcluster endet mit einer offenen Frage, die den Befragten auffordert, zusätzliche Fähigkeiten in der W&O-Psychologie hinzuzufügen; und mit einer Frage, die nach relevanten Nachweisen für den Erwerb der Kompetenz fragt, z. B. durch die Angabe von Berufsabschlüssen und die Vorlage von Kopien von Zertifikaten und Diplomen.



Erasmus+



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

5.5.2.1.4 Berufliche Kompetenz

Einführung

Der Begriff "beruflich" bezeichnet in diesem Zusammenhang eine vormals erlernte berufliche Tätigkeit, die nicht im interkulturellen Kontext stand, z. B. IngenieurIn, LehrerIn, Krankenschwester/-pfleger, BäckerIn o. a., in der berufliches Wissen, Erfahrung und Fertigkeiten erworben wurden.

In einer interkulturellen Lernaktivität (ILA) ist es notwendig, die Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten in einem ehemals erlernten Beruf in ein interkulturelles Trainingssetting zu transferieren und dort zielgerichtet einsetzen zu können, um eine Brücke von der Berufserfahrung zur ILA zu schlagen.

Bei der Einführung dieser Kompetenz ist von großer Bedeutung, dass nach aller Erfahrung eine Lernaktivität im interkulturellen Bereich umso erfolgreicher verlaufen wird, je mehr Berufserfahrung der Trainer /die Trainerin mitbringt. Wichtig ist zunächst, dass überhaupt Berufserfahrung gesammelt wurde (Leenen 2019, 147 verwendet den Begriff "beruflich-fachlich"). Noch erfolgreicher wird eine Lernaktivität, wenn die Berufserfahrung im selben beruflichen Feld erworben wurde, in dem die Lernaktivität durchgeführt wird. Ein Coach, der bisher ausschließlich in der freien Wirtschaft gearbeitet hat und nun einen Auftrag im Bereich einer kommunalen oder Landesverwaltung übernimmt, wird mit einer Vielzahl vollkommen ihm unbekannter Arbeitsabläufe konfrontiert sein, die in der Verwaltung alltäglich sind und die für den interkulturellen Umgang im Verwaltungsalltag eine zentrale Rolle spielen.

Definition (Original)

1 - Bridging professional competences refer to the ability to utilise prior professional competence for enhanced intercultural service delivery, by correctly anticipating and constructively responding to the client's learning goals, expectations, experience, needs and habits. Prior professional competence refers to clusters of knowledge, skills and behaviours an ILP has gained through systematic and structured work experience outside the intercultural profession.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

2 - The ILP's prior professional work experience may correspond to the participants' current profession in different degrees. Bridging professional competences therefore consists of the ILP's abilities to use their own prior work experience to better understand the current work reality of their clients, learners or participants. (Bolten 2014, 67; Gibson 2021, 223; OECD 2014). The ILP has established/advanced/master-level knowledge of and experience in one or more professions outside the intercultural profession (i.e. in the cultural region, the country-specific work contexts or organisational culture/s, as well as other important topics relevant to the profession.) The ILP understands and can classify, interpret and deal with the implications of the professional culture (i.e. dynamics of professional culture, identity, intercultural communication, values, stereotypes, and potential critical points) and adapt them for the learning activity.

Deutsche Version

1 - Berufliche Kompetenzen beziehen sich im interkulturellen Zusammenhang auf die Fähigkeit, bisher erworbene berufliche Kompetenzen für die Optimierung interkultureller Dienstleistungen einzusetzen. Berufliche Kompetenzen sollen gleichermaßen Ergänzung und Grundlage für interkulturelle Lernaktivitäten bilden, indem die Lernziele, Erwartungen, Erfahrungen, Bedürfnisse und Gewohnheiten von KundInnen adäquat antizipiert und berücksichtigt werden. Erworbene berufliche Kompetenzen beinhalten eine Vielzahl von Wissen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die ein/e ILP durch systematische und strukturierte Arbeitserfahrung außerhalb des interkulturellen Arbeitsfeldes erworben hat.

2 - Die früher erworbene Berufserfahrung des/der ILP kann in unterschiedlichem Maße mit dem aktuellen Beruf von Kursteilnehmenden übereinstimmen. Die erforderliche Kompetenz besteht daher aus der Fähigkeit der ILP, ihre eigenen Berufserfahrungen zu nutzen, um die aktuelle Arbeitsrealität ihrer Kunden, Lernenden oder Teilnehmer zu verstehen und richtig einzuordnen (Bolten 2014, 67; Gibson 2021, 223; OECD 2014). Der/die ILP verfügt auf etabliertem/fortgeschrittenem/Master-Level über Kenntnisse und Erfahrungen in einem oder mehreren Berufen außerhalb des interkulturellen Arbeitsfeldes (d. h. im jeweiligen Kulturraum, den länderspezifischen Arbeitskontexten oder der/den Organisationskultur/en sowie anderen wichtigen berufsspezifischen Themen). Der/die ILP versteht die Implikationen der jeweiligen Berufskultur (z. B. die



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Dynamik der Berufskultur, Identität, interkulturelle Kommunikation, Werte, Stereotypen und potentielle kritische Aspekte) und kann diese einordnen, interpretieren, mit ihnen umgehen und für die Lernaktivität anpassen.

Der Fragebereich für die beruflichen Kompetenzen enthält insgesamt 14 Fragen und 59 Antwortmöglichkeiten. Alle Antworten geschlossenen und halboffenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen zeitlich oder in ihrer Intensität quantifiziert.

Beschreibung der Kompetenzfelder

Wissen

Im Kompetenzfeld *Wissen* werden nahezu identische Fragen zur Art und Weise des Wissenserwerbs und zur Aktualisierung von Kenntnissen gestellt wie in Abschnitt 5.5.2.1 für die Interkulturelle Kompetenz beschrieben. Folgende Kenntnisse zu Einzelaspekten der beruflichen Kompetenz werden erfragt:

- Fachliche Inhalte
- Techniken/Methoden
- Arbeitsprozesse (thematisch, curricular, inhaltlich)
- Arbeitsorganisation (Arbeitszeit, Pausen, Arbeitsablauf, etc.)
- Management-Themen/Verfahren (persönlich/organisatorisch)
- Kommunikation am Arbeitsplatz (Besprechungen, E-Mail, virtuelle Kommunikation, Verhandlung, usw.)
- Organisationskultur(en) (Teamarbeit, Hierarchien, usw.)
- Diversität und Integration
- Sonstiges, bitte angeben: _____

Erfahrung

Für dieses Kompetenzfeld sind Angaben zu früheren und gegenwärtigen beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen bedeutsam, wobei Fragen zu Tätigkeiten in verschiedenen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bereichen, unterschiedlichen Funktionen sowie konkreten Interaktionen im Vordergrund stehen. Die Kategorien



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

richten sich nach international angewandten Einteilungen (Boston University, ISCO-08). Auch die Dauer der jeweiligen Tätigkeit wird erfragt. Wie in der Einführung erläutert, kann eine reiche berufliche Erfahrung erheblich zur fundierten Qualität einer ILA beitragen.

Verhalten

Die Angaben in diesem Kompetenzfeld zielen auf das o.e. "Überbrücken" beruflicher Kenntnis und Erfahrung in die vermittelnde Praxis ab. Hier geht es darum, sichtbar zu machen, dass und wie konkret berufliche Kompetenz in eine ILA einfließen kann, um eine ILA anschaulicher, lebensnaher und realitätsbezogener zu gestalten und damit den Lernerfolg für Teilnehmende zu steigern.

5.5.2.1.5 Sprach- und Kommunikationskompetenz

Einführung

Um eine interkulturelle Lernaktivität konstruktiv, zielführend und erfolgreich für die Teilnehmenden zu gestalten, bedarf es eines hohen Maßes an Sprachkenntnissen und Kommunikationsfähigkeit (Bennett 2015; CEFR 2020; Byram 2021). Die sprachliche und kommunikative Ausrichtung und Ansprache ist, interkulturell betrachtet, eine der zentralen Aspekte für das Gelingen der Veranstaltung. Die Teilnehmenden müssen sich in ihrer Sprache, ihren Sprachen oder einer vereinbarten Drittsprache verstanden und angenommen fühlen. Daher ist es von hoher Relevanz, ob z. B. im Training ein direkter oder eher indirekter Kommunikationsstil vorherrscht. Der Trainer oder die Beraterin sollte daher in der zu führenden Sprache textsortensicher sein, die Fachlexik beherrschen, sowohl die Alltagssprache als auch den in Bildungsveranstaltungen üblichen sprachlichen Code anwenden und sich angemessen sensibel und situationsadäquat sprachlich ausdrücken können.

Aus diesem Grunde wurden in diesem Kompetenzbereich jeweils gleiche Fragen im Hinblick auf maximal drei Sprachen gestellt.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Definition (Original)

1 - Language and communication competence is the ability to communicate with one's clients, participants and other parties involved appropriately and effectively in a variety of professional and learning settings, differentiating and varying between styles and registers.

2 - The ILP has established / advanced / master-level language proficiency and communicative skills relevant to the process of learning service delivery considering cultural specifics in the respective language (CEFR 2020, 118).

Deutsche Übersetzung (BS)

1 - Sprach- und Kommunikationskompetenz ist die Fähigkeit, mit KundInnen, TeilnehmerInnen und anderen Beteiligten in einer Vielzahl von beruflichen und Lernsituationen angemessen und wirksam zu kommunizieren und dabei zwischen verschiedenen Stilen und Textsorten zu unterscheiden.

2 - Der/die ILP verfügt auf etabliertem / fortgeschrittenem / Master-Level über Sprachkenntnisse und kommunikative Fähigkeiten, die für den Verlauf von interkulturellen Lerndienstleistungen unter Berücksichtigung kultureller Besonderheiten in der jeweiligen Sprache relevant sind.

Der Fragebereich für die sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen enthält insgesamt 22 Fragen und 121 Antwortmöglichkeiten. Alle Antworten geschlossenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen zeitlich und/ oder in ihrer Intensität quantifiziert.

Beschreibung der Kompetenzfelder

Wissen

Im Kompetenzfeld *Wissen* werden Fragen zu Sprachkenntnissen gestellt, die sich auf drei potenzielle Sprachen beziehen. Es geht hier um die Sprachbeherrschung und Kommunikationsfähigkeit in unterschiedlichen Alltagskontexten (beruflich, privat,



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

schriftlich/mündlich etc.). Folgende Kenntnisse zu Einzelaspekten der Sprachanwendung werden erfragt:

Sprachliche Kenntnisse und Kompetenzen:

- Wortschatzumfang
- grammatikalische Korrektheit
- Genauigkeit der Aussprache
- Beherrschung der Rechtschreibung

Soziolinguistische Kompetenz, Angemessenheit

- Anpassung der Formulierungen je nach Zielgruppe und Situation (Code Switching)

Pragmatische Kompetenz

- Flexibilität
- Idiomatik
- Themenentwicklung
- propositionaler Gehalt (Semantik)
- Kohärenz, Zusammenhang
- Geläufigkeit

Paralinguistische Elemente/ Körpersprache

- Mimik
- Gestik
- Proxemik
- Körperdistanz
- Gewaltfreie Kommunikation
- Offene Kommunikation
- Inklusive Kommunikation

Erfahrung

Die Angaben für die Erfahrung im Bereich der Sprache und Kommunikation beziehen sich auf die Kommunikationserfahrung in beruflichen interkulturellen Situationen. Sprachstile, Anreden, Teamkommunikation, Anweisungen, Moderation und non-verbale Kommunikation können je nach Kultur und je nach angewandter Sprache höchst unterschiedlich sein (CEFR 2020, Ehrhardt 2020, Byram 2021). Teilnehmende aus Kulturen mit eher indirekter Kommunikationsstil könnten irritiert vom direkten Kommunikationsstil einer Trainerin sein. Die Folge davon kann Ablehnung oder Blockade sein, sodass die ILA für die Teilnehmerin keinen Lernerfolg mehr erzielt.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Daher wird in diesem Kompetenzfeld nach der Häufigkeit des Sprachgebrauchs in unterschiedlichen Kommunikationssituationen gefragt und auch nach der Vertrautheit mit Kommunikationsmodellen.

Verhalten

Das Thema der Fragestellung im Kompetenzfeld *Erfahrung* wird im Kompetenzfeld *Verhalten* konkretisiert, indem der Sprachgebrauch für ganz bestimmte Situationen, die auch in einem interkulturellen Lernsetting eine Rolle spielen (Verhandlungen, Durchführung einer ILA, kommunikative Begleiten von Übungen, Diskussionsleitung u.a.) für maximal drei anzuwendende Sprachen erfasst wird.

5.5.2.1.6 Sozialkompetenz

Einführung

Der Bereich Sozialkompetenz ist eine übergreifende Kompetenz, die in jeder Art von vermittelnder Tätigkeit und in jeder Situation zwischenmenschlichen Agierens von Bedeutung ist. Für die interkulturelle Kommunikation und entsprechend für ILA ist sie von besonderer Relevanz. Hier gilt es, auf Augenhöhe mit berufstätigen Erwachsenen unterschiedlichen Erfahrungshorizonts zu interagieren. Jede Person bringt eine andere Lebens- und Berufsgeschichte in eine ILA ein, die die Trainerin/ der Trainer nicht kennt. Das Bewusstsein darüber und eine entsprechend sensible Herangehensweise sowie ein respektvoller Umgang mit meist fremden Personen, die sich auch untereinander nicht kennen, ist daher geboten. Es gilt, aus Einzelpersonen eine Gruppe zu formen und im Idealfall im Team zu agieren. Harmonie und ein Gefühl der Sicherheit und Geborgenheit sind für eine positive Lernatmosphäre förderlich und durch eine feinfühlig soziale kompetente Interaktion zu erreichen.

Definition

1 - Social competence is a complex set of abilities that contributes to appropriate and constructive social interaction. It is the ability to diagnose social factors and dynamics, to manage oneself within a given social context, and to influence social dynamics with



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

a view to creating a constructive, respectful and inclusive learning climate for all participants in a learning setting.

2 - ILPs need to be socially competent to interact appropriately and constructively with participants whose personal and professional backgrounds may differ substantially from their own, and from those of other participants. ILPs need to be aware of, and sensitive to the social context and its dynamics, with a view to creating a psychologically safe, harmonious and supportive learning climate between people whom they may hardly know, and who may hardly know each other. To deal with these factors and dynamics constructively, ILPs need to bring an attitude of kindness, understanding and empathy towards individuals and groups. (Ferz & Brandner n.d.)

The ILP has developed an established/advanced/master-level social competence.

