

ECILP – European Certificate for Intercultural Learning Professionals: Ein europaweiter Zertifizierungsrahmen für Berufstätige im interkulturellen Kontext

Bettina Strewe

Dr. phil., Studium Slavistik, Romanistik, Sprachwissenschaft, Erziehungswissenschaften. Mehrere Jahre Lehre und Forschung an deutschen Hochschulen; langjährig in Ost- und Südosteuropa sowie Mittelasien im Bildungsmanagement, in der Erwachsenenbildung und der Entwicklungszusammenarbeit tätig. Seit 2003 Vermittlung interkultureller Kompetenzen an Hochschulen und in der Weiterbildung Erwachsener. Schwerpunkte: interkulturelle Kommunikation, interkulturelles Lernen, Qualitätsstandards in interkulturellen Lernaktivitäten. Kontakt: bettina@strewe.de

Michael Bender

Dr. rer. nat., Psychologe. Associate Professor Department Social Psychology Universität Tilburg (Niederlande), Gastprofessor Universität Ghent (Belgien), Honorary Professor Gratia Christian College (Hong Kong). Mitglied Executive Council IAC-CP (International Association for Cross-cultural Psychology), Fellow IAIR (International Academy for Intercultural Research), Fellow Comenius Netzwerk, Editor ORPC (Online Readings in Psychology and Culture). Tätig an der Schnittstelle von Kulturvergleich und Methoden. Schwerpunkte: Kultur, Akkulturation, Intergruppenkontakt, Methoden im Kulturvergleich, Interkulturelle Kommunikation. Kontakt: m.bender@tilburguniversity.edu

Unter Mitarbeit von Ursula Brinkmann und Simona Fabellini

Abstract (Deutsch)

In den letzten Jahren haben sich Sichtweisen und Zugänge zur Erforschung interkultureller Kompetenzen deutlich verändert. Aufgrund zunehmender Differenzierung der Definition(en) des Forschungsgegenstandes selbst sowie der Diversifizierung von Vermittlungstätigkeiten wie Trainings, Coachings, Beratungen etc. wird nicht mehr allein der kognitive Aspekt in den Vordergrund der Kompetenzen interkulturell Berufstätiger gestellt; vermittelt werden ebenfalls Aspekte von Erfahrung, Verhalten, praktischen Fähigkeiten, (Selbst-)Reflexion 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 Ansatz, Länder miteinander zu vergleichen, hinausgehen. Umso mehr gilt dies für diejenigen, die interkulturelle Kompetenzen lehren und vermitteln. Diese Anforderungen auf europäischer Ebene sicherzustellen und sichtbar zu machen, ist das Ziel des durch die Europäische Union geförderten Projektes ECILP (European Certificate for Intercultural Learning Professionals).¹ Durch die Schaffung eines europaweiten Zertifikats für Berufstätige im interkulturellen Kontext soll diesen, vor allem in der Bildung Tätigen, ermöglicht werden, eine konkrete Einschätzung ihrer interkulturellen Kompetenzen vorzunehmen, um Anforderungen der internationalen Wirtschaft, Verwaltung, sozialen Arbeit etc. entsprechen zu können. In diesem Artikel werden die Zielsetzung des Zertifizierungsrahmens vorgestellt und seine Hauptelemente beschrieben.

Schlagworte: Selbsttest, Interkulturelles Training, Intercultural Learning Professionals, Transparenz, Zertifikat

Abstract (English)

The field of intercultural competences has changed significantly in recent years. Due to an increasing differentiation of the definition(s) of the research object itself as well as the diversification of facilitating activities such as training, coaching, counselling, etc., the cognitive aspect is no longer the sole focus of the competences of intercultural professionals; aspects of experience, behaviour, practical skills and self-reflection etc. are also taught. Consequently, professionals in the intercultural context should have competences that go beyond the cognitive approach of comparing countries, which was successfully taught for long time. This applies even more to those who teach and impart intercultural competences. In order to ensure these requirements at the European level and to make them visible, the ECILP (European Certificate for Intercultural Learning Professionals) project, funded by the European Union, aims to create a Europe-wide certificate for professionals working in an intercultural context). It will enable especially trainers, coaches, mediators, etc. to assess their intercultural competences to meet today's requirements in international economy, administration, social work and other fields. The project's objective is to create a European certificate for Intercultural Learning Professionals. The article presents the objective of the certificate and describes its main elements.

Keywords: Self Test, Intercultural Training, Intercultural Learning Professionals, Transparency, Certificate

1. Einführung

1.1. Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselkompetenz

Die Erforschung von interkulturellen Kompetenzen und deren Konzeptualisierung ist vielfältig und unterscheidet sich je nach Disziplin und Ansatz (für einen Überblick siehe Leung / Ang / Tan 2014; Spitzberg / Changnon 2009). Die Definitionen für interkulturelle Kompetenz sind durchaus konvergent; Kernaspekte betreffen die Effektivität einer Person, auf Kenntnisse, Fähigkeiten und persönliche Eigenschaften zuzugreifen, um erfolgreich mit Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe im In- und Ausland zu kommunizieren (und zu arbeiten) (Leung / Ang / Tan 2014). In den spezifischen Modellen jedoch gibt es gravierende Unterschiede; Spitzberg und Changnon (2009) beschreiben mehr als 30 interkulturelle Kompetenzmodelle mit mehr als 300 verwendeten Konstrukten. Leung et al. schlagen auf der höchsten Integrationsebene vor, dass interkulturelle Persönlichkeitseigenschaften, Einstellungen und Fähigkeiten zusammen zu interkultureller Effektivität führen können und dass unterschiedliche Modelle diese Teilbereiche abbilden (Leung / Ang / Tan 2014). Interkulturelle Kompetenz besteht aus zahlreichen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen, und es ist unstrittig, dass sie in der praktischen Arbeit im internationalen und interkulturellen Kontext eine Schlüsselkompetenz darstellt (Becker / Ebert / Pastoors 2018; Deardorff 2020; Rings / Rasinger 2020). Nichtsdestoweniger wurden noch vor wenigen Jahren Fähigkeiten und Fertigkeiten, die mit Kommunikation, Teamfähigkeit und sozialem Umgang verbunden waren, als „weiche“ Kompetenzen oder „soft skills“ bezeichnet (Dueck 2011; Lévassieur 2013; Moser 2018). Zu diesen wurde auch die interkulturelle Kompetenz gezählt.