Deutsche Version

1 - ILPs müssen sozial kompetent sein, um angemessen und konstruktiv mit Teilnehmern zu interagieren, deren persönlicher und beruflicher Hintergrund sich erheblich von ihrem eigenen und dem der anderen Teilnehmer unterscheiden kann. ILPs müssen sich des sozialen Kontextes und seiner Dynamik bewusst sein und sensibel damit umgehen, um ein psychologisch sicheres, harmonisches und unterstützendes Lernklima zwischen Menschen zu schaffen, die sie vielleicht kaum kennen und die sich vielleicht kaum kennen. Um mit diesen Faktoren und Dynamiken konstruktiv umgehen zu können, müssen ILPs eine Haltung der Freundlichkeit, des Verständnisses und der Empathie gegenüber Einzelpersonen und Gruppen einnehmen. (Ferz & Brandner n.d.)

Die ILP hat soziale Kompetenz auf etabliertem / fortgeschrittenem / Master-Level entwickelt.

Der Fragebereich für die Sozialkompetenzen enthält insgesamt 9 Fragen und 64 Antwortmöglichkeiten. Alle Antworten geschlossenen und halboffenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen zeitlich und/ oder in ihrer Intensität quantifiziert.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Beschreibung der Kompetenzfelder

Wissen

Im Kompetenzfeld *Wissen* werden nahezu identische Fragen zur Art und Weise des Wissenserwerbs und zur Aktualisierung von Kenntnissen gestellt wie in 5.5.2.1 für die Interkulturelle Kompetenz beschrieben. Folgende Kenntnisse zu Einzelaspekten von Sozialkompetenz werden erfragt:

- Techniken zum Erkennen des sozialen Kontextes
- Kenntnis sozialer Unterschiede (Milieus, Gruppen, soziolinguistische Marker)
- Interdependenz/Zusammenhang zwischen sozialem Milieu und Lernverhalten
- Gruppendynamik
- unterschiedliche Arbeitsbedingungen
- Rollentheorie
- Rollenmanagement
- Emotionale Intelligenz
- Deeskalationsmethoden
- Mediationsstrategien
- Konfliktmanagement
- Organisationskultur(en)
- andere bereichsspezifische Bereiche, die für die soziale Kontextkompetenz relevant sind: _____

Erfahrung

Die Angaben in diesem Kompetenzfeld beziehen sich vor allem auf die Erfahrung in unterschiedlichen sozialen und kulturellen Kontexten, in denen die Teilnehmenden normalerweise agieren. In einer ILA müssen Teilnehmende potenziell vollkommen unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergrunds in einer Gruppe agieren. Daher werden hier Fragen dazu gestellt, wie vertraut die zu zertifizierende Person im Umgang mit Personen verschiedener Herkunft, unterschiedlichen sozialen Milieus und differenter Lern- und Berufserfahrung ist. Z. B. können lerngewohnte Teilnehmende in



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

einer Gruppe mit lernungsgewohnten Teilnehmenden eine Herausforderung für den Coach oder die Trainerin sein.

Verhalten

In diesem Kompetenzfeld wird das Thema des sozial unterschiedlichen Kontextes und des kulturellen Hintergrunds vertieft und konkretisiert. Die Sozialisation und kulturelle Prägung einzelner Personen spielt im Zusammenwirken in einer ILA eine erhebliche Rolle und muss vom Trainer oder einer Beraterin berücksichtigt werden. Daher dominieren in diesem Feld Fragen zum Verhalten in konkreten Lernsituationen mit sozial und kulturell unterschiedlich geprägten Teilnehmenden und zur Vorbereitung darauf.

5.5.2.7 Regionalkompetenz

Einführung

Wie im Beispiel (s. Kap. 5.5.2) gesehen, ist regionale Kompetenz in der interkulturellen Arbeit und auch in interkulturellen Bildungsaufträgen ein zentraler Bestandteil. Dies trifft besonders auf diejenigen Lehrenden zu, die Ländertrainings oder Beratungen und Coachings für Expats im Vorfeld oder begleitend zur Ausreise oder am neuen Arbeitsplatz in einer für den Expat unbekannten Region anbieten. Vor allem in großen Ländern wie der Türkei, Russland, China, Indien u. a. sind die regionalen Unterschiede häufig sehr groß, aber auch in kleineren Ländern sind etwa Unterschiede zwischen Stadt und Land oder durch Politik und Geschichte verschieden geprägt, bedeutsam.

Definition (Original)

1 - Regional competence refers to clusters of knowledge, experiences and behaviours relevant to interacting, communicating and cooperating appropriately and effectively with clients, participants and other stakeholders in professional settings pertaining to the region in question.



2 - The ILP has established/advanced/master-level up-to-date knowledge about the region's history, politics, society, culture, religion, work contexts, organisational culture(s) and other topics relevant to the region. The ILP understands and can deal with the implications of the regional culture for delivering intercultural services: understanding, correctly interpreting and appropriately handling the dynamics of the culture(s), identities, communication needs, values, stereotypes, and potential prejudices relevant to people from the region in question.

Deutsche Version

1 - Regionale Kompetenz umfasst eine Reihe von Kenntnissen, Erfahrungen und Verhaltensweisen eine oder mehrere Regionen betreffend, die für eine angemessene und wirksame Interaktion, Kommunikation und Kooperation mit KundInnen, Teilnehmenden und anderen Akteuren im beruflichen Umfeld im Hinblick auf eine spezifische Regionalkultur relevant sind.

2 - Der/die ILP verfügt auf etabliertem, fortgeschrittenem oder Master-Level über aktuelles Wissen über Geschichte, Politik, Gesellschaft, Kultur, Religion, Arbeitskontext, Organisationskultur(en) und andere für die Region relevante Themen. Der/die ILP kennt Spezifika der regionalen Kultur und kann mit ihnen in interkulturellen Lernaktivitäten umgehen: Er/sie kennt die Entwicklung der Kultur(en), Identitäten, Kommunikationsverhalten, Werte, Stereotypen und potenzielle Vorurteile, die für Menschen aus der betreffenden Region essenziell sind, und kann diese richtig einschätzen und angemessen agieren.

Im Fragebereich für die Regionalkompetenzen werden insgesamt 9 Fragen gestellt und 27 Antwortmöglichkeiten vorgegeben. Alle Antworten geschlossenen und halboffenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen zeitlich und/ oder in ihrer Intensität quantifiziert.

Beschreibung der Kompetenzfelder

Wissen



Im Kompetenzfeld *Wissen* werden nahezu identische Fragen zur Art und Weise des Wissenserwerbs und zur Aktualisierung von Kenntnissen gestellt wie in 5.5.2.1 für die Interkulturelle Kompetenz beschrieben. Folgende Kenntnisse zu Einzelaspekten von Regionalkompetenz werden erfragt:

- Geschichte
- Politik
- Gesellschaft
- Kultur [bildende Kunst, Musik, Malerei, Belletristik usw.]
- Religion
- Berufliche Kontexte
- Organisatorische Kultur/en
- Traditionen, Rituale, Feiertage
- Andere für die Region relevante Themen: _____

Erfahrung

In diesem Feld wird die konkrete Lebenserfahrung in einem Land bzw. einer kulturellen Region erfragt. Es geht um die Dauer des Aufenthalts in der jeweiligen Region wie auch um die Lebensphase (Kindheit, Schulzeit, Studium, berufliche Phase etc.), in der eine Person in einer Region gelebt hat. Falls der Aufenthalt beruflicher Natur war, werden Angaben zu Funktion und Art der Tätigkeit erwartet. Außerdem ist erheblich, ob diese regionale oder Auslandserfahrung nunmehr für eine ILA genutzt werden kann (Reflexion, Erleben, Fallbeispiele o.ä.).

Verhalten

Für das Kompetenzfeld Verhalten ist von Belang, inwieweit die Person tatsächlich mit dem Alltag in dieser kulturellen Region in Berührung kam. Von vielen Expats ist bekannt, dass sie quasi im Ghetto unter ihresgleichen leben, lediglich mit "internationals" im Kontakt sind und die "locals" jegliche Alltags- und Verwaltungsarbeit organisieren.



Wichtig ist deshalb zu erfahren, ob im Team mit lokalen KollegInnen gearbeitet wurde, ob die Person ihren Alltag in der jeweiligen Region selbst organisiert hat, mit Behörden zu tun hatte, ob sie Freunde hat/te etc.

5.5.2.1.8 Medienkompetenz

Einführung

Ein Medium im Bereich von Lehre und Lernen ist ein didaktisches Mittel, um den Lernerfolg zu erleichtern, einen Inhalt zu veranschaulichen oder zu präzisieren oder verschiedene Beispiele zu illustrieren. Dazu gehören klassischerweise Lehrbücher, Fotos, Filme, Stift und Papier etc. In Zeiten elektronischen Arbeitens hat sich diese Palette erheblich erweitert. Abgesehen davon, dass Lehre heutzutage auch im Internet stattfindet und Mailprogramme, elektronische Ordnungshilfen, social media (Facebook, Twitter etc.) für die meisten Menschen alltäglich geworden sind, ist spätestens seit Corona-Zeiten das Online-Arbeiten über eigens dafür erstellte Plattformen wie Zoom, Skype u.a., auch in Trainings, Webinaren und Beratungen etc. nicht mehr wegzudenken (Smith 2004, Fiorella/Meyer 2022).

Eine dritte Art von Medien darf gerade in der internationalen und interkulturellen Lernarbeit nicht vergessen werden. Für Personen, die z. B. kaum lerngewohnt sind oder in Gebieten, in denen nicht regelmäßig Stromanschluss besteht, kommen häufig naturnahe Hilfsmittel wie Blätter, Steine, Bilder oder andere Realien zum Einsatz, die den Lernenden bekannt und vertraut sind.

Medienkompetenz bedeutet also, mit Hilfsmitteln geeigneter Art Lernenden dabei zu helfen, einen bestimmten Lernstoff zu verstehen und so gut wie möglich zu festigen.

Definition (Original)

1 - "Media Literacy is the ability to access, analyse, evaluate and create media in a variety of forms." (Center for Media Literacy 2022)

Media literacy is the ability to select, design and use appropriate and effective instructional devices to motivate adults to learn and ease their learning process.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Instructional devices include all devices and materials used in teaching, training and learning processes.

2 - The ILP has established/advanced/master-level knowledge, experience and skills in appropriately selecting, designing and using instructional devices in different professional and educational contexts, cultural settings and regional areas. ILPs apply instructional devices dependent on learner needs and the overall setting, selecting them as a means to an end, i.e., to encourage learners and to ease their learning processes, and not as a means in itself (Welsh / Wright 2010, 107).

Deutsche Version

1 - "Medienkompetenz ist die Fähigkeit, Medien in einer Vielzahl von Formen zu erschließen, zu analysieren, zu bewerten und zu gestalten." (Center for Media Literacy 2022).

Medienkompetenz ist die Fähigkeit, geeignete und wirksame Lehrmittel auszuwählen, mit ihnen zu gestalten und sie einzusetzen, um Erwachsene zum Lernen zu motivieren und ihren Lernprozess zu erleichtern. Zu den Lehrmitteln gehören alle Geräte und Materialien, die in Lehr-, Schulungs- und Lernprozessen eingesetzt werden.

2 - Der/die ILP verfügt über Kenntnisse, Erfahrungen und Fertigkeiten auf etabliertem/fortgeschrittenem/Master-Level, um passende Lehrmittel für unterschiedliche berufliche und andragogische Kontexte, kulturelle Umgebungen und regionale Gebiete auszuwählen und sie für diese Zwecke und in den genannten Kontexten adäquat anzuwenden. ILP setzen Lehrmittel in Abhängigkeit von den Bedürfnissen der Lernenden und dem jeweiligen Umfeld ein und wählen sie als Mittel mit dem Ziel, die Lernenden zu fördern und ihre Lernprozesse zu erleichtern, aber nicht um ihrer selbst willen, also als Mittel an sich.

Die Medienkompetenz wird durch insgesamt 9 Fragen und 36 Antwortmöglichkeiten ermittelt. Alle Antworten geschlossenen und halboffenen Typs werden durch verschiedene Skalierungen zeitlich und/ oder in ihrer Intensität quantifiziert.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Beschreibung der Kompetenzfelder

Wissen

Im Kompetenzfeld *Wissen* werden nahezu identische Fragen zur Art und Weise des Wissenserwerbs und zur Aktualisierung von Kenntnissen gestellt wie in 5.5.2.1 für die Interkulturelle Kompetenz beschrieben. Folgende Kenntnisse zu Einzelaspekten von medialer Kompetenz werden erfragt:

- Elektronische Medien (PC, Tablet, Handy usw.)
- Soziale Medien (sms, Videokonferenz, soziales Netzwerk etc.)
- Nicht-digitale technische Medien (Overhead, Dia usw.)
- Gedruckte Textmedien (Zeitung, Literatur usw.)
- Visuelles Material (Bild, Foto, Video)
- Audios (Podcasts, Hörtexte, soziale Audio-Apps usw.)
- Andere Mittel und Medien (Collage, Handarbeit; Werkzeuge aus natürlichen Materialien): _____

Erfahrung

Die Erfahrung mit Medien verschiedener Couleur wird in diesem Kompetenzfeld ermittelt. Wichtig ist, ob ein Trainer oder eine Mediatorin die Technik, den Umgang und den Einsatz mit unterschiedlichen didaktischen Hilfsmitteln kennt, wie oft er/sie mit diesen Medien arbeitet und wie vertraut ihm/ihr der Umgang mit den entsprechenden Medien ist. Dabei geht es um klassische Medien wie Kärtchen oder Papier in gleichem Maße wie um elektronische Medien und um handwerkliche Mittel.

Verhalten

In diesem Kompetenzfeld wird der Umgang mit Medien in spezifischen Bildungskontexten erfragt. In welchen Bildungszusammenhängen, Übungsformen und für welche Teilnehmende eignen sich welche Medien und auf welche Weise setzt sie der Trainer oder die Mentorin ein?



5.6 Die Elemente im Bereich 2: Prozesskompetenzen

5.6.1 Einführung

Zusammen mit Kompetenzbereich 1 bildet der Kompetenzbereich 2 die *Enabling Competences* für Spezialist*innen für interkulturelles Lernen ab. Im weiteren Sinne zählen zu dieser Zielgruppe auch all diejenigen, die interkulturelle Fort- und Weiterbildungen im privaten und öffentlichen Sektor bieten. Somit beschreiben der Bereich 1 und 2 die Kompetenzen, die alle Spezialist*innen für interkulturelles Lernen beherrschen müssen, um ihren Beruf auszuüben. Während Bereich 1 Kompetenzen beschreibt, die für das Berufsbild der Spezialist*innen für interkulturelles Lernen spezifisch sind, umfasst der Bereich 2 Kompetenzen, die auch in anderen Branchen gefunden werden können und deren Beherrschung nötig ist, um eine Lernaktivität, ein Training oder jegliche Aktivität durchzuführen, die unter Fort- bzw. Weiterbildung fällt. Der Kompetenzbereich 2 beschreibt somit die sogenannten Prozesskompetenzen (*Process Competences*).