Die Erforschung interkultureller Kompetenzen hat seit Hall (1976) sowohl in der Theoriebildung als auch in der psychometrischen Erfassung deutliche

Fortschritte gemacht (Chen / Gabrenya 2021; Deardorff 2009; Leung / Ang / Tan 2014; Matsumoto / Hwang 2013). Der Forschungsgegenstand wird breiter gefasst und die Diversifizierung von Vermittlungstätigkeiten wie Trainings, Coachings, Beratungen und dergleichen einbezogen (Bolten 2016, 2020; Henze 2020; Moosmüller 2020; Nazarkiewicz 2020). Inhalte von Vermittlungstätigkeiten interkultureller Kompetenzen sind nicht mehr ausschließlich auf Themen ausgerichtet, bei denen Regionen oder Länder miteinander verglichen bzw. kontrastiert werden. In Lehr- und Vermittlungsmethoden sind interaktive Ansätze zu beobachten, während rein kontrastive Lehransätze in den Hintergrund treten (ten Thije 2020). Es wird nicht allein der Wissensaspekt in den Vordergrund der Kompetenzen Berufstätiger im interkulturellen Kontext gestellt, sondern ebenfalls Aspekte wie Erfahrung, affektive Ansätze, Teamfähigkeit, Selbst-/ Reflexion, Metakognition u. a. (Ang et al. 2007; Bennett 2015; Leenen 2018; Rings / Rasinger 2020). Berücksichtigt werden ebenfalls Diversitätskomponenten wie Organisationsformen, Regionen, Religion, Herkunft u. v. m. (Gardenswartz / Rowe 2022). Für den interkulturellen Bildungskontext werden außerdem Nachhaltigkeitsansätze diskutiert (Busch 2016).

Forschung und Praxis scheinen jedoch nicht auf dem gleichen Stand zu sein. Unter TrainerInnen werden oftmals affektive Kompetenzen in den Vordergrund gestellt, nicht aber kognitive oder behaviorale Tendenzen (Piper / Mazziotta / Rohmann 2019, für eine recht umfassende Erhebung unter TrainerInnen). Wenn man dies zusammen mit der hierfür relevanten Metaanalyse von Bezrukova et al. (2016) betrachtet, die insgesamt 260 Studien zur Evaluation von Trainings über 40 Jahre analysiert, wird ersichtlich, dass die von TrainerInnen verwendeten Kompetenzbereiche (d. h. affektive Bereiche) nicht die Bereiche sind, die die größten Trainingseffekte zeigen (das wären kognitive Bereiche). Oftmals sind es die einfach in der Praxis

zugänglichen Verfahren, die häufiger verwendet werden. Eine Metaanalyse von Paluck et al. (2021) über Trainingsverfahren zur Reduktion von Vorurteilen macht ersichtlich, dass solche ‚light touch‘ Verfahren (d. h. kurze Verfahren) nur kleine Effekte zeitigen. Auch wenn ein vollständiger Überblick über verwendete Verfahren und deren Wirkung noch aussteht, zeigen diese Ergebnisse, dass empirische Befunde und theoretische Modelle von der Praxis deutlich entfernt sind.

Wir fassen eine solche Diskrepanz als Hinweis darauf auf, dass eine Sichtbarmachung der Kompetenzbereiche im Rahmen einer Zertifizierung eine bessere Orientierung für in der interkulturellen Vermittlung Tätige bieten kann. Dies ist besonders wichtig, da es anscheinend Diskrepanzen zwischen dem Forschungsstand zur interkulturellen Kompetenz und den angewandten Verfahren gibt (Bezrukova et al. 2016; Piper / Mazziotta / Rohmann 2019), was besonders bedeutsam für VermittlerInnen interkultureller Kompetenzen ist (Groß 2018).

Im Zusammenhang mit Lehr- und Lerngeschehen reichen auch in der Berufsbildung pures Fach- und Faktenwissen und eine lediglich wissensvermittelnde orientierte Herangehensweise bei weitem nicht aus, um in interkulturellen Situationen zielführend und harmonisch zu agieren, sei es als VermittlerIn von Kompetenzen oder als internationales Team in der alltäglichen Zusammenarbeit im Büro oder online über Distanzen hinweg. Bereits vor mehr als 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). Eine gedeihliche und konstruktive Kooperation zu ermöglichen und zufriedenstellende oder gar überdurchschnittliche Ergebnisse zu erzielen, erfordert im interkulturellen Bereich den Dreiklang aus kognitiven, affektiven und verhaltensorientierten Herangehensweisen (Bezrukova u. a. 2016).

Es stellt sich die Frage, ob Qualifizierung und Zertifizierung in interkulturellen Berufskontexten diesen Erfordernissen gerecht werden. Auf nationaler, universitärer und Betriebsebene existieren vielfältige Qualifikationsprogramme und Zertifikate. Ein einheitlicher Qualitätsstandard auf europäischer oder internationaler Ebene findet sich jedoch nicht. Wie kann auf systematische Art und Weise der Kenntnisstand der heutigen Forschung mit der Praxis der derzeit arbeitenden Berufstätigen im Bereich des Interkulturellen Lernens verbunden werden? Ein Weg, dies strukturell und nachhaltig miteinander zu verbinden, ist über einen Zertifizierungsprozess, der die Kompetenzanforderungen des Berufsfelds und den Kenntnisstand der Forschung widerspiegelt, um Transparenz von Tätigkeiten und Befähigungen unter Berufstätigen, Lehrenden und KundInnen zu erreichen.

Daher wurde in einem von der Europäischen Union (EU) geförderten Projekt ein europaweiter Zertifizierungsrahmen für Berufstätige entwickelt. Im Projekt mit dem Namen *European Certificate for Intercultural Learning Professionals* (ECILP) wurde ein Instrument zur Selbstevaluierung von Kompetenzen im interkulturellen Bildungs- und Vermittlungskontext erarbeitet. Dieser ECILP-Rahmen legt breitgefächerte Fähigkeiten zugrunde und soll die o. g. Kompetenzanforderungen auf europäischer Ebene sicherstellen und angleichen.

1.2. Ziel des Projekts ECILP

Das Projekt ECILP umfasst zwei Komponenten. Die erste Komponente enthält einen „Kompetenzbaukasten“, der den Zertifizierungsrahmen bildet, um allen im interkulturellen Kontext (Berufs-) Tätigen eine Einschätzung dazu zu ermöglichen, welchen interkulturellen Anforderungen sie in der heutigen internationalen Wirtschaft, Verwaltung, sozialen Arbeit etc. gewachsen sein müssen. Dabei war es wichtig, die Anforderungen *transparent* und *nachvollziehbar* darzustellen. In einem eigens erstellten Online-Fragebogen mit einer Vielzahl

kognitiver, affektiver, erfahrungsbasierter und verhaltensorientierter Kompetenzelemente werden dazu fast 600 Kriterien abgefragt, die Interessierten Gelegenheit zur *Selbstreflexion* über die eigenen Fähigkeiten geben; zum anderen können interkulturell agierende Fachleute ihre Kompetenzen durch die (ehrlche) Beantwortung der entwickelten Fragen möglichst stimmig und authentisch einschätzen (*Selbsteinschätzung*) (Scheitza 2018:393ff.).

Die zweite Komponente – und das Hauptziel des ECILP-Projektes – ist, mittelfristig den im ersten Teil entwickelten Zertifizierungsrahmen als *gemeinsames Instrument* in ein *europaweit gültiges und anerkanntes Zertifikat*² zu überführen. Es wird sprach- und länderübergreifend einheitlich gestaltet, um einen europaweit gültigen und gleichwertigen Qualitätsstandard für verschiedene Berufsfelder und unterschiedliche Einsatzbereiche³ zu gewährleisten.

Die Konzeptualisierung lehnt sich zum einen an die des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (CEFR)⁴ an, der – in den 1990er Jahren zunächst in der Schweiz erarbeitet – mittlerweile internationalen Standard genießt und an dem sich führende Sprachlehrbuchverlage in Europa bei der Gestaltung ihrer Sprachlehrprogramme orientieren. Zum anderen stellt EuroPsy (European Federation of Psychologists' Associations – EFPA, 2019) einen wesentlichen Einfluss dar. EuroPsy ist ein europäischer Standard für Bildung, Berufsausbildung und Kompetenz in Psychologie, der von der EFPA 2005 festgelegt wurde und leitend für die Vergleichbarkeit von psychologischen Qualifikationen und europäische Hochschulcurricula ist. Der Zertifikatsrahmen von ECILP könnte in ähnlicher Weise innovative Impulse auslösen.

Internationale Verbände verschiedener Gruppen, wie die der PsychologInnen, der Coaches und der TrainerInnen, haben sich in den vergangenen Jahren international verbindliche Qualitätskriterien gegeben und agieren hier als Vorreiter. Sie haben für ihre Branche

transparente Standards formuliert, an denen sich die Qualität ihrer Dienstleistungen messen lässt und die international anerkannt sind (EuroPsy 2019; IBCT 2022; IOBC 2021). Dadurch können Auftraggeber entsprechender Lernaktivitäten sicherstellen, dass sie eine zertifizierte und standardisierte Qualität auf internationalem Niveau erhalten. Mit dem ECILP-Projekt ist intendiert, Kompetenzen sichtbar zu machen, dadurch Weiterbildung und Professionalisierung zu ermöglichen und die fachliche Akzeptanz in Wirtschaft und Verwaltung sowie unter denjenigen globalen Akteuren zu stärken, die bisher die Notwendigkeit interkultureller Weiterbildung und interkulturellen Kompetenzerwerbs nicht immer erkennen. Die Bezeichnung „Interkulturelle/r TrainerIn“ beispielsweise ist nicht geschützt. Jede/r kann sich so nennen.

1.3. Zielgruppen

Die Zielgruppe für eine Zertifizierung und das damit verbundene ECILP-Projekt umfasst alle in der interkulturellen Kompetenzvermittlung Arbeitenden. Dies ist ein breites Spektrum von Berufstätigen in der beruflichen Aus- und Fortbildung, der Hochschulbildung sowie in der Weiterbildung Erwachsener im privaten und öffentlichen Sektor. Der ECILP-Rahmen richtet sich an alle, die im interkulturellen Berufskontext lehren bzw. arbeiten (möchten) oder bereits als TrainerIn, Coach, ModeratorIn o. ä. tätig sind, außerdem an Trainingsinstitute, MultiplikatorInnen und Weiterbildungseinrichtungen. Diese Personen werden im ECILP-Kontext als *Intercultural Learning Professionals (ILP)* bezeichnet. Heute eignen sich über die Gruppe der Lehrenden, DozentInnen an Hochschulen und Universitäten sowie TrainerInnen in privaten und öffentlichen Bildungseinrichtungen hinaus auch BeraterInnen, Coaches, MediatorInnen, ModeratorInnen, Führungskräfte in Firmen, Verwaltungsangestellte, Sozialarbeitende, HandwerkerInnen u.v.m. interkulturelle Kompetenzen an (Gibson 2021:9). Sie alle sind gehalten und gefordert, in einer

zusammenwachsenden Welt nicht nur über Kenntnisse über andere Kulturen zu verfügen, sondern auch Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben, die ihnen den Umgang und die tägliche Arbeit mit KollegInnen aus verschiedenen Kulturen erleichtern oder teils erst ermöglichen. Insofern kann der ECILP-Rahmen für viele Formen der beruflichen Weiterbildung eingesetzt werden. Er richtet sich an berufstätige Personen, die sich in ihrer Branche durch fachliche Fortbildungen im interkulturellen Bereich qualifizieren oder weiterbilden möchten.

Die inhaltliche Basis des ECILP-Rahmens bildet eine Vielzahl an Kompetenzen, s. Kap. 5. Daher sollen im Folgenden die Begriffe „Kompetenz“ und „interkulturelle Kompetenz“ im Hinblick auf die Erstellung des Selbsteinschätzungsinstrumentes ECILP geklärt werden.

2. Zum Begriff ‚Kompetenz‘

Der allgemeine Begriff ‚Kompetenz‘ wurde und wird in den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen aus verschiedenen Perspektiven diskutiert und definiert. Kompetenz wird nicht allein durch Wissensaneignung erworben (Pastoors 2018).

„Kompetenz“ wird beispielsweise definiert als:

„... 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 u. a. 2003, 21).

Oder kurzgefasst:

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

Lebens- und Berufserfahrung, die Fähigkeit, die eigenen Gefühle steuern zu können, sich in verschiedensten Situationen angemessen und konstruktiv zu verhalten, all dies gehört zum Kompetenzrepertoire. Becker et al. beschreiben allein für den beruflichen Bereich 50 Kompetenzen (Becker / Ebert / Pastoors 2018), im Kompetenzatlas von Erpenbeck und Heyse finden sich 64 Kompetenzen (Heyse / Erpenbeck 2007), von denen viele auch im interkulturellen Handlungskontext benötigt werden.

Als kleinster gemeinsamer Nenner kann wohl gelten, dass Kompetenz ein Bündel von Einzelaspekten aus dem Wissens-, Erfahrungs- und Anwendungsbereich umfasst (Arnold / Erpenbeck 2021; Arnold 2002).

Kompetent ist also eine Person, die über ein Repertoire einzelner Kompetenzen – ähnlich einem Werkzeugkasten – verfügt. Es gilt, situativ angemessen und effektiv solche

„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)

In der Berufsbildung haben die meisten Fortbildungsbereiche bereits eigene Zertifikate eingeführt, seien es große, international agierende Firmen wie Siemens, BASF, Ford u. a. oder Bildungseinrichtungen, Hochschulen für angewandte Forschung oder Weiterbildungsinstitute. Diese „hauseigenen“ Zertifikate sind oft auf den jeweiligen fachspezifischen Bedarf ausgerichtet, haben also keine allgemeine Gültigkeit, die über die ins-

titutionell formulierten Anforderungen hinausgeht. Diese Praxis bringt es mit sich, dass Zertifikate und ihnen zugeordnete Merkmale stark divergieren können, sodass aus ihnen keine einheitlichen Kompetenzkriterien abgeleitet werden können.

Ergänzend zu den vorhandenen werden daher überregional einheitliche, gültige Standards für Lernaktivitäten im interkulturellen Berufskontext aufgrund zunehmend überregionaler Berufstätigkeit für interkulturelle Trainings, Beratungen, Coachings und andere Vermittlungsformen in der international agierenden Wirtschaft dringend benötigt.