Der Kompetenzbereich 2 *Process Competences* bildet chronologisch und beispielhaft einen idealen Trainingsprozess ab, der mit der Auftragsklärung beginnt und mit der Nachhaltigkeitsprüfung endet. Was in Bereich 2 entwickelt wurde, basiert auf den Anforderungen an ein ideales (Unternehmens-)Training. Für andere Arten von Lernaktivitäten sind möglicherweise nicht alle hier beschriebenen Schritte erforderlich. Die Kompetenzen, die zu einem idealen Trainingsprozess gehören, wurden in Anlehnung an gängige Beispiele aus der wissenschaftlichen Literatur (Europsy, Salas/Cannon-Bowers 2001, Salas/Stagl 2009, Kempen 2019) in sechs Kategorien eingeordnet. Die Kategorien entsprechen in der Praxis miteinander verbundene (teils auch parallele) und zeitlich sukzessiv ablaufende Phasen im Trainingsprozess.

Jede Phase beinhaltet mehrere Elemente („Items“), die sukzessive oder teils auch parallel in den Trainingsprozess einfließen. Insgesamt wurden 23 einzelne Elemente identifiziert, die idealerweise in einem Training wiederzufinden sind. Jeder der sechs Trainingsphasen sind im ECILP-Fragebogen bis zu maximal 17 Fragen zugeordnet, deren Antwort in die Bewertung eingeht.

Die Zuordnung der Elemente zu bestimmten Phasen im Trainingsprozess bzw. die Abfolge der Elemente innerhalb der Phasen eines Trainingsprozesses wird in der Literatur nicht vollkommen einheitlich gehandhabt. Eine zielführende Lernaktivität sollte jedoch idealerweise alle genannten Phasen und Elemente enthalten, unabhängig davon, dass die wissenschaftliche Literatur geringfügige Unterschiede in der Abfolge der Elemente einer Lernaktivität aufweist.



Das Ziel des ECILP Assessments im Kompetenzbereich 2 ist es, dass Teilnehmende eine Selbsteinschätzung ihrer Prozesskompetenzen als Spezialist*innen für interkulturelles Lernen erhalten. Je nach Tätigkeitssektor und beruflicher Erfahrung können von SpezialistInnen für interkulturelles Lernen Kompetenzen sehr unterschiedlich verlangt sein. So wird eine interkulturelle Trainerin, die für ein Wirtschaftsunternehmen ein Lernaktivität plant, anders an die Planung herangehen als ein Hochschullehrer, der im Rahmen des universitären Lehrplans einen Kurs zur Interkulturalität anbietet.

5.6.2 Beschreibung der sechs Trainingsphasen

Die Kategorien, die den Phasen eines Trainings entsprechen, wurden wie folgt bezeichnet:

A - Bedarfe, Ziele und Absprachen (Goal Alignment)

B - Zielgruppenerfassung (Participant Alignment)

C - Vorbereitung des Trainings (Training Design)

D – Durchführung des Trainings (Training Delivery)

E - Evaluation des Trainings (Training Evaluation)

F - Nachbereitung des Trainings (Training Transfer)



Abb. 10: Ablauf eines ideal verlaufenden Trainingsprozesses

5.6.3 Beschreibung der Kategorien und Einzelkompetenzen

A – Bedarfe, Ziele und Absprachen

Umfasst die Kompetenzen, die für die Auftragsklärung nötig sind, so dass sowohl Kunden als auch Trainer nach diesem in der Literatur als „essentiell“ (Kampen 2019, 43) beschriebenen Prozessschritt Klarheit darüber haben, was Bedürfnisse und



Erwartungen an das Training, Passgenauigkeit des Trainers und Budget betrifft. Die Kompetenzen können sich bedeutsam auf den Trainingsausgang auswirken.

Die Prozessphase *Bedarfe, Ziele und Absprachen* enthält idealerweise vier Elemente: a) Bedarfe analysieren, b) Ziele setzen, c) Abgleichen der Bedarfsanalyse und Zielsetzung mit dem Kunden, d) Ausarbeiten der Dienstleistung.

Im Überblick:

- a) Bedarfe analysieren
 - Erfassen der Kundenperspektive und der Teilnehmerinformationen
 - Analyse der Organisation (z. B. Größe des Unternehmens, Branche usw.)
- b) Ziele setzen
 - Identifizieren von Zielen in organisatorischen Prozessen (z. B. durch kognitive Aufgabenanalyse, Fachexperten)
- c) Abgleichen der Bedarfsanalyse und Zielsetzung mit dem Kunden
 - Bewerten der Eignung des Trainers/Dienstleisters für die Dienstleistung;
 - Entwickeln eines Vorschlagsentwurfs.
- d) Ausarbeiten der Dienstleistung
 - Erstellen des Angebots, inklusive der Bestimmung von Budget, Lieferung, Nutzen, Methodik, Investition
 - Verfeinern des Angebots im Dialog mit dem Kunden
 - Endgültiges Angebot

B - Bedingungen im Vorfeld und Zielgruppenerfassung

Kompetenzen dieser Kategorie, die den Trainingserfolg maßgeblich beeinflussen können (Salas 2001, 477), beziehen sich auf die Überprüfung und Beurteilung der persönlichen Voraussetzungen und Erwartungen der Teilnehmer, sowie des Zugangs und der Einstellung des Auftraggebers zur Trainingsmaßnahme.

Die Prozessphase *Erfassung der Teilnehmer* enthält idealerweise vier Elemente: a) Beurteilen der individuellen Eigenschaften der Teilnehmer, b) Beurteilen der Motivation vor dem Training, c) Beurteilen der Einstellung der Organisation zum Training.

Im Überblick:



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- a) Beurteilen der individuellen Eigenschaften der Teilnehmer
 - Beurteilen bestimmter Eigenschaften, die für das Training relevant sind, z. B. kognitive Fähigkeiten, Selbstwirksamkeit, Zielorientierung.
- b) Beurteilen der Motivation vor dem Training
 - Beurteilen der Bereitschaft zur Teilnahme am Training und zum Lernen während der Lernaktivität.
- c) Beurteilen der Einstellung der Organisation zum Training
 - Beurteilen der Art und Weise, wie die Organisation das Training konzipiert und gestaltet
 - Ermitteln kontextueller Faktoren, z. B. freiwillige oder verpflichtende Teilnahme
 - Ermitteln der Vorerfahrungen und des Hintergrunds der Teilnehmer

C – Vorbereitung des Trainings

In dieser Prozessphase geht es darum, eine Lernaktivität zu konzipieren, die auf die festgelegten Ziele ausgerichtet ist, und bei der die Ergebnisse der Bewertung und der Evaluierung in das Konzept mit einfließen.

Die Prozessphase *Durchführung der Lernaktivität* enthält idealerweise 5 Elemente: a) Anpassen der ermittelten individuellen und organisatorischen Bedingungen an das spezifische Training, b) Entwerfen einer Trainingsstruktur, c) Ermitteln der situativen Voraussetzungen der Trainingsdurchführung, d) Entwickeln eines Trainingskonzeptes, e) Ausarbeiten des Trainingskonzeptes.

Im Überblick:

- a) Anpassen der ermittelten individuellen und organisatorischen Bedingungen an das spezifische Training:
 - Identifizieren spezifischer Lücken in Fähigkeiten und Wissen
 - Festlegen von Trainingszielen
- b) Entwerfen einer Trainingsstruktur
 - Definieren von Themenbereichen
 - Bestimmen von passenden Durchführungsmethoden
 - Auswählen von geeigneten Modellen



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Recherchieren von Ressourcen
- Sammeln von Inhalten
- Bestimmen des inhaltlichen Schwerpunkts
- usw.
- c) Ermitteln der situativen Voraussetzungen der Trainingsdurchführung
 - Ermitteln der Lokation
 - Ermitteln des Formats der Durchführung (Präsenz, Online),
 - Ermitteln der Anzahl der Teilnehmer,
 - Ermitteln des Modus intern/extern usw.
- d) Entwickeln eines Trainingskonzeptes
 - Erarbeiten des Trainingskonzepts einschließlich z. B. Zeitplan, Aktivitäten, Einweisung und Nachbesprechung, Lernstile usw.
- e) Ausarbeiten des Trainingskonzeptes
 - Zusammenführen aller Bestandteile des Trainings einschließlich z. B. Ausbildungs- und Entwicklungsziele (KPIs), Qualitätsmanagement, Zeitplanung für die Ausbildung usw.

D – Durchführung des Trainings

Die Durchführung ist das Kernstück einer jeden Lernaktivität (Salas/Stagl 2009, 74) und bezieht die Phasen A – C ein. Außerdem verweist sie mit Bezug auf die Überprüfung des Lernerfolgs während des Trainings bereits auf nachfolgende Phase der Nachhaltigkeit eines Trainings.

Die Prozessphase *Durchführung einer Lernaktivität* enthält idealerweise 5 Elemente: a) Begrüßen und einführen, b) Durchführen der Lernaktivität, c) Flexibilität zeigen im Umgang mit unerwarteten Ereignissen und Teilnehmerverhalten, d) Feedback der Teilnehmer, e) Schlussrunde und verabschieden.

Im Überblick:

- a) Begrüßen und einführen:
 - Begrüßen der Teilnehmenden



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Durchführen von *Warming-up* Aktivitäten
- Vorstellen des Trainers und der Teilnehmer
- Vorstellen des Programms und der Zeiten
- Darstellen des Nutzens
- Aufbauen der Beziehung zwischen Trainer und Teilnehmenden
- Abstimmen der Erwartungen der Teilnehmenden
- Bilden des Vertrauens zwischen den Teilnehmenden
- b) Durchführen des Trainings
 - Durchführen der Lernaktivitäten entsprechend den Bedürfnissen, Zielen, Bedingungen und der Situation
 - Darstellen der Inhalte mit geeigneten Mitteln und Methoden, Sozialformen, interaktiven Formaten
- c) Flexibilität zeigen im Umgang mit unerwarteten Ereignissen und Teilnehmerverhalten
- Meistern unvorhergesehener (externer und interner) Situationen
- Zuvorkommen möglicher Unstimmigkeiten oder Missverständnisse z.B. bei Heterogenität der Gruppe oder bei politischen, sozialen oder persönlichen Konflikten und Empfindlichkeiten
- d) Feedback der Teilnehmer
 - Feedbackgeben als Teil jeder Interaktion,
 - Nachbesprechen der Aktivitäten entsprechend der vereinbarten Lernziele.
- e) Schlussrunde und verabschieden
 - Durchführen abschließender Aktivitäten,
 - Zusammenfassen der erreichten Lernziele,
 - Sammeln offener und fehlender Punkte (Aufheben für das nächste Mal),
 - Finden eines harmonischen Abschlusses und verabschieden.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

E – Evaluation des Trainings

In dieser Phase des Prozesses geht es um die Bewertung der Wirksamkeit der Lernaktivität, damit gegebenenfalls in Zukunft Verbesserungen vorgenommen werden können.

Die Prozessphase *Evaluierung der Lernaktivität* enthält idealerweise 3 Elemente: a) Evaluieren des Trainings, b) Reflektieren der Trainingsbewertung, c) Umsetzen der für relevant befundenen Punkte in das eigene Trainingskonzept.

Im Überblick:

a) Evaluieren des Trainings

- Feststellen, ob die Ziele und Bedürfnisse der Teilnehmer erfüllt wurden
- Überprüfen, ob die Inhalte der Lernaktivität den Arbeitsanforderungen entsprachen
- Identifizieren, ob die persönlichen Ziele der Teilnehmer erreicht wurden
- Überprüfen, ob Trainingsdesign, -materialien und -werkzeuge die Lernerfahrung der Teilnehmer unterstützt haben
- Überprüfen der Relevanz der Durchführung und der Vermittlung der Inhalte

b) Reflektieren der Trainingsbewertung

- Analysieren der Trainingsevaluation
- Interpretieren der Ergebnisse

c) Umsetzen der für relevant befundenen Punkte in das eigene Trainingskonzept:

- Anwenden von relevantem Feedback auf zukünftige Trainings

F – Nachbereitung

Diese letzte Phase des Prozesses betrachtet, inwieweit die Teilnehmer Inhalte und Veränderungsimpulse aus der Lernaktivität nachhaltig in ihrem Berufsalltag einsetzen können (Kempen 2019, 49).



Die Prozessphase *Training der Lernaktivität* enthält idealerweise 3 Elemente: a) Unterstützen der Teilnehmer beim Erhalt des erworbenen Wissens, b) Beurteilen der Fortschritte der Teilnehmer, c) Nachbesprechung durchführen mit dem Kunden.

Im Überblick:

- a) Unterstützen der Teilnehmer beim Erhalt des erworbenen Wissens
 - Bereitstellen von Folgeinhalten
 - Durchführen von Folgesitzungen
 - Beantworten von Fragen im Anschluss an das Training
- b) Beurteilen der Fortschritte der Teilnehmer
 - regelmäßige Kontaktaufnahme zu Teilnehmern
 - regelmäßige Kontaktaufnahme zum Kunden
 - Erstellen von Umfragen
- c) Nachbesprechung durchführen mit dem Kunden
 - Abfrage des Feedbacks des Kunden zu Beobachtungen während des Prozesses "vertrauensvoller Berater".