2.1 Interkulturelle Kompetenz

Wie eingangs beschrieben, ist die Konzeptualisierung interkultureller Kompetenz vielfältig und komplex (Leung, / Ang / Tan 2014; Spitzberg / Changnon 2009). Einige Kernpunkte von interkultureller Kompetenz sind klar konvergent und beziehen sich auf die effektive Anwendung von Kenntnissen, Fähigkeiten, und Persönlichkeitseigenschaften zur interkulturellen Kommunikation (Leung / Ang / Tan 2014). Bennett beschreibt interkulturelle Kompetenz als ein „set of cognitive, affective, and behavioral skills and characteristics“ (Bennett 2015:xxiii).

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Typologien, um die Vielfalt von Modellen in ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden greifbar zu machen. Spitzberg und Changnon (2009) unterscheiden

1. ‚compositional models‘: Ziel ist die Auflistung der Komponenten, nicht notwendigerweise jedoch ihrer Verknüpfungen
2. ‚co-orientational models‘: Ziel ist die kriterienorientierte Abbildung der interaktionalen Herstellung erfolgreicher interkultureller Verständigung
3. ‚developmental models‘: Ziel ist, Veränderung und Prozesse interkultureller Kommunikation über eine Zeitspanne hinweg greifbar zu machen

4. ‚adaptation models‘: Ziel ist die Abbildung der gegenseitigen Effekte von Interaktionspartnern oder -gruppen, z. B. in Akkulturationsszenarios und
5. ‚causal process models‘: Ziel ist die Abbildung spezifischer Prozessabläufe und oftmals deren empirischer Testung.

Diese fünf typologischen Kategorien schließen einander nicht notwendigerweise gegenseitig aus (z. B. prozessorientierte und längsschnittliche Modelle). Wie bereits eingangs erwähnt, gehen Leung et al. einen anderen Weg und beschreiben die inhaltlichen Schwerpunkte von Modellen im Hinblick darauf, ob sie interkulturelle (1) Persönlichkeitseigenschaften, (2) Einstellungen oder (3) Fähigkeiten betrachten.

Bolten sieht interkulturelle Kompetenz als „Transferkompetenz“, für die es keine allgemeingültige Definition geben kann (Bolten 2016:37f.). Es gehe vielmehr um ein ganzheitliches Zusammenwirken von Kompetenzen, die in Abhängigkeit von bekannten zu unbekanntem Handlungskontexten und je nach Zielgruppe, Inhalten, Zielstellung u. a. an Rahmenbedingungen ausgerichtet und nach Bedarf verbunden und koordiniert werden müssen (Bolten 2016:28).

In verschiedenen beruflichen und Alltagskontexten muss die Bandbreite einzusetzender Kompetenzen variabel sein. Ein/e Lehrende/r interkultureller Kompetenzen wird für ein Online-Seminar mit französischen Technikern einer internationalen Firma ein Set von Kompetenzen benötigen, von denen sie/er in einer Trainingssituation mit rumänischen Expats in Irland zwar einen Teil wiederum einsetzen können wird, andere Kompetenzen sich aber stark unterscheiden werden. Weitere Kompetenzen werden zum Einsatz kommen, wenn es sich um ein Coaching im multikulturellen Rahmen handelt, bei dem es überwiegend um die Lösung bereits bestehender Probleme geht.

Darüber hinaus beschreibt Bolten Kompetenzen aus einer ganzheitlichen und relationalen Perspektive (Bolten 2016),

um die situative und kulturabhängige Variabilität interkultureller Handlungsweisen zu verdeutlichen. Dieser Ansatz gibt anschaulich wieder, dass Kompetenzen einerseits ein umfängliches und komplexes Gefüge aus unterschiedlichsten Elementen bilden, andererseits in den zahllosen diversen Lebens- und Arbeitskontexten gleich der Registerziehung bei einer Orgel sehr variabel zur Anwendung kommen müssen.

Leenen spricht in diesem Zusammenhang von „situativer Veränderung“ (2018:16) und führt ein „Fünf-Schubladen-Modell“ ein (2018:144), in dem für unterschiedliche Situationen unterschiedliche „Kompetenzschubladen“ zu ziehen seien, 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. Eine interkulturell geschulte Person muss nicht nur allgemeine, irgendwann angeeignete Fähigkeiten abgespeichert haben, also „kompetenzkompetent“ sein, sondern diese zum gegebenen Zeitpunkt auch bereithalten und abrufen, also individuell situativ anwenden können und daher auch „kompetenzperformant“ sein. „Kompetenz findet ihren Ausdruck in der Performanz, dem tatsächlich aktualisierten Verhalten,“ schreibt Arnold (2002:31). Dieser Aspekt ist gerade in Vermittlungssituationen von besonderer Bedeutung.

Der Qualitätsstandard von ECILP folgt überdies dem Konzept von Kulturalität, das nicht Differenzen in den Vordergrund stellt, sondern „Interkulturalität in Kulturalität umwandelt und damit, je nach Handlungsziel der Interaktionspartner, durch Normalitätserzeugung eine Grundlage für Kommunikationsfortschreibung, 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 kulturspezifisches Verhalten als normal angesehen wird. Durch unterschiedliches, kulturbedingtes Verhalten oder eine kulturell diverse Perspektive kann dann 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.

2.2 Erfassung interkultureller Kompetenz

Das Thema der Kompetenzmessung wird seit langem in der Fachwelt diskutiert (Bennett 2015; Erpenbeck et al. 2017; Groß 2018:203f.).

Bolten stellt den „Sinn standardisierter interkultureller Kompetenztests“ generell in Frage (Bolten 2016:37). Allgemein wird es als schwierig angesehen, Kompetenzen numerisch zu erfassen. Gleichwohl wird in der beruflichen Bildung der Nachweis messbarer, einheitlicher Kompetenzen für den interkulturellen Bereich häufig eingefordert (Winther 2010). Doch wird jeder Versuch, durch Kompetenzerfassung und -messung tatsächlich existentes Vermögen und die Fähigkeit interkulturellen Handelns präzise nachzuweisen, nur eine Annäherung sein können.

Daher plädieren WissenschaftlerInnen dafür, Kompetenzen möglichst genau zu beschreiben (Pastoors 2018:Kap. 1.3). Chen und Gabrenya (2021) geben 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, den Multicultural Personality Questionnaire und die Intercultural Sensitivity Scale.

Instrumente wie das Intercultural Development Inventory IDI (Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory) von Hammer, Bennett und Wiseman (2003) sowie

dessen Weiterentwicklung (Bennett 2013) und der Intercultural Readiness Check (IRC) (Brinkmann und Weerdenburg 2014) sowie der Test of Intercultural Sensitivity (ICUnet) zur Selbsteinschätzung sind weit verbreitet.

Interkulturelle Kompetenzmessinstrumente müssen nicht nur Konstruktvalidität, sondern auch kulturübergreifende Messäquivalenz nachweisen (d. h. methodisch vergleichbar sein) – was oftmals nicht der Fall ist (Bender / Adams 2021; Chen / Gabrenya 2021; Leung / Ang / Tan 2014; van de Vijver / Leung 2009).

3. Die Entwicklung des ECILP-Rahmens

Zur Vorbereitung der Erstellung des ECILP-Zertifizierungsrahmens wurden in einem ersten Schritt in Europa und Nordamerika existierende Qualitätsstandards und Zertifikate gesammelt, analysiert und miteinander verglichen. Diese Standards wurden bewusst nicht ausschließlich aus dem interkulturellen Bereich, sondern aus unterschiedlichen Fachbereichen (Sprachen, Erwachsenenbildung, Technik und IT, Psychologie, berufliche Bildung etc.) und aus verschiedenen Ländern gesucht, um eine Fülle an Kompetenzen unterschiedlichster Provenienz interdisziplinär miteinander in Beziehung setzen und vergleichen zu können.

Diese Suche erfolgte induktiv, denn es gibt keine (uns bekannte) Datenbank oder ein einheitliches Kompendium für solche Zertifikate, was eine systematische Literaturübersicht erschwert. Deswegen wurde induktiv und offen gesammelt, was natürlich mit der Einschränkung einhergeht, dass z. B. betriebsinterne Zertifikate, die nicht öffentlich zugänglich und wissenschaftlich dokumentiert sind, womöglich fehlen. Der resultierende Überblick (s. Tabelle 1) informiert daher ausschließlich über öffentlich verfügbare Zertifizierungsformate.

Auf diese Weise konnten insgesamt 54 Zertifikats- und Qualifizierungsmodelle aus Europa (Deutschland, Niederlande, Polen, Italien u. a.) und drei aus den

USA zusammengetragen werden. Diejenigen Modelle, in denen Kriterien, Kategorien und Standards klar definiert und begründet wurden, wurden in einem zweiten Schritt als Orientierungsgrundlage für ECILP geprüft (vgl. Tabelle 1).

Zentrale Fragestellungen waren:

- Seit wann ist das Zertifikat / der Qualitätsstandard zugänglich?
- Wurde es/er seit Entstehung revidiert / weiterentwickelt?
- Ist es/er mit wissenschaftlicher Beratung / Unterstützung entstanden?
- In welchem Land / welcher Region wurde es/er entwickelt?
- Welches Fachgebiet wird abgedeckt?
- Für welche Zielgruppe wurde es/er erstellt?
- Durch wen wurde es/er finanziell gefördert?
- In wie vielen Sprachen ist es/er zugänglich?
- Wie weit ist das Zertifikat / der Qualitätsstandard verbreitet?
- Wie gut wird es/er von der Zielgruppe (d. h. Berufsgruppe) angenommen?
- Auf welche Art wird es/er angewandt?
- Wird es/er durch eine verantwortliche Institution gepflegt?
- Sind Kosten für die Erlangung des Zertifikats/ des Qualitätsstandards aufzuwenden? – Wenn ja, in welcher Höhe?
- Gibt es transparente Informationen für die NutzerInnen?

Entlang diesen Fragestellungen wurden die genannten Modelle und deren Merkmale analysiert und die Charakteristika der jeweiligen Instrumente im Hinblick auf die Ziele des ECILP-Zertifikats abgeglichen, um von bestehenden Modellen zu lernen, bereits vorhandene Standards

in die Überlegungen hinsichtlich des Aufbaus und der Gestaltung des ECILP-Zertifizierungsrahmens einzubeziehen und zu entscheiden, ob sie für das ECILP-Zertifikat zu berücksichtigen seien. Dadurch konnten zentrale Eckpunkte für die Erstellung des ECILP-Zertifikats erfasst und gewichtet sowie Kriterien für ECILP definiert werden.

Tabelle 1: Auswahl von Qualifikations- und Zertifikatsmodellen, ECILP 2022.

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

Name	Bereich	Land / Region
EAEA – European Association for Adult Education: Upskilling for Adult Education	Erwachsenenbildung	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

4. Qualifikation und Zertifizierung

Wie oben beschrieben, umfasst die ECILP-Struktur zwei aufeinander aufbauende Komponenten:

1. Die *Selbsteinschätzung* entlang dem ECILP-Zertifizierungsrahmen
2. Die *externe Zertifizierung* auf Grundlage des ECILP-Zertifizierungsrahmens

Die Selbsteinschätzung fungiert als Reflexion der eigenen Qualifikationen. Der Terminus ‚Qualifikation‘ umfasst zwei Aspekte:

1. Die formale Qualifikation bezeichnet das formale Ergebnis (Qualifikation, Zeugnis, Diplom, Zertifikat oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsprozesses. Durch diesen Prozess bestätigt eine zuständige Institution, dass eine Person Lernergebnisse nachweist, die anhand bestimmter Standards gemessen werden, und/oder dass sie über die erforderliche Kompetenz verfügt, um eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich zu erfüllen. Diese Lernergebnisse können auf verschiedenen Wegen in formalen,

nichtformalen oder informellen Lernumgebungen im nationalen wie im internationalen Kontext erzielt werden. 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).

2. Berufliche Anforderungen: Hier geht es um Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um die mit einem bestimmten Beruf verbundenen spezifischen Aufgaben zu erfüllen. Arbeitgebern wird dadurch nachgewiesen, was qualifizierte BewerberInnen bzw. ArbeitnehmerInnen wissen und zu tun in der Lage sind. Für bestimmte reglementierte Berufe gelten in Deutschland und anderen europäischen Ländern Qualifikationen als Zugangsvoraussetzung. Überdies dokumentieren sie die Kompetenzstufe und die mögliche Entwicklung individueller Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine passgenaue Weiterbildung. Bildungs-

institutionen und -anbietern helfen Qualifikationen bei der Einordnung von Kompetenzen. Auf EU-Ebene erleichtern sie die Vergleichbarkeit im Falle von Arbeitsmobilität (CEDEFOP 2011:129; EQR 2017:15; Nielsen / Nikolovska / European Training Foundation 2007).

Auf das ECILP-Zertifikat treffen beide Aspekte von Qualifikation zu. Zum einen müssen formale Nachweise von Qualifikation/en erbracht werden, die im Laufe der Aus- und Fortbildungszeit und des Berufslebens erworben wurden. Zum anderen werden bereits erbrachte Qualifikationen abgefragt, die in unterschiedlichen Berufsfeldern erlernt oder erlangt wurden.

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 (CEDEFOP 2011; DIN EN ISO 9000 2015).

Gegenwärtig verleiht ECILP keinen entsprechenden Rechtstitel, sondern liefert mit dem ECILP-Zertifizierungsrahmen die inhaltliche Grundlage, die in einem späteren Abschnitt als professionelles Fundament für eine formale Zertifizierung dienen soll.

4.1 Die Qualifikationsstufen von ECILP

In den untersuchten Qualifikationsmodellen wird die Einteilung in Qualifikationsstufen sehr unterschiedlich gehandhabt. Sie reicht von keiner Unterteilung, also lediglich einer Stufe (z. B. das Trainerzertifikat von interculture.de) bis hin zu acht Stufen im Europäischen Zertifizierungsrahmen (Nielsen / Nikolovska / European Training Foundation 2007:22f.). Bhawuk und Triandis schlagen eine Vierteilung vor, wobei sie in der ersten Stufe von Personen ausgehen, die (fast) keine interkulturelle Kompetenz vorweisen können (1996:20).