Die folgende Abbildung zeigt die Prozessschritte als Übersicht:

Kompetenzbereich 2					
Prozesskompetenzen					
23 Kompetenzfelder					
Bedarfe, Ziele, Absprachen	Bedingungen im Vorfeld und Zielgruppenausrichtung	Vorbereitung des Trainings	Durchführung des Trainings	Evaluation des Trainings	Nachbereitung
Bedarfe analysieren	Beurteilen der individuellen Eigenschaften der Teilnehmenden	Anpassen der ermittelten individuellen und organisatorischen Bedingungen an das spezifische Training	Begrüßen und einführen	Evaluieren des Trainings	Unterstützen der Teilnehmer beim Erhalt des erworbenen Wissens
Ziele setzen	Beurteilen der Motivation vor dem Training	Entwerfen einer Trainingsstruktur	Durchführen des Trainings	Reflektieren der Bewertung	Beurteilen der Fortschritte der Teilnehmenden
Abgleichen der Bedarfsanalyse und Zielsetzung mit dem Kunden/der Kundin	Beurteilen der Einstellung der Organisation zum Training	Ermitteln der situativen Voraussetzungen der Trainingsdurchführung	Flexibilität zeigen im Umgang mit unerwarteten Ereignissen und Teilnehmerverhalten	Umsetzen der für relevant befundenen Punkte in das eigene Trainingskonzept	Nachbesprechung durchführen mit dem Kunden/der Kundin
Ausarbeiten der Dienstleistung		Entwickeln eines Trainingskonzepts	Feedback der Teilnehmenden		
		Ausarbeiten eines Trainingskonzepts	Schlussrunde und verabschieden		

Abb. 11: Verlaufsschema der Prozesskompetenzen



5.7 Die Elemente in Kompetenzbereich 3: Strategische Kompetenzen

Ergänzend zu den Bereichen 1 und 2 werden in Kompetenzbereich 3 Themenfelder zur Weiterentwicklung, Erweiterung und Vertiefung des eigenen Kompetenzniveaus angeboten. Diese unterscheiden sich von den Kompetenzen in Kompetenzbereich 1 und 2 dadurch, dass sie nicht den Ist-Stand dokumentieren, sondern in die Zukunft gerichtet sind. Wir bezeichnen sie daher als "Strategische Kompetenzen". Sich permanent fortzubilden ist notwendig, um das eigene Kompetenzniveau nicht nur zu halten, sondern zu aktualisieren und an die sich fortlaufend entwickelnden Gegebenheiten, z. B. am Markt, Realitäten (gesellschaftlich, politisch u.a.) und an die fachrelevante Forschung zu adaptieren. Strategische Kompetenzen bilden zum einen die fachliche Erweiterung und Vertiefung von vorhandenen Kompetenzen ab, stellen aber auch Arbeitsbereiche vor, die nicht primär inhaltlich, sondern organisatorisch mit dem Berufsfeld einer ILP verbunden sind. Darunter fallen Kompetenzen wie Kommunikation zu Akquisezwecken, Marketing, Personalführung, Organisationsentwicklung, strategische Ausrichtung des eigenen Berufsbildes und der Organisation oder Firma.

Im Einzelnen werden im ECILP-Profil folgende sieben Bereiche für die eigene Weiterbildung in Kompetenzbereich 3 aufgeführt:

Kompetenzbereich 3
Strategische Kompetenzen 7 Kompetenzfelder
Fachliche Ausrichtung
Fortbildung
Qualitätssicherung
Forschung und Entwicklung
Netzwerkaktivitäten
Unternehmensmanagement
Nachhaltigkeit, ökologisches Handeln

Abb. 12: Kompetenzen im Kompetenzbereich 3



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Fachliche Ausrichtung

Hierunter fallen die Entwicklung und Anpassung einer angemessenen Strategie an die Unternehmensvision und -mission, die mit den geschäftlichen Zielen und Rahmen sowie den eigenen primären Kompetenzen einhergehen.

Fortbildung und berufliche Entwicklung

Dazu gehören die Aktualisierung und Weiterentwicklung der eigenen Kompetenzen, Kenntnisse und Fertigkeiten, die entsprechend den Qualifikationsanforderungen der Berufstätigkeit im interkulturellen Kontext und den Entwicklungen und Trends am Arbeitsmarkt ausgerichtet sein müssen.

Qualitätssicherung

Darunter wird die Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Qualitätssicherungssystems für das Unternehmen als Ganzes verstanden.

Forschung und Entwicklung

Dieser Bereich umfasst die Entwicklung neuer Dienstleistungen, Methoden und/oder Produkte im Vorgriff auf künftige Kundenbedürfnisse sowie die Schaffung neuer Formen der beruflichen Tätigkeit oder des Geschäftsfeldes.

Netzwerk und berufliche Kontakte

Das betrifft den Aufbau, Ausbau und die Vertiefung von beruflichen Beziehungen, um die eigenen Verbindungen im interkulturellen Bereich zu festigen.

Organisatorisches und finanzielles Management

Dazu gehören der Betrieb und das Management von Arbeitspraxis und -abläufen für den Geschäftsbereich und die Erbringung von Dienstleistungen, einschließlich finanzieller, personeller und administrativer Aspekte.

Nachhaltigkeit, Ökologie

Dies umfasst die Schaffung und Stärkung des Bewusstseins und der Implementierung von grünen und nachhaltigen Lernaktivitäten und Geschäftsprozessen bei der Vorbereitung, Durchführung und Umsetzung beruflicher Aktivitäten im interkulturellen Kontext.



6 Qualifizierung für ein bestimmtes Niveau

6.1 Wie sich Personen unter Berücksichtigung ihrer Vorbildung und Berufserfahrung für ein bestimmtes Niveau qualifizieren können

Das ECILP-Online-Selbsteinschätzungs- und Validierungszentrum führt den Befragten durch eine Reihe von Fragen, die anhand der Skalen und Mechanismen bewertet werden, die zum Zeitpunkt der Erstellung der Fragen bereitgestellt wurden. Einige der Fragen folgen einer einfachen Skala (Likert-Skala 1 bis 5), während einige andere Formate verwenden (z. B. Multiple Choice). Die Punkte werden pro Element als Summe der ausgewählten Optionen aggregiert. Einige der Fragen haben eine umgekehrte Wertung für alle Unterfragen oder nur für einige Unterfragen.

6.2 Durchlaufen des Systems der Selbsteinschätzung

Um eine Punktzahl zu erhalten und bewertet zu werden, muss man alle Abschnitte des Online-Fragebogens durchlaufen. Da dies eine recht zeitaufwändige Aufgabe ist, erlaubt das System den Benutzern, Stück für Stück vorzugehen, da jeder Abschnitt einzeln gespeichert wird. Daher muss das Ausfüllen eines Fragebogens nicht unbedingt in einem Durchgang erfolgen, sondern kann auch zu verschiedenen Zeitpunkten erfolgen.

6.3 Modulares System der Kompetenzbewertung

Der modulare Charakter ermöglicht es uns, die Bewertung aus verschiedenen Blickwinkeln vorzunehmen, und um dennoch ein vollständiges Bild zu erhalten, wird dringend empfohlen, alle Teile des Fragebogens auszufüllen. Es gibt drei Hauptbereiche: Basiskompetenzen, Prozesskompetenzen und strategische Kompetenzen. Der komplexeste Bereich, die Basiskompetenzen, ist in 8 Kompetenzen unterteilt, von denen jede einzelne auch separat beantwortet werden kann. Es gibt eine visuelle Anzeige, die zeigt, welche Teile bereits ausgefüllt wurden.

6.4 Erreichen einer bestimmten Stufe von Credits für die verschiedenen Niveaus

Für jede Antwort werden Punkte vergeben, die für die jeweilige Zertifizierungsstufe zählen. Diese Punkte werden mit der theoretisch möglichen Höchstpunktzahl verglichen, und als Ergebnis erhält eine Person eine prozentuale Punktzahl.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Da wir auch offene Antworten verwenden, müssen diese in Abhängigkeit von den Angaben der Befragten gewichtet werden. Die Befragten können zum Beispiel angeben, dass sie mehrere Sprachen sprechen oder in mehreren Ländern gelebt haben. Für jede dieser Angaben gibt es Punkte, die wiederum dazu beitragen, eine theoretisch mögliche Höchstpunktzahl zu erreichen. Wir stellen Anforderungen an die drei beruflichen Ebenen, die wir unterscheiden. Es gibt drei verschiedene Stufen, als die eine ausgebildete Fachkraft bewertet werden kann: Intercultural Learning Professional, Advanced Intercultural Learning Professional und Master Intercultural Learning Professional.

Im Falle der beruflichen Kompetenz bitten wir die Befragten zum Beispiel anzugeben, in welchen Berufsbereichen sie bereits gearbeitet haben. Wir betrachten dann die kumulative Anzahl der von den Befragten angegebenen Sektoren und haben Cut-off-Punkte für die drei ECILP-Stufen festgelegt (hier: ILP = 1 kumulative Branche, Advanced ILP = 2 kumulative Branchen, Master ILP = 3 oder mehr kumulative Branchen)

Die Schwellenwerte für die regulären Items wurden in den meisten Fällen mit 10, 30 bzw. 80 % der theoretisch möglichen Höchstpunktzahl festgelegt. Eine Ausnahme bildet die Interkulturelle Kompetenz, bei der 30, 60 und 80 % der Punktzahl als Schwellenwert verwendet werden. Ein solches modulares Konzept gibt den Nutzern ein detaillierteres Profil und damit wichtige Hinweise darauf, an welchen Bereichen sie arbeiten sollten, um eine bestimmte Stufe zu erreichen.

In der folgenden Tabelle finden Sie die vollständigen Bewertungsregeln in einer Visualisierung.



Area	Competence	Intercultural Learning Professional	Advanced Intercultural Learning Professional	Senior Intercultural Learning Professional	Maximum
<i>Area #1 Basic Competences</i>					
1.1	Intercultural Competence	30	60	80	100
1.2	Adult Education Work and Organizational Psychology	10	30	80	100
1.3	Professional Competence	10	30	80	100
1.4	Language and Communicative Competence	10	30	80	100
1.5	Social Competence	10	30	80	100
1.6	Regional Competence	10	30	80	100
1.7	Media Literacy	10	30	80	100
<i>Area #2 Process Competences</i>					
2.1	Needs, Goals, and Agreement	10	30	80	100
2.2	Antecedent Training Conditions	10	30	80	100
2.3	Training Design	10	30	80	100
2.4	Training Delivery	10	30	80	100
2.5	Training Evaluation	10	30	80	100
2.6	Training Transfer	10	30	80	100
<i>Area #3 Strategic Competences</i>					
3.1	Professional Strategy	10	30	80	100
3.2	Continuing Professional Development	10	30	80	100
3.3	Quality Assurance	10	30	80	100
3.4	Research and Development	10	30	80	100
3.5	Networking and Professional Relations	10	30	80	100
3.6	Organizational and Financial Management	10	30	80	100
3.7	Sustainability	10	30	80	100

Abb. 13: Tabelle Mindestanforderungen für die Zertifizierungsstufen von ECILP, ausgedrückt in Prozentsätzen für alle Kompetenzen

6.5 Selbsteinschätzung - Bewertung durch externe Experten

Die Selbstbewertung ist der erste Beitrag des Befragten und des zu zertifizierenden Fachmanns, bei dem der Befragte die ECILP-Bewertung über Erfahrungen und Unterlagen informiert, die für die Bestimmung des Niveaus (Established ILP, Advanced ILP, Master ILP) relevant sind. Dies dient als Input für das Board und die Assessoren, um das tatsächlich realisierte Level festzustellen. Weitere Einzelheiten über die Arbeitsweise des Gremiums und der Assessoren und die Berichterstattung über ihre Aktivitäten finden Sie in IO2.

6.6 Kombination des Erreichens verschiedener Noten in den Einzelkompetenzen

Ein wichtiges Element der Zertifizierung und der Selbsteinschätzung ist es, den Befragten über die eigentliche Zertifizierung hinaus ein Feedback zu ihren Erfahrungen zu geben.



So kann es beispielsweise sein, dass die Befragten in einer Kompetenz eine hohe und in einer anderen eine niedrige Punktzahl erreichen. Oder sie erzielen in mehreren Kompetenzen niedrige Werte und fragen sich, wo sie ihre Kenntnisse, Erfahrungen oder ihr Verhaltensrepertoire erweitern und verbessern sollten. Das Feedbacksystem und die Visualisierung (siehe Tabelle XX), die wir einsetzen, ermöglichen es den Befragten, Bereiche zu identifizieren, die ideale Kandidaten für das sind, was wir "Upskilling" nennen, d. h. Bereiche, in denen sie relativ nahe daran sind, in die nächste Stufe aufzusteigen.

In der nachstehenden Tabelle stellen wir dar, dass es nicht immer der unmittelbar lohnendste Weg ist, sich auf die niedrigsten Punktzahlen zu konzentrieren, sondern dass auch einige höhere Punktzahlen (z. B. 59 in 1.1) nützlich sein können, um als Beispiel für die Aufwertung #1 zu dienen.

Area	Competence	Intercultural Learning Professional	Advanced Intercultural Learning Professional	Senior Intercultural Learning Professional	Upskilling example #1 [critical score in red]	Upskilling example #2 [critical score in red]	Maximum
Area #1 Basic Competences							
1.1	Intercultural Competence	30	60	80	59	60	100
1.2	Adult Education	10	30	80	30	30	100
	Work and Organizational						
1.3	Psychology	10	30	80	30	30	100
1.4	Professional Competence	10	30	80	30	29	100
	Language and						
1.5	Communicative Competence	10	30	80	30	30	100
1.6	Social Competence	10	30	80	30	30	100
1.7	Regional Competence	10	30	80	30	30	100
1.8	Media Literacy	10	30	80	30	30	100
Area #2 Process Competences							
2.1	Needs, Goals, and Agreement	10	30	80	29	30	100
	Antecedent Training						
2.2	Conditions	10	30	80	30	79	100
2.3	Training Design	10	30	80	30	30	100
2.4	Training Delivery	10	30	80	30	30	100
2.5	Training Evaluation	10	30	80	30	30	100
2.6	Training Transfer	10	30	80	30	30	100
Area #3 Strategic Competences							
3.1	Professional Strategy	10	30	80	29	30	100
	Continuing Professional						
3.2	Development	10	30	80	30	79	100
3.3	Quality Assurance	10	30	80	30	30	100
3.4	Research and Development	10	30	80	30	30	100
	Networking and Professional						
3.5	Relations	10	30	80	30	30	100
	Organizational and Financial						
3.6	Management	10	30	80	30	30	100
3.7	Sustainability	10	30	80	30	30	100

Abb. 14: Tabelle Mindestanforderungen für die Zertifizierungsstufen von ECILP, ausgedrückt in Prozentsätzen für alle Kompetenzen, einschließlich Beispiele für Upskilling





Vereinfachtes Strukturmodell

Kompetenzbereich 1	Kompetenzbereich 2	Kompetenzbereich 3
Basiskompetenzen 24 Kompetenzfelder	Prozesskompetenzen 23 Kompetenzfelder	Strategische Kompetenzen 7 Kompetenzfelder
Interkulturelle Kompetenz	Bedarfe, Ziele, Absprachen	Fachliche Ausrichtung
Erwachsenenbildungskompetenz	Bedingungen im Vorfeld und Zielgruppen- ausrichtung	Fortbildung
Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie	Vorbereitung des Trainings	Qualitätssicherung
Berufliche Kompetenz	Durchführung des Trainings	Forschung und Entwicklung
Sprach- und Kommunikationskompetenz	Evaluation des Trainings	Netzwerkaktivitäten
Sozialkompetenz	Nachbereitung	Unternehmensmanagement
Regionalkompetenz		Nachhaltigkeit, ökologisches Handeln
Medienkompetenz		

Abb. 15: Die drei Kompetenzbereiche mit 54 Kompetenzfeldern

Der Fragebogen ist **modular** aufgebaut. D. h., dass die Personen, die den Fragebogen ausfüllen, die einzelnen Teile sichern und später daran weiterarbeiten können. Sie müssen also nicht den gesamten Fragebogen in einem Zug durcharbeiten. Dies hat mehrere Vorteile:

Zum einen kann die Zeit eingeteilt werden. Ein Fragebogen dieser Größe und Komplexität kann zwar in einem Zug ausgefüllt werden, aber es ist anstrengend und nimmt viel Zeit (s. u.). Daher ist es einfacher und motivierender, wenn man die Fragen konzentriert in mehreren zeitlichen Abschnitten angehen kann. Dies kann außerdem zu einem gerechten Ergebnis beitragen.

Zum anderen beinhaltet der Fragebogen viele Elemente, die der Selbstreflexion dienen und dazu anregen. Dies wird dadurch gefördert, dass ILP mit gewissem zeitlichen Abstand über ihre Kompetenzen nachdenken können und vielleicht auch Korrekturen im Fragebogen vornehmen möchten, bevor sie zum nächsten Teil übergehen.

Der Fragebogen muss auch nicht linear von Kompetenzbereich 1 beginnend ausgefüllt werden. Man kann auch mit dem Kompetenzbereich 2 oder 3 beginnen.

Die voraussichtliche Arbeitszeit für den gesamten ECILP-Rahmen beträgt voraussichtlich 90-120 Minuten.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Kompetenzbereich 1: Acht Grundkompetenzen, für jede sollte man ca. 10 Minuten einplanen. Für die Bereiche Sprachkompetenz und Regionalkompetenz kann es länger dauern, je nachdem, wie viele Sprachen und Regionen angegeben werden.

Kompetenzbereich 2: Prozesskompetenzen, ca. 15 Minuten.

Kompetenzbereich 3: Strategische Kompetenzen, max. 10 Minuten.

Nach dem Ausfüllen werden jedem/jeder Kandidaten/Kandidatin sogleich seine/ihre Ergebnisse in jedem einzelnen Kompetenzbereich angezeigt. Auf Grundlage dieses persönlichen Ergebnisses kann später das Zertifikat von ECILP erworben werden. Das persönliche Ergebnis setzt sich aus den Einzelergebnissen der jeweiligen Kompetenzen zusammen, wobei die Kompetenzen unterschiedlich gewichtet sind (s. Abb. 4 in Kap. 3.4).



7 Empfehlungen für die Kombination von Standards mit den Systemen von EQR und ECVET

7.1 EQR - Europäischer Qualifikationsrahmen

Der EQR ist der Europäische Qualifikationsrahmen, der auf Lernergebnissen basiert und der sich auf alle Arten von Qualifikationen bezieht und als Transferinstrument zwischen verschiedenen nationalen Qualifikationsrahmen dient. Er wurde 2008 von der Europäischen Union mit dem Ziel erarbeitet, ein gemeinsames Referenzraster zu schaffen, auf dessen Grundlage die Qualifikationen (berufliche Kompetenzen) bewertet werden können, die der Einzelne am Ende eines beliebigen Lernwegs erworben hat, also:

- formal (durch ein Diplom oder ein offizielles Zeugnis bescheinigt)
- nicht-formal (Ausbildungskurse und Initiativen, die keine Diplome verleihen)
- informell (Lernen aus Erfahrung, das möglicherweise im Rahmen von Anerkennungsverfahren validiert wird, sofern solche Verfahren existieren).

Der EQR trägt dazu bei, die Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Qualifikationen der Menschen zu verbessern und ermöglicht den Vergleich von Qualifikationen aus verschiedenen Ländern und Einrichtungen.

Der EQR umfasst alle Arten und Niveaus von Qualifikationen, und die Nutzung von Lernergebnissen macht deutlich, was eine Person weiß, versteht und in der Lage ist zu tun. Das Niveau steigt je nach Kompetenz an, wobei Niveau 1 das niedrigste und Niveau 8 das höchste ist.

Noch wichtiger ist, dass der EQR eng mit den nationalen Qualifikationsrahmen verknüpft ist, so dass er eine umfassende Übersicht über alle Arten und Niveaus von Qualifikationen in Europa bieten kann, die zunehmend über Qualifikationsdatenbanken zugänglich sind.

Der EQR wurde im Jahr 2017 überarbeitet. Bei der Überarbeitung wurden die grundlegenden Ziele zur Schaffung von Transparenz und gegenseitigem Vertrauen in die Qualifikationslandschaft in der EU beibehalten. Die Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, den EQR weiterzuentwickeln und ihn effektiver zu gestalten, um



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Studierenden das Verständnis von nationalen, internationalen und Drittstaatsqualifikationen zu erleichtern.

Der EQR ist in acht Stufen unterteilt. Diese Niveaustuktur ermöglicht es, die Lernergebnisse, die durch die Berücksichtigung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden, in eine aufsteigende Reihenfolge zu bringen. Die Zuordnung einer Qualifikation zu einem bestimmten Niveau hängt von der Komplexität der Kenntnisse und Fähigkeiten ab, die vom Veranstalter oder Arbeitgeber verlangt werden, von der Selbständigkeit, mit der die Aufgabe ausgeführt werden soll, und von der Verantwortung, die diese (gegenüber dem Produkt und anderen Mitarbeitern) mit sich bringt. Der EQR zielt darauf ab, den Vergleich verschiedener nationaler Qualifikationssysteme in Europa zu erleichtern und eine größere Transparenz von Qualifikationen zu erreichen, um die berufliche und geografische Mobilität von Menschen zu erleichtern.

Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse im Zusammenhang mit den Qualifikationen auf diesem Niveau in jedem Qualifikationssystem angeben.

Die Lernergebnisse werden definiert in Bezug auf:

Wissen: Im Kontext des EQR werden die Kenntnisse als theoretisch und/oder praktisch beschrieben.

Fertigkeiten: Im Zusammenhang mit dem EQR werden Fertigkeiten als kognitiv (Einsatz von logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (manuelle Geschicklichkeit und Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.

Verantwortung und Selbständigkeit: Im Kontext des EQR werden Verantwortung und Selbständigkeit als die Fähigkeit des Lernenden beschrieben, Wissen und Fertigkeiten selbstständig und verantwortungsbewusst anzuwenden.

Die folgende Übersicht gibt die verschiedenen Kompetenzniveaus des EQR wieder:

LEVEL	Kenntnisse	Fertigkeiten	Verantwortung und Selbstständigkeit



Niveau 1	grundlegendes Allgemeinwissen	grundlegende Fertigkeiten, die zur Erledigung einfacher Aufgaben erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem strukturierten Kontext
Niveau 2	grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung einschlägiger Informationen erforderlich sind, um Aufgaben zu erledigen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit
Niveau 3 Zur Erreichung von Niveau 3 erforderliche Lernergebnisse:	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen
Niveau 4	breites Spektrum an Fakten- und Theoriewissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, die erforderlich sind, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	selbstständiges Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei ein gewisses Maß an Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits-





			oder Lernaktivitäten übernommen wird
Niveau 5	umfassendes, spezialisiertes Fakten- und Theoriewissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten, die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen unvorhersehbare Änderungen auftreten Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen
Niveau 6	fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen und zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in unvorhersehbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme von Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen





Niveau 7	<p>hoch spezialisierte Kenntnisse, die zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpfen, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung</p> <p>kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p>spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren</p>	<p>Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern</p> <p>Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams</p>
Niveau 8	<p>Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p>im höchsten Maße fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Problemstellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis</p>	<p>fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung</p>

Abb. 16: Deskriptoren zur Beschreibung der Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) 2017.

Das ECILP-Projekt hat sich am EQR-Konzept orientiert, es aber stark modifiziert. Übernommen wurde aus dem Englischen die Bezeichnung “established” für die erste Stufe, hier ebenfalls für die deutsche Version “etabliert” gewählt, für die deutsche



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Fassung die Bezeichnung "fortgeschritten" für die zweite Stufe. Die dritte Stufe wird für das Englische und Deutsche als "Master-Level" bezeichnet und fasst damit mehrere Termini aus dem EQR zusammen.

7.2 ECVET - European Credit System for Vocational Education and Training

Das ECVET ist das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung. Es ist ein europäisches Instrument zur Förderung des gegenseitigen Vertrauens und der Mobilität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es basiert auf Konzepten und Abläufen, die systematisch eingesetzt werden, um eine gemeinsame und benutzerfreundliche Sprache für Transparenz, Übertragung und Anerkennung von Lernergebnissen zu schaffen. Einige dieser Konzepte und Abläufe sind bereits in vielen Qualifikationssystemen in ganz Europa verankert (Bonacci & Santanicchia, 2011, 66).

ECVET wurde im Jahr 2009 von der Europäischen Union eingeführt. Es ist eine ergänzende Methode zu derjenigen, die von der Hochschulwelt seit mehr als einem Jahrzehnt angewandt wird (geboren aus dem so genannten Bologna-Prozess, der zur Standardisierung akademischer Studiengänge auf europäischer Ebene führte und das 3+2 sowie ein System von Leistungspunkten - ECTS - schuf, das die Eingliederung von Prüfungen, die an verschiedenen Universitäten abgelegt wurden, in einen einzigen Studiengang ermöglicht).

Im Gegensatz zum ECTS-System basiert ECVET nicht auf dem Arbeitspensum, das zum Ablegen einer Prüfung erforderlich ist, sondern auf der Einschätzung des Zeitaufwandes, das zum Aufbau einer bestimmten "Kompetenzeinheit" erforderlich ist, unabhängig davon, wie und wie lange es tatsächlich dauert, diese zu erlangen (Studium, Sammeln von Erfahrungen, Wechsel zwischen Schule und Beruf usw.). Der Wert der Kompetenz wird daher als gleichwertig angesehen, unabhängig von der Art und Weise und der tatsächlich benötigten Zeit, um sie zu erwerben.

ECVET basiert auf dem Prinzip der Kumulierbarkeit von Lerneinheiten. Qualifikationen sind eine Reihe von "Lerneinheiten", die in Form von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden. ECVET zielt darauf ab, die Übertragbarkeit von Credits von einem Lernweg zu einem anderen und von einem geografischen Kontext zu einem anderen zu gewährleisten. ECVET-Credits können, vorbehaltlich einer Prüfung, entweder auf der Grundlage formaler Ausbildungswege oder auf der Basis der Anerkennung von Kompetenzen durch informelles und nicht-formales Lernen vergeben werden (Bonacci & Santanicchia, 2011, 52).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

ECVET ist ein System zur Akkumulierung und Übertragung von Lernleistungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Seine Einführung kann es dem Einzelnen ermöglichen, seine Leistungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf allen Stufen zu dokumentieren und zu zertifizieren. Eines der Ziele von ECVET ist es, eine Überschneidung mit möglichst vielen nationalen Bewertungsverfahren zu erreichen, die bereits eingeführt wurden, um verschiedene Bewertungskriterien zu erfüllen, wie z. B.:

- Die Dauer der Ausbildung,
- die Art der Fortbildung,
- die Ziele und/oder Ergebnisse der Ausbildung,
- die für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten erforderlichen Kompetenzen,
- die Stellung einer Qualifikation in der Berufshierarchie und
- die Einstufung der vorhandenen Niveaus im Verhältnis zu gleichwertigen Qualifikationen.

(S. a. Europäische Kommission, DG für Bildung, Jugend, Sport und Kultur (2014); Using ECVET for geographical mobility (2012). Part II of the ECVET users' guide. Publications Office.
<https://data.europa.eu/doi/10.2766/37433>



8 Ethikkodex

8.1 Ethische Verpflichtung

Es gibt zwei Subjekte, die sich verpflichten: Sowohl die zertifizierende Körperschaft als auch die zertifizierte Person.

Der Vorstand von ECILP - European Certification for Intercultural Professionals -, ECILP-X (siehe IO2) sieht sich der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und den Werten der Europäischen Union verpflichtet.

ECILP verpflichtet sich, in Anlehnung an den ethischen und professionellen Verhaltenskodex von SIETAR Europa und SIETAR Polska (Society for Intercultural Education, Training and Research), höchste Standards für ethische und integrative Praktiken in ihrer Gemeinschaft und darüber hinaus zu gewährleisten. Bei allen ECILP-Partnern, Kooperationspartnern und allen Personen, die mit ECILP zu tun haben oder mit ECILP in Verbindung stehen, wird vorausgesetzt, dass sie sich für die Vermeidung und den Abbau jeder Art von Diskriminierung (aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Eigentum, Geburt oder sonstigem Status) einsetzen. Außerdem wird erwartet, dass alle InteressensvertreterInnen von ECILP sich gegenseitig fair und in friedlicher Absicht, mit Respekt und Würde behandeln und sich ehrenhaft und ethisch korrekt verhalten. InteressensvertreterInnen sind alle, die im Rahmen von ECILP agieren und diejenigen, die sich für die Zertifizierung bzw. das Assessment interessieren bzw. anmelden.

Mit der Teilnahme an der Zertifizierung bzw. dem Assessment erklären alle InteressensvertreterInnen von ECILP sich auch bereit, die folgenden ethischen Regeln und beruflichen Verhaltensregeln zu akzeptieren:

1. Es ist notwendig, diesen Ethikkodex in seiner Gesamtheit zu respektieren und zu akzeptieren, um das ECILP-Zertifikat/Assessment zu erhalten.
2. Die Zertifizierten/die am Assessment Teilnehmenden verpflichten sich, auf die Vermeidung und den Abbau jeder Art von Diskriminierung (aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienstand, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Status) hinzuwirken.
3. Die Zertifizierten/die am Assessment Teilnehmenden, erklären sich bereit, in ihrer Arbeitspraxis die höchsten Standards in Bezug auf Integrität (auch in Bezug auf



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

wirtschaftliches Handeln), Verantwortungsbewusstsein, Fachwissen und inhaltliche Solidität anzuwenden und jederzeit im Rahmen des Gesetzes zu handeln.

4. Die Zertifizierten/ die am Assessment Teilnehmenden verpflichten sich, die während der Zertifizierung bzw. des Assessment gesammelten Informationen und Daten vertraulich zu behandeln.

5. Die Zertifizierten/die am Assessment Teilnehmenden müssen objektiv bleiben und dürfen sich nicht von außen beeinflussen lassen.

6. Die Zertifizierten/ die am Assessment Teilnehmenden müssen Handlungen vermeiden, die die Zertifizierungs-/Begutachtungsstelle und ihre NutzerInnen in Misskredit bringen oder schädigen könnten.