Das Europäische Zertifikat für Psychologie EuroPsy unterscheidet zwei Stufen (basic und advanced) mit einer weiteren Option des Expertisenachweises in speziellen Fachgebieten (2019:7).

In anderen Zertifikaten auf nationalem und europäischem Niveau werden drei Zertifizierungsstufen eingeführt (IOBC, XPERT CCS); diesem Beispiel schließt sich ECILP an und nimmt ebenfalls eine Einteilung in drei Stufen vor. Die Stufen bauen linear und qualitativ aufeinander auf. Eine Einteilung in drei Stufen ist zum einen übersichtlich und wirkt damit zum anderen als Lernziel für KandidatInnen eher erreichbar als z. B. eine sechsteilige Stufung (wie im CEFR). Überdies können die im Zertifizierungsrahmen eingeführten Einzelkompetenzen auf europäischer Ebene mit anderen Zertifizierungsrahmen korrespondieren (Severing 2006).

Die Einstufung bei ECILP wird durch Mindestanforderungen definiert (Kap. 5), die anhand der o. g. Selbsteinschätzung erfüllt werden müssen. Die jeweiligen Ergebnisse werden anhand eines prozentualen Punkteverfahrens bewertet. Da interkulturelle Kompetenz ein Schlüsselmerkmal der Zertifizierung ist, sind die Anforderungen für diese Kompetenz besonders hoch. Wichtig ist, dass die Kompetenzen umfangreich sind, so dass es unterschiedlichste Profile von *Intercultural Learning Professionals* geben kann, die diese Mindestanforderungen erreichen.

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

4.1.1 Stufe 1 – *Established Intercultural Learning Professional (ILP-1)*

Dies ist das Einstiegszertifikat. Es beinhaltet alle grundlegenden, fundierten Kompetenzen, die für die Arbeit als *Intercultural Learning Professional (ILP)* erforderlich sind. Profile von *Intercultural Learning Professionals* können sich stark voneinander unterscheiden – je nach professioneller Ausrichtung,

Disziplin oder persönlichem Hintergrund (z. B. ganz besonders deutlich bei regionalen Kompetenzen).

4.1.2 Stufe 2 – *Advanced Intercultural Learning Professional (ILP-2)*

Dieses Niveau baut auf der Eingangsstufe auf. Es verlangt einen *fortgeschrittenen* Grad interkultureller und angrenzender Kompetenzen, der in einer festgelegten Anzahl von Kompetenzfeldern erreicht werden muss.

4.1.3 Stufe 3 – *Master Intercultural Learning Professional (ILP-3)*

Um die dritte und höchste Zertifizierungsstufe zu erreichen, müssen die KandidatInnen in allen Bereichen und Kompetenzfeldern ein *hohes Niveau* nachweisen. Dies befähigt den/die zertifizierte/n Master ILP, sich im interkulturellen Zusammenhang mit komplexen beruflichen Fragen zu befassen.

4.2 Allgemeine Qualifikationsvoraussetzungen

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

KandidatInnen müssen

- a. entweder einen Abschluss in einem relevanten Fach erworben haben (z. B. ein Studium oder eine Ausbildung in einem interkulturellen Bereich wie Interkulturelle (IK) Kommunikation, IK Wirtschaftskommunikation, IK Management, IK Psychologie) oder eine Reihe von Studien- bzw. Fortbildungsleistungen erbracht haben, die der Anzahl von ECTS eines Bachelor-Abschlusses entspricht;
- b. außerdem entweder
 - i. 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 (TrainerIn /MediatorIn /BeraterIn o. ä.) gearbeitet haben.

Hieraus wird deutlich, dass für die erste Stufe von ECILP bereits umfangreiche eigene Kenntnisse, Erfahrungen und Verhaltensmomente in interkulturellen Situationen vorliegen müssen.

Da es höchst unterschiedliche Wege zum Aufbau von interkulturellen Kompetenzen gibt, muss für jeden individuellen Fall die Fachkompetenz der/des zu Zertifizierenden möglichst detailliert abgefragt und beschrieben werden, damit sie adäquat eingestuft und innerhalb der Zertifizierungsstufen bewertet werden kann.

Das Zertifikat ECILP ist in seiner Struktur modular und flexibel aufgebaut. Auf jeder Stufe muss insgesamt eine bestimmte Anzahl von Punkten erlangt werden, die allerdings nicht auf alle Kompetenzfelder gleichmäßig verteilt sein muss. Schwerpunkte und Spezialisierungen werden ebenfalls bewertet.

Eine Besonderheit des ECILP-Konzeptes ist deshalb auch 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 nach sogenannten Ländertrainings sehr hoch ist. Aus diesem Grund möchte ECILP TrainerInnen die Gelegenheit geben, ihre länderspezifische Expertise im beruflichen Kontext nachzuweisen. Die Bewertung der regionalen Kompetenz ist auch ein Standardbestandteil des allgemeinen ECILP-Zertifikats.

4.3 Selbsteinschätzung

Im ersten Schritt besteht das ECILP-System aus einer Selbsteinschätzung.⁵ Die Selbsteinschätzungsaufgaben sind auf drei Kompetenzbereiche (Basis-, Prozess- und strategische Kompetenzen) verteilt (Kap. 5.2). Die einzelnen Kom-

petenzen weisen eine unterschiedliche Anzahl von Items auf und sind für eine abschließende Beurteilung unterschiedlich relevant. So sind beispielsweise für die interkulturelle Kompetenz (eine der Basiskompetenzen) mehr Items als für andere Kompetenzen angelegt, da die interkulturelle Kompetenz eine relativ hohe Bewertung erfährt. Insbesondere bei den Basiskompetenzen beziehen sich die Items auf die Aspekte Wissen, Erfahrung und Verhaltensweisen, die mit einer bestimmten Kompetenz verbunden sind (s. Abb. 1).

Die Items können sich in der Art der Beantwortung unterscheiden. Die meisten Items sind mit einem Likert-Antwortformat versehen, einige Items müssen jedoch aufgrund ihres Inhalts von diesem Format abweichen (z. B. die Frage nach der Häufigkeit im Zeitverlauf). Wenige Items bieten auch die Möglichkeit, einen offenen Text einzutragen. Um sicherzustellen, dass sich das ECILP-System im Laufe der Zeit weiterentwickeln kann, etwa um Themenbereiche einzubeziehen, die bisher noch nicht enthalten sind, ist der gesamte Komplex modular strukturiert und kann je nachdem, wie der interkulturelle Bereich sich inhaltlich entwickelt, adaptiert und aktualisiert werden. Darüber hinaus ermöglichen einige offene Antworten den AntragstellerInnen, Nachweise zu erbringen, die später bei Folgeschritten der Zertifizierung von PrüferInnen weiterverfolgt werden können.

5. Die ECILP-Struktur

Die bisher beschriebenen Grundannahmen bilden den konzeptuellen Rahmen für die Struktur von ECILP, die im Folgenden mit ihren zentralen Komponenten vorgestellt wird.