7. Die Zertifizierten/ die am Assessment Teilnehmenden sind verpflichtet, auf jede Aufgabe oder Handlung zu verzichten, die einen Interessenkonflikt mit der zu erlangenden Zertifizierung/dem Assessment hervorrufen könnte.

8. Die Zertifizierten/die am Assessment Teilnehmenden müssen Nachweise über Streitigkeiten und Beschwerden, die durch seine Handlungen im Zusammenhang mit der Begutachtung/Zertifizierung entstanden sind, dokumentieren und sie der Zertifizierungs-/Begutachtungsstelle zur ständigen Verbesserung zur Verfügung stellen.

9. Die Zertifizierten/ die am Assessment Teilnehmenden verpflichten sich, ihren KundInnen genaue Informationen zur Zertifizierung/Assessment zur Verfügung zu stellen.

10. Im Falle einer Aussetzung oder Annullierung der Zertifizierung/des Assessments ist es dem/der Zertifizierten/ am Assessment Teilnehmenden nicht gestattet, ECILP als Namen, Logo oder Referenz zu verwenden.

11. Die Zertifizierten/ die am Assessment Teilnehmenden verpflichten sich, in keiner Weise nachteilig im Hinblick auf den Ruf, die Interessen oder die Glaubwürdigkeit von ECILP zu handeln.

12. Die Zertifizierten/die am Assessment Teilnehmenden verpflichten sich, respektvoll gegenüber der Natur und besten Gewissens nachhaltig zu agieren.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

(VN 1948, EU 2023, Europäische Kommission 2022; SIETAR Europa 2021, SIETAR Polska 2019; s.a. Evanoff, Richard 2018, 2020).

8.2 Ethischer Umgang mit Kundendaten - GDPR-Datenschutzrichtlinie des ECILP-Projekts

Durch das Ausfüllen des ECILP-Selbsteinschätzungsinstrument werden Daten von Personen gesammelt, die den Fragebogen ausfüllen, um Feedback zu erhalten und ihr eigenes Kompetenzniveau einzuschätzen. ECILP wird daher eine Datenschutzrichtlinie erstellen, in der dargelegt wird, wie ECILP und die ECILP-Projektpartner die Privatsphäre derjenigen Personen schützen, die ihre Daten über das ECILP-Selbsteinschätzungsinstrument übermitteln, und wie sie ihre personenbezogenen Daten (besondere Kategorien) angemessen behandeln. In der ECILP-Datenschutzrichtlinie wird beschrieben:

- welche personenbezogenen Daten (besondere Kategorie) ECILP erhebt und wie sie erhoben werden
- wie ECILP die personenbezogenen Daten verwendet
- wie ECILP die personenbezogenen Daten speichert
- Schutzrechte der Datenanbieter
- Kontaktaufnahme mit ECILP und den ECILP-Projektpartnern
- Website und Online-Interaktionen mit ECILP.



9 Empfehlungen für zusätzliche Forschung zur Effektivität von interkulturellen Lernangeboten

Im Bereich der interkulturellen Bildung ist die Evaluation ein notwendiger und nützlicher Prozess, der es den Ausbildern ermöglicht, sich über die Wirksamkeit des interkulturellen Bildungsprogramms, an dem sie teilnehmen, bewusst zu werden.

Evaluation ist kein Selbstzweck: Sie muss ein kontinuierlicher, nie endender Prozess des Nachdenkens und Handelns sein, der mit den Zielen und der Methodik, die zur Förderung des Lernens gewählt wurden, verbunden ist und der es den Einzelnen ermöglicht, zu lernen, die Qualität ihrer Methoden ständig zu verbessern und das interkulturelle Lernen in ihrem Umfeld zu verstärken.

Der Evaluierungsprozess kann auf verschiedene Weise durchgeführt werden und entweder nur bestimmte Aspekte oder die Gesamtheit der vorgeschlagenen Aktivitäten betreffen. Dabei ist zu bedenken, dass interkulturelle Bildungsprojekte in der Tat mehrere Funktionen erfüllen und auf ein breites und unterschiedliches Spektrum von Bedürfnissen eingehen.

Was ist Gegenstand des Evaluierungsprozesses?

Alle Aspekte der interkulturellen Bildung und des interkulturellen Trainings können evaluiert werden: die Lernmethoden, die Ressourcen, die Instrumente, das Umfeld, die Lehrplanfragen, die Kompetenzen der Lehrenden und Ausbilder, das Wissen der Lernenden, die Art der Maßnahmen, die Planung, die Kommunikationsstrategie, das Engagement der Beteiligten, die Auswirkungen auf die lokalen Gegebenheiten usw.

Oft wird gefragt, was einen Evaluierungsprozess im Bereich der interkulturellen Bildung von anderen Evaluierungsprozessen in der allgemeinen und beruflichen Bildung unterscheidet. Die Antwort findet sich in der Suche nach Kohärenz zwischen den Zielen und der gewählten Methodik zur Förderung des interkulturellen Lernens, d. h. zwischen dem "Warum" und dem "Wie" eines interkulturellen Bildungsprozesses.

Welche Art der Evaluierung ist für Dienstleistungen zur Förderung des interkulturellen Lernens geeignet?

Evaluierungsverfahren und -methoden können sich je nach den beteiligten Personen, der zeitlichen Planung, den verwendeten Instrumenten, den Zielen und insbesondere



dem Kontext des Bildungsprozesses unterscheiden. Für die Bewertung verschiedener Arten von Prozessen werden unterschiedliche Instrumente eingesetzt.

Es besteht ein Unterschied zwischen der Evaluierung eines Lernprozesses, der Evaluierung von Lernergebnissen und der Evaluierung der Auswirkungen eines Projekts zur Bewertung seines strategischen Plans oder seiner Leistung auf Organisations- und Managementebene.

Die Evaluierungsverfahren berücksichtigen jedoch im Allgemeinen die Unterscheidungen zwischen:

- Selbstevaluation

Die Selbstevaluation ist absolut notwendig, um die eigenen Methoden zu überprüfen und zu verbessern. Die Selbstevaluierung ist als Teil eines Evaluierungsprozesses niemals ausreichend, aber sie ist notwendig, damit sich die Praktiker ihrer Arbeit bewusst werden. Sie ist ein Ausgangspunkt des Bewertungsprozesses, der darin besteht, das eigene Engagement und die eigene Leistung in Bezug auf eine bestimmte Tätigkeit zu überdenken. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass ein Akteur in einem bestimmten Kontext und in Verbindung mit anderen Faktoren, die mit seiner Arbeit zusammenhängen, handelt. Die Selbsteinschätzung hat also ihre Grenzen und ist dynamischer, wenn sie mit anderen Formen der Bewertung und Messung anderer Elemente des Lernprozesses kombiniert wird.

- Interne Evaluierung

Interne Evaluation kann in der Teamarbeit, in einer Lerngruppe oder in einer Arbeitsgruppe nützlich sein und zur institutionellen Vernetzung und zur Entwicklung des interkulturellen Trainingsprojekts beitragen. Interne Evaluation erfordert Vertrauen, kontinuierliche Zusammenarbeit und gegenseitige Ermutigung zwischen den Mitgliedern der Gruppe.

- Externe Evaluierung

Die externe Bewertung ist objektiver und basiert auf allgemein anerkannten Normen und Standards. Manchmal macht eine externe Bewertung den Beteiligten Angst, weil die Schwächen ihrer Arbeit nicht verborgen werden können. In diesem Fall sollte den Beteiligten zu verstehen gegeben werden, dass der einzige Zweck der Evaluierung darin besteht, ihre Arbeit zu verbessern und nicht, sie zu kritisieren. Der/die Bewerter/in muss als kompetente Person angesehen werden, die in Anbetracht



ihrer/seiner Rolle weiß, wie man die notwendige professionelle Distanz einnimmt und die verschiedenen Prozesse koordiniert. Die externe Evaluierung liefert dem Team die notwendigen Elemente, um die eigene Arbeit und die des Dienstes als Ganzes weiterzuentwickeln.

Im Rahmen der internen oder externen Bewertung müssen die Bewertung selbst, die Methoden, Kriterien, Indikatoren und Konsequenzen klar dargelegt und dem Bewerter zur Genehmigung vorgelegt werden.

Es ist äußerst wichtig, dass der externe Bewerter vor der Festlegung der Indikatoren Konsultationssitzungen mit der Gruppe abhält, damit die Realitäten des Teams berücksichtigt werden können. Nicht zuletzt muss die Bewertung die Autonomie, die persönlichen Standpunkte und die Lebensentscheidungen der Gesprächspartner respektieren.

- Erstbewertung, formative Bewertung und Abschlussbewertung

Es muss noch eine weitere Unterscheidung getroffen werden: zwischen der Eingangsbewertung, der formativen und der abschließenden Bewertung. Es ist sinnvoll, vor Beginn des Projekts eine Vorstudie durchzuführen, um die geeigneten Informationen zur Identifizierung des Problems, zur Bestimmung der Kenntnisse und Fähigkeiten, zum Verständnis der Werte und Einstellungen und zur Festlegung einer Strategie zu sammeln.

Die formative Evaluierung sollte in der Anfangsphase des Projekts oder der Aktivität eingesetzt werden, um die Initiierung und den Fortschritt während des gesamten Prozesses zu unterstützen, Probleme zu identifizieren, Lösungen zu suchen und das Programm im Lichte der Ergebnisse des Evaluierungsprozesses anzupassen und zu verbessern.

Die abschließende Bewertung sollte am Ende des Projekts oder der Aktivität durchgeführt werden, um die Wirksamkeit des Projekts oder der Aktivität zu messen und um über Möglichkeiten zur Verbesserung der Methodik in der Zukunft nachzudenken.

Ein zusätzlicher Evaluierungsprozess kann sich als sehr nützlich erweisen, um die Wirksamkeit des Evaluierungsprozesses im Hinblick auf die geleistete Arbeit zu bestimmen.

- Qualitative und quantitative Evaluierung

Beide sind notwendig, um die Qualität des Ausbildungsprojekts systematisch zu sichern. Aus diesem Grund müssen bei der Entwicklung einer Methodik im Bereich der



interkulturellen Bildung sowohl quantitative als auch qualitative Daten ausgewertet werden. Darüber hinaus liefern quantitative Daten häufig Indikatoren für die qualitative Evaluierung.

Wie geht man bei der Bewertung vor?

Wie bereits erwähnt, gibt es verschiedene Methoden der Problembewertung, die sich darauf beziehen, "warum", "wann", "für wen" und "wie" der Prozess angewandt wird. Der Evaluierungsprozess hat jedoch gemeinsame Merkmale in Bezug auf die notwendigen Schritte, die befolgt werden müssen, nämlich:

- Identifizierung des Gegenstands

Zunächst muss der Gegenstand der Evaluierung und das, was evaluiert werden kann, bestimmt werden.

In dem Wissen, dass es einfacher ist, Veränderungen von Wissen und Kompetenzen zu bewerten als langfristige Veränderungen von Werten und Einstellungen, wird das "Objekt" der Evaluation ein spezifisches und messbares Objekt im Kontext unserer Arbeit sein. Werte und Einstellungen sind nicht leicht zu messen, es ist jedoch möglich, Themen zu definieren, die bewertet werden sollen (z. B. die Veränderung eines bestimmten Verhaltens). Darüber hinaus können einige Themen im Zusammenhang mit der Aktivität oder dem Projekt bewertet werden, die sich auf die Ziele und nicht unbedingt auf das Gesamtprogramm beziehen. Umfassendere Evaluierungen im Kontext öffentlicher Maßnahmen und langfristiger Programme erfordern häufig eine Analyse der Auswirkungen interkultureller Bildung in einem bestimmten Kontext, eine Reflexion über die Bildungspolitik oder Verbesserungen, die an dem Projekt als Ganzes vorgenommen werden sollen, wobei ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt wird.

- Definition von Kriterien und Indikatoren

Vor der Wahl der Bewertungsmethode müssen die Kriterien und Indikatoren festgelegt werden, die die Bewertung leiten sollen. Ein Indikator ist grundlegend, zum Beispiel durch die Beantwortung der Frage: "Wie wird dieses Kriterium gemessen?".

- Auswahl der Methoden und Sammlung von Daten

Es gibt verschiedene Methoden im Zusammenhang mit der Methodik der interkulturellen Bildung. Daher ist es wichtig, aus der breiten Palette der verfügbaren Methoden, die hauptsächlich aus partizipativen Methoden bestehen, die für unsere Arbeit am besten geeignete auszuwählen. Dazu gehören: Peer Review,



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Pilotevaluierungen, Fallstudien, Kontextanalysen, SWOT-Analysen (Stärken, Schwächen, Chancen, Risiken), Folgenabschätzung.

Die folgenden Methoden sollten im Evaluierungsprozess angewandt werden: Interviews, Gruppenbesuche, partizipative Aktivitäten, Diskussionsworkshops, Debatten und Beobachtungen mit anschließender Gruppendiskussionsarbeit. Darüber hinaus sollte die Lerngruppe gebeten werden, Fragebögen zu beantworten, Tagebücher zu schreiben, eine Datei anzulegen, Einzel- oder Gruppenberichte oder andere Dokumente zu erstellen, Daten zu sammeln oder ein Foto oder eine Tabelle im Zusammenhang mit der Bewertung zu erstellen.

Bei der Evaluation eines interkulturellen Bildungsprojekts oder einer interkulturellen Bildungsaktivität ist es wichtig, lernbasierte Evaluationsmethoden einzusetzen. Dabei handelt es sich um partizipative Aktivitäten, wie z. B. "interkulturelle Cafés" oder runde Tische, um die eigene Meinung zu äußern.

- Interpretation und Analyse der Informationen

Der nächste Schritt nach der Datenerfassung ist die Interpretation und Analyse der Informationen auf der Grundlage objektiver Kriterien. Wenn Informationen im Rahmen eines Evaluierungsprozesses analysiert werden, ist es wichtig, zwischen den Zielen der Evaluierung und den Zielen des zu evaluierenden Projekts oder der Aktivität zu unterscheiden. Ebenso wichtig ist es, zu versuchen, die Teile der Informationen zu verstehen, die von den Beteiligten nicht wahrgenommen oder angegeben wurden und die das Lernumfeld und die verwendeten Methoden betreffen.

- Verbreitung der Ergebnisse

Der partizipative Prozess setzt voraus, dass alle Beteiligten die Ergebnisse des Bewertungsprozesses kennen, sie diskutieren und beim nächsten Schritt mitarbeiten.

- Annahme von Entwicklungsstrategien

Wie bereits erwähnt, ist die Evaluierung kein Selbstzweck. Das Ergebnis der Evaluierung muss zum Nachdenken über die Methodik anregen, neue Perspektiven und neue Ziele schaffen und zur Annahme neuer Strategien zur Verbesserung unserer Arbeit führen.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Das ECILP-System

Für ECILP wurde ein Selbstevaluierungsinstrument konzipiert, bei dem die Qualifizierung von TrainerInnen etc. durch Selbstauskunft und Selbsteinschätzung festgestellt wird. Für diese Phase des EU-Projektes ist ECILP als internes Evaluationsinstrument angelegt. In einer nächsten Projektphase wird das ECILP-Konzept für eine externe Evaluation erweitert, und die Verfahren für eine Zertifizierung werden festgelegt, die dann zum anerkannten Zertifikat von ILP führen werden. Das ECILP-Assessment weist in seinem Fragebogen qualitative und quantitative Aspekte auf. Es wird online über eine eigene Website verbreitet und ist jeder ILP zugänglich.



10 Literatur

Arnold, Rolf. 2010. *Systemische Berufsbildung: Kompetenzentwicklung neu denken - mit einem Methoden ABC*. = systemia - Systemische Pädagogik, Bd. 4.

Arnold, Rolf. 2002. *Von der Bildung zur Kompetenzentwicklung. Anmerkungen zu einem erwachsenenpädagogischen Perspektivwechsel*. In: E. Nuissl, Ekkehard/Ch. Schiersmann/H. Siebert (Hg.) 2002: Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung. Nr. 49. 26-39.

Arnold, Rolf und John Erpenbeck. 2021. *Wissen ist keine Kompetenz: Dialoge zur Kompetenzreife (Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung)*. Schneider Verlag Hohengehren.

Becker, Joachim H., Helmut Ebert und Sven Pastoors. 2018. *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen (German Edition)*. Springer Berlin Heidelberg. Kindle edition.

Bender, Michael und Byron G. Adams, Hg. 2021. *Methods and Assessment in Culture and Psychology*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108675475>. 21.12.2022

Bennett, Janet M., Hg. 2015. *The Sage Encyclopedia of Intercultural Competence*. Sage Publications.

Bennett, Milton. 2022. The Roadmap to Intercultural Competence Using the IDI. <https://idiinventory.com>. 15.12.2022

Bennett, Milton. 2020. *A Constructive Approach to Assessing Intercultural Communication Competence*. In: Rings/Rasinger 2020. 521-535.

Bergmann, Gustav, Jürgen Daub und Gerd Meurer. 2006. *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung*. https://www.wiwi.uni-siegen.de/inno/pdf/meta-kompetenz_8_mal-1.pdf 15.12.2022

Bhawuk, David und Harry C. Triandis. 1996. *The Role of Culture Theory in the Study of Culture and Intercultural Training*. In: Landis, Dan und Richard W. Brislin, Hg. 1996. *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, Sage. 17-34.

Bolten, Jürgen. 2020. *Rethinking Intercultural Competence*. In: Rings/Rasinger 2020. Kindle edition.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Bolten, Jürgen. 2016: *Interkulturelle Kompetenz – eine ganzheitliche Perspektive*. In: polylog. Zeitschrift für Interkulturelles Philosophieren. Sonderheft 36 (2016). *Interkulturelle Kompetenz*. 23-38.

Bolten, Jürgen 2014. *Interkulturelle Kompetenz*. 5. überarbeitete Auflage. Erfurt. Landeszentrale für politische Bildung.

Bolten, Jürgen. 2007. *Einführung in die interkulturelle Wirtschaftskommunikation*. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht.

Brinkmann, Ursula/van Weerdenburg, Oscar 2014: *Intercultural Readiness: Four Competences for Working across Cultures*. Springer. Online: <https://interculturalreadiness.com>

Byram, Michael. 2021. *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Bristol, St. Nicholas House.

CEDEFOP 2011: Glossary/Glossar/Glossaire. Quality in education and training/Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung/La qualité dans l'enseignement et la formation. http://www.cedefop.europa.eu/files/4106_en.pdf (Zugriff 2.9.22)

CEFR = *Common European Framework of Reference for Languages*. Goethe-Institut 2020. Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen. Begleitband. München, Klett.

Center for Media Literacy 2022. *Media Literacy: A Definition and more*. See: <https://www.medialit.org/media-literacy-definition-and-more>. Zugriff 4.2.22

Chen, Xiaowen und William K. Gabrenya. 2021. *In search of cross-cultural competence: A comprehensive review of five measurement instruments*. In: International Journal of Intercultural Relations, 82(March), 37-55. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.02.003>

Deardorff, Darla K., Hg. 2009. *The Sage Handbook of Intercultural Competence*. Sage Publications.

Dueck, Gunter. 2011. *Professionelle Intelligenz. Worauf es morgen ankommt*. Eichborn.

EAEA – European Association for Adult Education 2018: *Life Skills for Europe. The Life Skills Approach for Europe*. https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/03/Life-Skills-Approach-in-Europe-summary_final.pdf 22.1.23



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

ECTS = *European credit transfer and accumulation system*. Online: <https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system>. 28.11.2022

Educaweb 2014 - Profesor de educación de adultos. <https://www.educaweb.com/profesion/profesor-educacion-adultos-763/> 22.1.23

Ehrhard, Claus 2020: Linguistic Politeness. In: Rings/Rasinger 2020. 243-260.

ECTS = European credit transfer and accumulation system. Auf: <https://education.ec.europa.eu/de/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system> (Zugriff 28.11.2022)

ENOP-EAWOP 2007 = European Network of Organizational and Work Psychologists EAWOP. European Association of Work and Organizational Psychology 2007. European Curriculum Reference Model with Minimum Standards for W&O Psychology: Basic and Advanced. <http://www.eawop.org/uploads/datas/8/original/Enop%20-%20Eawop%20Reference%20model%202007.pdf>. 22.12.2022

Entrecomp = Margherita Bacigalupo, Panagiotis Kampylis Yves Punie, Godelieve Van den Brande 2016. EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. EU.

EQAVET = Amtsblatt der Europäischen Union 2009. Empfehlung des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01)&from=EN) 22.1.23

EQR = Amtsblatt der Europäischen Union 2017. *Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Zertifizierungsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Zertifizierungsrahmens für lebenslanges Lernen* (2017/C 189/03). [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN) empfehlung%20des%20rates%20vom%2022%20mai%202017%20%C3%BCber%20den%20europ%C3%A4ischen-c_18920170615de00150028.pdf. 15.12.2022.

Erpenbeck, John et al. 2006. Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung, Teil I, QUEM-report, No. 95/Teil 1, Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF), Berlin. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/105493/1/515556971.pdf>. 15.12.2022

Erpenbeck, John / Rosenstiel, Lutz von (Hg.) 2007: Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und



psychologischen Praxis. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Stuttgart, Schäffer-Poeschel.

Europäische Kommission. 2022. *Befolgen des Kodex für Ethisches Verhalten*. <https://esco.ec.europa.eu/de/classification/skills?uri=http://data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d>. 20.12.2022

EU 2023 = Europäisches Parlament 2023. Menschenrechte. https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_5.4.1.pdf

Europsy = European Federation of Psychologists' Associations (EFPA). 2019. *Europsy. The European Certificate in Psychology*. europsy_regulations_july_2019_moscow.pdf. 20.12.2022

ETF = ETF Yearbook 2007. *Quality in Vocational Education and Training: Modern Vocational Training Policies and Learning Processes*. Turin, European Training Foundation.

Evanoff, Richard. 2020. *Introducing Intercultural Ethics*. In: Rings/Rasinger 2020. 187-202.

Evanoff, Richard 2018. Intercultural Ethics. A Constructivist Approach. Online: https://www.idrinstitute.org/wp-content/uploads/2018/02/Evanoff-Intercultural_Ethics.pdf. 15.12.2022

Federighi, Paolo; Ekkehard Nuissl 2004. Weiterbildung in Europa. Begriffe und Konzepte. Bonn. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2000/federighi00_01.pdf

Fiorella, Logan/Mayer, Richard E. 2022. *The Cambridge Handbook of Multimedia Learning* (Cambridge Handbooks in Psychology). Cambridge University Press.

Fowler, Sandra M. und Masahisa Yamaguchi. 2020. *An Analysis of Methods for Intercultural Training*. In: Landis, Dan und David Bhawuk, Hg. 2020. *The Cambridge Handbook of Intercultural Training* (Cambridge Handbooks in Psychology). Cambridge University Press. 192-258.

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita 2022: *Articles on Diversity and Inclusion*. <https://www.gardenswartzrowe.com/archives>. 11.8.2022

Gesteland, Richard R. 2005. *Cross-Cultural Business Behavior*. Copenhagen. Business School Press.

Gibson, Robert. 2021. *Bridge the Culture Gaps: A toolkit for effective collaboration in the diverse, global workplace*. John Murray Press. Kindle-Version.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Glazer, Sharon. 2020. *Training for Cross-Culture Competence in the United States Military*. In: Landis, Dan und David Bhawuk, Hg. 2020. *The Cambridge Handbook of Intercultural Training* (Cambridge Handbooks in Psychology). Cambridge University Press. 440-475.

Göksü, Idris, Yüksel Goktas, et al. 2017: *Content Analysis of Research Trends in Instructional Design Models: 1999-2014*. In: *Journal of Learning Design*. Vol. 10, No. 2.

Heyse, Volker / Erpenbeck, John 2007b. *Kode KompetenzAtlas*. Herzstück der Kompetenzdiagnostik, Kompetenzentwicklung und des Kompetenzmanagements. Auf: <https://www.kodekonzept.com/wissensressourcen/kode-kompetenzatlas/> (24.8.2022)

Heyse, Volker / Erpenbeck, John 2007a (Hg.). *KompetenzManagement. Methoden, Vorgehen, KODE und KODEX im Praxistest*. München. Waxmann.

Heyse, Volker / Erpenbeck, John / Coester, Stephan / Ortmann, Stefan 2020. *Kompetenzmanagement mit System. Theorie und Anwendung der international bewährten KODE®-Verfahren*. München. Waxmann.

IBCT = *International Board of Certified Trainers*. <https://www.ibct-global.com/certification-of-trainers/>. 12.12.2022

ILO 2007 = Tuck, Ron. 2007. *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks*. Conceptual and Practical Issues for Policy Makers. Genf. International Labour Organization.

interculture.de o.J.: *Interkultureller Trainer*. Hochschulzertifikat. <https://www.interculture.de/wiss-weiterbildung/ik-trainer-in/inhalte-der-ausbildung.html>. 15.12.2022

IOBC = International Organization for Business Coaching. 2021. <https://www.iobc.org/Resources/Persistent/e/9/c/c/e9cc2ee0db27b6ce52f08a89bd2c8849b530c64d/IOBC%20Coaching%20Compendium%202019.pdf>. 28.11.2022

ISO 9000 = DIN EN ISO 9000: 2015-11. *Qualitätsmanagementsysteme - Grundlagen und Begriffe* (ISO 9000:2015); Deutsche und Englische Fassung EN ISO 9000:2015. doi:10.31030/2325650. <https://skriptorium.eu/qualitaetsmanagement/grundlagen-eines-qualitaetsmanagementsystem-nach-din-en-iso-9001/>. 22.11.2022

Kempen, Regina. 2020. *Interkulturelle Trainings planen und durchführen: Grundlagen und Methoden*. Göttingen. Hogrefe.



Erasmus+



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Klieme, Eckard 2003. Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise. Berlin. BMBF.

Kochmann, Kai 2007. Erfahrungen im Einsatz von KODE und KODEX im interkulturellen Kontext. In: Heyse/Erpenbeck 2007a. 217-232.

La qualifica = Ministero dell'interno 2014. La qualifica del mediatore interculturale - Contributi per il suo inserimento nel futuro sistema nazionale di certificazione delle competenze. <https://www.integrazionemigranti.gov.it/AnteprimaPDF.aspx?id=1588>. 22.1.23

Landelijk opleidingsprofiel Human Resource Management 2019. Opleidingsprofiel van de Bacheloropleiding Human Resource Management. https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/236/original/Landelijk_Opleidingsprofiel_Human_Resource_Management_2020_%282019%29.pdf?1561468287. 23.1.23

Leary, Timothy. 2021. *Social Dimensions of Personality - Group Process and Structure*. Hassell Street Press.

Leenen, Wolf Rainer. 2019. *Grundbegriffe interkultureller Kompetenzvermittlung*. In: Leenen 2019. 25-168.

Leenen, Wolf Rainer, Hg. 2019. *Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung*. Göttingen. VandenHoeck & Ruprecht.

Levasseur, Robert E. 2013. *People Skills: Developing Soft Skills — a Change Management Perspective*. In: Interfaces. 43 (6), 566–571.

Magicc = Modularising multilingual and multicultural academic communication competence 2014. Modularisierung von mehrsprachigen und multikulturellen akademischen Kommunikationskompetenzen auf Bachelor und Masterstufe. https://www.unil.ch/files/live/sites/magicc/files/Documents/Introduction_to_PEL/in%20German.pdf 23.1.23

Matsumoto, David und Hyisung C. Hwang. 2013. *Assessing Cross-Cultural Competence: A Review of Available Tests*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6), 849–873. <https://doi.org/10.1177/0022022113492891>

Moosmüller, Alois. 2020. *Interkulturelle Kompetenz: Konzepte, Diskurse, Kritik*. In: Moosmüller 2020. 17-42.

Moosmüller, Alois, Hg. 2020. *Interkulturelle Kompetenz. Kritische Perspektiven*. = Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation. Bd. 30. Münster u.a. Waxmann.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Moosmüller, Alois und Michael Schönhuth. 2009. *Intercultural Competence in German Discourse*. In: Deardorff 2009. Kap. 11. Kindle edition.

Moser, Michaela. 2018: *Bedeutung von Soft Skills in einer sich wandelnden Unternehmenswelt. Eine Studie zu dem besonderen Stellenwert von Kompetenzen im Personalmanagement*. Springer Link.

Nazarkiewicz, Kirsten 2020. *Zwischen Problemanzeige und Lösung: das Dilemma der interkulturellen Kompetenz*. In: Moosmüller 2020. 301-320.

NQR = *National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*. International Labour Organization. Online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf. 21.12.2022

OECD 2014. *Competency Framework*. Online: https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf. 21.12.2022

Pastoors, Sven 2020. Was ist eine Kompetenz? In: Becker, Joachim H.; Ebert, Helmut; Pastoors, Sven. *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen (German Edition)* (S.21). Springer Berlin Heidelberg. Kindle-Version.