5.1 Überblick: Drei Bereiche des ECILP-Zertifizierungsschemas

Als Grundlage für die Erstellung des ECILP-Rahmens wurde eine dreiteilige Struktur erarbeitet, die sich an dem Format des Europäischen Zertifikates für Psychologie EuroPsy (2019) 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. Die Säulen wiederum sind untereinander abgestimmt und ergeben, dem systemischen Ansatz (Schwing 2016) folgend, ein ineinandergreifendes Gefüge, in dem sich die Einzelkomponenten des Zertifizierungsrahmens im Hinblick auf eine interkulturelle Lern- oder Arbeitssituation ergänzen und bedingen.

Die dreiteilige ECILP-Struktur enthält folgende Kompetenzbereiche:

- Der erste Kompetenzbereich enthält acht Basiskompetenzen, die für eine Lernaktivität im interkulturellen Kontext als notwendig erachtet werden.
- Der zweite Kompetenzbereich ist dem prozessualen Ablauf einer Lernaktivität gewidmet. Hier wird in sechs Einzelschritten ein typisierter Ablauf in einem strukturierten Lerngeschehen mit den dazugehörigen umfangreichen Kompetenzen beschrieben.
- Im dritten Kompetenzbereich geht es um die Erweiterung und Vertiefung von Kompetenzen. Er enthält relevante Themen zur beruflichen Weiterbildung und strategischen Ausrichtung. Dieser Schritt steht daher logisch am Ende des Selbstevaluierungsprozesses.

Die ECILP-Struktur ergibt als Gesamtbild ein synergetisches Gefüge aus

1. Basiskompetenzen für jeglichen Arbeitskontext im interkulturellen Bereich,
2. Prozesskompetenzen für die Durchführung einer Lernaktivität im interkulturellen Bereich sowie
3. strategischen Kompetenzen, die für die Berufsausrichtung im interkulturellen Bereich individuell ausgebaut werden können.

Die ECILP-Standards kompilieren ausgewählte Inhalte, Methoden, Theorien und didaktische Aspekte zu einem Gesamtgefüge interkultureller Kompe-

tenzen, die für die Berufspraxis im interkulturellen Kontext erforderlich sind. Sie vereinen, justieren und harmonisieren bestehende Standards auf europäischer Ebene.

Des Weiteren enthalten die Standards inhaltliche, methodische, didaktische, organisatorische und kommunikative Aspekte von Lernsettings und Vermittlungstätigkeiten. Diese Aspekte sind für die Arbeit im interkulturellen Lerngeschehen ebenfalls zentral, um interkulturelle Kompetenzen zielgruppenadäquat und ergebnisorientiert vermitteln zu können.

5.1.1 Kompetenzbereich 1: Basiskompetenzen

Als Basiskompetenzen werden acht grundlegende Kompetenzen eingeführt und als diejenigen Kompetenzen definiert, die sich jede/r TrainerIn, Coach, MentorIn, ModeratorIn, SupervisorIn, jede/r Lehrende und Vorgesetzte, die/der im interkulturellen und internationalen Rahmen arbeitet, aneignen sollte und die die AutorInnen im Rahmen interkultureller Lernaktivitäten für obligatorisch halten.

Es sind die

- *interkulturelle Kompetenz*, die unabdingbar bei der Durchführung von interkulturellen Lernaktivitäten in unterschiedlichsten Lernsettings ist (Bolten 2007; Deardorff 2009; Fowler / Yamaguchi 2020);

- *Erwachsenenbildungskompetenz (VET)*⁶, die vorausgesetzt wird, um mit Erwachsenen in einem interkulturellen Lernzusammenhang zu arbeiten (Göksu et al. 2017:86; WBA 2020:11f.; Richey 2013) und die

- *Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie*, die über die professionelle Kompetenz hinausgeht, da sie spezifisch psychologische Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung in Arbeits- und Organisationskonstellationen berücksichtigt (ENOP-EAWOP 2007).

Diese drei durchgehend erforderlichen Basiskompetenzen sind im ECILP-Zertifikat nachzuweisen. Aus jeder von ihnen muss ein/e ILP schöpfen können, um mit Lerninteressierten und Partnern erfolgreich und konstruktiv arbeiten zu können.

ECILP-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 Zielgruppenausrichtung	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. 1: Das dreigeteilte ECLIP-Strukturmodell, schematische Darstellung, ECLIP 2022.

Eine weitere Basiskompetenz im ECILP-Rahmen ist die *berufliche Kompetenz*. Sie gilt einerseits als generell erforderlich, wenn es um berufliche Erfahrung im Allgemeinen geht. Andererseits wird sie nicht für jede Lernaktivität in gleichem Maße und gleicher Ausrichtung benötigt.

Hintergrund ist, dass zwar für jedwede Lernaktivität im interkulturellen Bereich, sei es eine Moderation in einer Firma mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Kultur, ein Ländertraining oder eine Weiterbildungsmaßnahme im beruflichen Sektor, grundsätzlich berufliche Erfahrungen wünschenswert sind. Daher gelten sie auch im ECILP-Rahmen als notwendiger Bestandteil (Arnold 2010; ILO 2007; OECD 2014).

Berufliche Vorerfahrungen können aber z. B. im IT-Sektor oder in der Autoindustrie oder der Textilbranche erworben worden sein, als Führungskraft oder MitarbeiterIn, freiberuflich oder angestellt. Für eine Bildungsmaßnahme in einem anderen Industriezweig als den

genannten oder in einer kommunalen Verwaltung werden zwar in gleich welchem Berufszweig erlernte berufliche Kompetenzen in einer Bildungsmaßnahme hilfreich sein; gleichwohl tragen spezifisch im Berufsfeld der Teilnehmenden erworbene Berufserfahrungen entscheidend zum Gelingen einer Lernaktivität bei (Stumpf 2003:245ff.; Bolten 2007:170ff., 214f.).

Vier weitere Kompetenzen sind im ECILP-Rahmen an Aktivitäten ausgerichtet, die für die jeweilige Anwendung unterschiedlich und variabel eingesetzt werden:

- *Sprach- und Kommunikationskompetenz* ist für jede sprachbasierte interkulturelle Lernaktivität notwendig. Der ECILP-Rahmen ist darauf ausgerichtet, dass ILP in der Realität verschiedene Sprachen anwenden und außerdem der jeweiligen Kultur entsprechende Kommunikationskompetenzen aufweisen, um eine Lernaktivität gelingen zu lassen (Bennett 2015; Quetz 2020; Byram 2021).