Rathje, Stefanie. 2006. *Interkulturelle Kompetenz - Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts*. In: Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht 11: 3, 2006, 21 S. Online: https://www.researchgate.net/publication/237349080_Interkulturelle_Kompetenz-Zustand_und_Zukunft_eines_umstrittenen_Konzepts#fullTextFileContent. 21.12.2022

Reeb, Alexander 2022. Stand und Zukunftsperspektive Interkultureller Trainings. Vortrag für SIETAR Deutschland, Regionalgruppe Westfalen, 24.11.2022.

Richey, Rita C. 2013. *Terminology Entries (Alphabetical Presentation)*. In: Richey, Rita, Hg. 2013. *Encyclopedia of Terminology for Educational Communications and Technology*. New York, NY. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6573-7_1

Rings, Guido und Sebastian Rasinger, Hg. 2020. *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge University Press. Kindle edition.

Roth, Juliana. 2014. *Seminarleitfaden Culture Communication Skills*. Bonn, Deutscher Volkshochschulverband.

Salas, Eduardo und Kevin C. Stagl. 2009. *Design Training Systematically and Follow the Science of Training*. In: Locke, Edwin A., Hg. 2009. *Handbook of Principles of Organizational Behaviour*, 2nd ed., 59-84.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Salas, Eduardo und Janis A. Cannon-Bowers. 2001. *A Decade of Training*. In: Annual Revue of Psychology, 52, 471–99.

Smith, Kenneth L., Sandra Moriarty, Keith Kenney und Gretchen Barbatsis, Hg. 2004. *Handbook of visual communication: Theory, Methods and Media*. New York, Routledge.

Severing, Eckart. 2005. *Europäische Zertifizierungsstandards in der Berufsbildung*. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW). Beiheft 3.05. https://www.fbb.de/fileadmin/user_upload/060314_Europaeisierung_der_Ausbildung_05.pdf. 15.12.2022

SIETAR Europa 2017. Code of Conduct. <https://sietareu.org/policies/>. SIETAR-Code_of_Conduct_Policy_Statement.pdf

SIETAR Polska 2019. Ethikkodex. <https://www.sietar.pl/resources.SIETAR+Polska+Code+of+Ethical+Behavior.pdf>.

Sparrow, Paul R. 1995. Organizational Competencies: A Valid Approach for the Future? *International Journal of Selection and Assessment*, 3, 168-177.

Stahl, Günter K. 1998. *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München, Oldenbourg.

Straub, Jürgen 2010. Lerntheoretische Grundlagen. In: Weidemann, Arne; Jürgen Straub, Steffi Nothnagel (Hg.) 2010. *Wie lehrt man interkulturelle Kompetenz? Theorien, Methoden und Praxis in der Hochschulausbildung*. Ein Handbuch. Bielefeld. Transcript.

Stumpf, Siegfried. 2003. *Interkulturelles Management*. In Thomas, Alexander, Hg. 2003: *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation*. Bd. 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit. Göttingen u.a.: Vandenhoeck & Ruprecht. 245-258.

TTIT = EIFID - European Institute for Intercultural Development. Train the Intercultural Trainer Intensive Program. <https://eifid.com/training/ttit/> 23.1.23

Unesco 2015: *Recommendation on Adult Learning and Education 2015*. Online: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179>. 2.4.2022.

VN 1948 = Vereinte Nationen 1948. Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

WBA = Kooperatives System der Österreichischen Erwachsenenbildung. 2020. *WBA-Zertifikat Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in*. Wien, Weiterbildungsakademie Österreich.





European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Welsh, Teresa S. ; Melissa S. Wright, 2010. Media literacy and visual literacy in Information Literacy in the Digital Age, An Evidence-Based Approach. Chandos Information Professional Series. 107-121. On: <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/media-literacy>. Zugriff 13.12.2022

Xpert CCS = Bayrischer Volkshochschulverband. *Xpert Culture Communication Skills*. <https://www.xpert-ccs.de/Contents/Content2.aspx?WebPageID=2>. 22.11.2022

ZfbK = Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen. 2013. *Regionalkompetenz*. Universität Gießen. <https://www.uni-giessen.de/de/fbz/zentren/zfbk/afk/modulbeschreibungen/zfbk1/interkulturellekompetenz/regionalkompetenz/view>. 23.12.2022

Weitere verwandte Literatur

Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro—ANPAL. (n.d.). <https://www.anpal.gov.it/>

Antonazzo, R., Lancellotti, R., & Pappadà, G. (2011). *La referenziazione dei sistemi nazionali delle qualifiche all'EQF e lo strumento ECVET* (Vol. 1). <https://www.francoangeli.it/Libro/La-referenziazione-dei-sistemi-nazionali-delle-qualifiche-all'EQF-e-lo-strumento-ECVET?Id=19677>

Arnold, R., & Erpenbeck, J. (2014). *Wissen ist keine Kompetenz. Dialoge zur Kompetenzreife*. Schneider Hohengehren. <https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=1041478>

Bennet, M.J. (2012). *The roadmap to intercultural competence using the IDI*. Intercultural Development Inventory | IDI, LLC. <https://idiinventory.com/>

Bennett, M. J. (2020). A Constructivist Approach to Assessing Intercultural Communication Competence. In G. Rings & S. Rasinger (Eds.), *The Bhawuk, D. P. S. (1998). The Role of Culture Theory in Cross-Cultural Training: A Multimethod Study of Culture-Specific, Culture-General, and Culture Theory-Based Assimilators. Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(5), 630–655. <https://doi.org/10.1177/0022022198295003>

Bolten, J. (2012). *Interkulturelle Kompetenz*. <https://www.isbn.de/buch/9783943588033/interkulturelle-kompetenz>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Cambridge Handbook of Intercultural Communication (pp. 521–535). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108555067.038>

Certification of Trainers. (n.d.). *International Board of Certified Trainers*. Retrieved 12 December 2022, from <https://www.ibct-global.com/certification-of-trainers/>

Cimea. (n.d.). Centro Informazioni Mobilità Equivalenze Accademiche. <https://www.cimea.it/pagina-homepage>

ETN - Education and Training Network. (n.d.). <http://www.educationtrainingnetwork.com//index.html>

Guidelines and recommendations for the development of coaching as a profession. (2019). German Federal Association of Business Coaching. https://www.iobc.org/Resources/Persistent/e/9/c/c/e9cc2ee0db27b6ce52f08a89bd2c8849b530c64d/IOBC_Coaching_Compendum_2019.pdf

Home. (n.d.). [Portlet Page]. ISFOL. <https://www.isfol.it/>

ICE Newsletter. <http://elc-consult.com/ICE-Newsletter>.

Kühl, W., Lampert, A., & Schäfer, E. (2019a). *Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung*. Vandenhoeck & Ruprecht. <https://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com/themen-entdecken/psychologie-psychotherapie-beratung/arbeit-und-organisation/interkulturelle-kommunikation/27386/handbuch-methoden-interkultureller-weiterbildung>

Kühl, W., Lampert, A., & Schäfer, E. (2019b). *Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung: Vol. Grundbegriffe interkultureller Kompetenzvermittlung*. Vandenhoeck & Ruprecht. https://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com/downloads/productPreviewFiles/LP_978-3-525-40648-9.pdf

LOO-HRM. (2019). Opleidingsprofiel van de Bacheloropleiding Human Resources Management. Retrieved 23 January 2023, from [https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/236/original/Landelijk_Opleidingsprofiel_Human_Resource_Management_2020_\(2019\).pdf?1561468287](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/236/original/Landelijk_Opleidingsprofiel_Human_Resource_Management_2020_(2019).pdf?1561468287)

Master e corsi di formazione per Orientatori. (n.d.). Formazione per orientatori. <https://www.orientamento.it/>

Mayer, R. E., & Fiorella, L. (Eds.). (2021). *The Cambridge Handbook of Multimedia Learning* (3rd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108894333>



Erasmus+



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Nazarkiewicz, K. (2020). Zwischen Problemanzeige und Lösung: das Dilemma der interkulturellen Kompetenz. *Interkulturelle Kompetenz: Kritische Perspektiven* (pp. 301-320). Waxmann.

Profesor de educación de adultos. (2014). Educaweb.

<https://www.educaweb.com/profesion/profesor-educacion-adultos-763/>

Rathje, S. (2015). Interkulturelle Kompetenz—Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. *Zeitschrift Für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht*, 11.

https://www.researchgate.net/publication/237349080_Interkulturelle_Kompetenz-Zustand_und_Zukunft_eines_umstrittenen_Konzepts

Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 June 2009 on the establishment of a European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and TrainingText with EEA relevance. (2009). *Official Journal of the European Union*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01)&from=EN)

Skills and competences. (2022). European Commission.

[[*Your gateway to the EU, News, Highlights*. \(2023\). European Union. \[https://european-union.europa.eu/index_en\]\(https://european-union.europa.eu/index_en\)](https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skills?uri=http%3A//data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d.](https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skills?uri=http%3A//data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d.)</p>
</div>
<div data-bbox=)



Erasmus+



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Anlagen

Abkürzungen und Glossar

Area	s. Kompetenzbereich
Assessment	Im ECILP-System die Selbsteinschätzung nach Durchgang des Fragebogens und Einstufung in eine der drei -> s. Stufen
Basiskompetenzen	Beziehen Sie sich auf die acht Kompetenzfelder, die in Bereich 1 des ECILP-Modells ausgeführt sind
Bescheinigung über den Abschluss der ECILP-Assessments	Schriftliche Bestätigung für die Teilnehmenden am ECILP-Assessment (Englisch: Certificate of Completion of ECILP self-assessment)
ECILP	European Certificate for Intercultural Learning Professionals. ECILP wurde entwickelt, um einen gemeinsamen Standard zur Sicherung von Qualität in der interkulturellen Bildung und Weiterbildung zu schaffen.
ECILP-Rahmen	der in diesem Projekt erarbeitete inhaltliche Referenzrahmen zur Selbsteinschätzung eigener Kompetenzen im interkulturellen Kontext
Erwachsenenbildung	bezeichnet die Gesamtheit gesteuerter formaler, nicht-formaler und informeller Lehr- und Lernprozesse, durch die Personen, die von der Gesellschaft, in der sie leben, als Erwachsene angesehen werden, ihre Lebens- und Arbeitsfähigkeiten sowohl in eigenem Interesse als auch im Interesse der Gemeinschaft, Organisation und Gesellschaft entwickeln und erweitern. S.a. Abschnitt 5.5.2.1.2
Etabliert	erste Stufe des ECILP Assessments und Zertifikates (englisch: Established Intercultural Learning Professional)
Fortgeschritten	zweite Stufe des ECILP Assessments und Zertifikates (englisch: Advanced Intercultural Learning Professional)
ILA	Interkulturelle Lernaktivität



Erasmus+



ILP	<i>Intercultural Learning Professional</i> ist eine Person, die als Berufstätige/r im interkulturellen Kontext arbeitet und/oder lehrt und/oder interkulturelle Kompetenzen vermittelt.
Item	Aussage, Frage oder Aufforderung zu einer Antwort, die in die Bewertung einfließt
KlientIn/Kunde/KundIn	Ein/e KlientIn oder Kunde/KundIn ist eine Person oder eine Institution, die eine professionelle Dienstleistung in einem spezialisierten Berufsfeld in Auftrag gibt.
Kompetenz	Bündel von Fähigkeiten und Fertigkeiten in den Bereichen Wissen/kenntnisse, Erfahrung und Verhalten/Anwendung - s. a. https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/87a9f66a-1830-4c93-94f0-5daa5e00507e
Kompetenzaspekt	Die drei Aspekte von Kompetenz Wissen, Erfahrung, Verhalten
Kompetenzelement	einzelne Kompetenz in einem der Aspekte Wissen, Erfahrung, Verhalten
Kompetenzbereich	drei strukturbildende Säulen des ECILP-Systems (englisch s. Area: 8 Basiskompetenzen (z. B. interkulturelle Kompetenz); 6 Prozesskompetenzen (Kompetenzen für die Durchführung einer Lernaktivität im interkulturellen Bereich); 7 Strategische Kompetenzen (z. B. Ausrichtung des Geschäftsfeldes)
Kompetenzfeld	Mit Fragen oder Items abgegrenztes Feld in einer der acht Basiskompetenzen
Lernaktivität	Hierunter fallen für den interkulturellen Berufsbereich unterschiedliche Lernformate wie Beratung, Coaching, Lehre, Mentoring, Moderation, Training, Supervision
Master	dritte und höchste Stufe des ECILP Assessments und Zertifikates (englisch: Advanced Intercultural Learning Professional)
Phase	Bezieht sich auf die sechs aufeinander aufbauenden Schritte, die zusammen den gesamten Zyklus der interkulturellen Lernaktivität bilden
Prozesskompetenzen	Beziehen Sie sich auf die sieben Kompetenzfelder, die in Bereich 2 des ECILP-Modells ausgeführt sind
Strategische Kompetenzen	Beziehen Sie sich auf die sieben Kompetenzfelder, die in Bereich 3 des ECILP-Modells ausgeführt sind





European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Stufe	Im ECILP System werden drei aufeinander aufbauende Stufen für die Zertifizierung definiert (englisch s. level): 1. Etabliert - Eingangsstufe für das ECILP-Zertifikat (englisch: Established Intercultural Learning Professional) 2. Fortgeschritten - Fortgeschrittene Stufe für das ECILP-Zertifikat (englisch: Advanced Intercultural Learning Professional) 3. Master Intercultural Learning Professional - Master-Stufe für das ECILP-Zertifikat
Teilnehmer/in	Person, die an einer ILA teilnimmt, um zu lernen und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln
Zertifikat	Die schriftliche Bestätigung einer unabhängigen Stelle, dass das betreffende Produkt, die Dienstleistung oder das System bestimmte Anforderungen erfüllt (ISO/IEC17024, 2012). Dokument zum Nachweis erworbener Kompetenzen, hier für den Bereich interkultureller Kompetenzen.

Danksagung

Folgende Kolleginnen und Kollegen haben mit ihrer Fachkompetenz, Ideen, Vorschlägen und Anregungen zum Gelingen dieses Projektes beigetragen. Ihnen gilt unser Dank für die geleistete Unterstützung.

Rudolf Camerer, Darren Chong, Michelle Cummings-Koether, Jutta Deppner, Peter Franklin, Robert Gibson, Bastian Küntzel, Lisa Laval-Finan, Stefan Meister, Kirsten Nazarkiewicz, Ype Poortinga, Juliana Roth, Stefan Schmid, Yvonne van der Pol

Wir danken den TeilnehmerInnen der SIETAR-Konferenz in Malta, den Mitgliedern von SIETAR und weiteren KollegInnen, die hilfreiche Beiträge und Hinweise geliefert haben sowie allen, die den Fragebogen getestet haben.