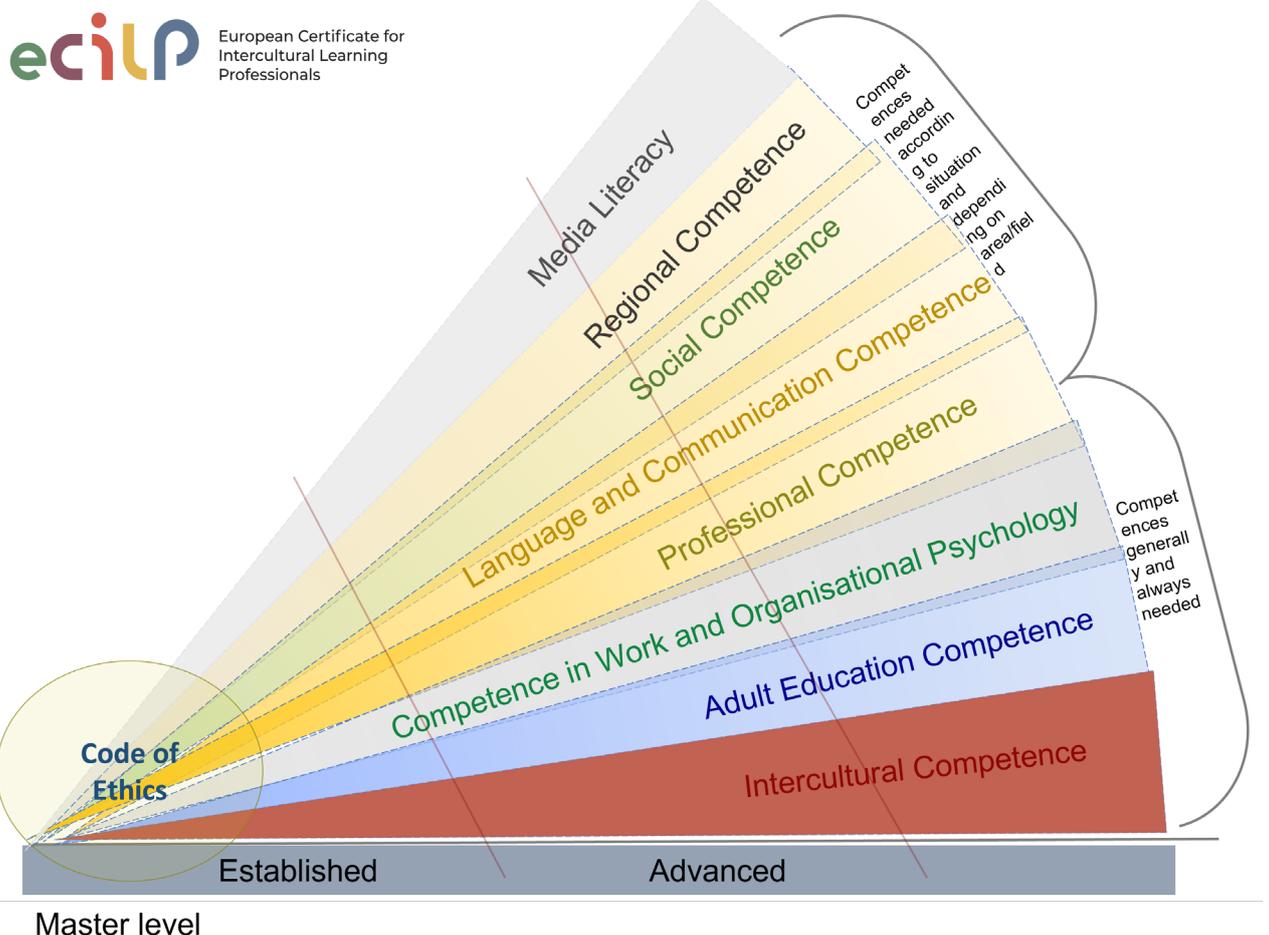


Abb. 2: Kompetenzfächer, ECILP 2022. 7

- *Regionalkompetenz* ist dann zentral, wenn vorwiegend Ländertrainings gegeben werden. Für eine interkulturelle Lernaktivität zum Thema Indien, den USA oder Frankreich wird höchst unterschiedliche Regionalkompetenz erforderlich sein (Gesteland 2005; Glazer 2020; ZfbK 2013).

- *Sozialkompetenz* wird in den Fällen besonders gefordert, in denen die Teilnehmerstruktur stark binnendifferenziert ist, wenn etwa Personen aus unterschiedlichen Berufsfeldern oder sozialen Gruppen stammen (Leary 2021; Moosmüller / Schönhuth 2009; Heyse / Erpenbeck 2007).

- *Medienkompetenz* wird äußerst unterschiedlich ausfallen, je nachdem, welche Infrastruktur in einer Region vorgefunden wird und wie die mediale Vorbildung und die Lerngewohnheiten der Teilnehmenden aussehen (Federighi / Nuisl von Rein 2000; Smith et al. 2005; Fowler / Yamaguchi 2020).

Der hier dargestellte so genannte „Kompetenzfächer“ soll die obigen Erläuterungen veranschaulichen:

1. Die sich ausweitenden Lamellen illustrieren individuell wachsende und sich mehrende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die mit zunehmendem Lernen und steigender Kompetenzentwicklung erreicht werden können.
2. Die einzelnen Lamellen, die jeweils für eine Kompetenz stehen, greifen ineinander und symbolisieren das Zusammenwirken aller notwendig erscheinenden Kompetenzen für eine Lernaktivität im interkulturellen Kontext. Der Fächer versinnbildlicht somit das Gesamtgefüge der ECILP-Basiskompetenzen.
3. Ein Fächer wird im Allgemeinen dazu benutzt, um frischen Wind zu erzeugen. Damit wird bildhaft eine Ermutigung zum lebenslangen Lernen gegeben, die im Kompetenzbereich 3: Strategische Kompetenzen ausgeführt wird.

Im Kompetenzfächer ist die berufliche Kompetenz an der Schnittstelle zwischen den für jede Lernaktivität unabdingbaren Kompetenzen (interkulturelle Kompetenz, berufliche Erwachsenenbildungskompetenz, Kompetenz in Arbeits- und Organisationspsychologie) und den „variablen“ Kompetenzen angesiedelt, die in jede Lernaktivität einfließen sollte. Alle Kompetenzen sind also relational und flexibel einzusetzen, dennoch benötigt man für ein Training mit ausschließlich französischsprachigen Teilnehmenden eben nur die französische und bei einer Lernaktivität mit ausschließlich bulgarisch sprechenden Teilnehmenden nur die bulgarische Sprach- und Kommunikationskompetenz.

5.1.2 Kompetenzbereich 1: Struktur

Der Aufbau im Kompetenzbereich 1 des ECILP-Systems folgt einem sich wiederholenden, gleich ablaufenden Schema (siehe auch Nielsen, Nikolovska und European Training Foundation 2007:97).

Für jede Kompetenz wird zunächst eine zweigeteilte Definition gegeben. Sie beschreibt zuerst das Handlungsfeld selbst und definiert anschließend, was ein/e Intercultural Learning Professional zu dieser Kompetenz leisten können sollte (Leenen 2018:142f.; Bolten 2020:58).

Vor dem Hintergrund der oben angeführten Definitionen von Kompetenz wurden für die acht Basiskompetenzen die folgenden drei Kompetenzaspekte zugrunde gelegt:

1 – Wissen

Für diesen Aspekt werden in allen acht Basiskompetenzen die Wissensgrundlagen sowie der Kenntnisstand zum jeweiligen Thema erfragt. Dazu gehört, auf welche Weise ILP ihre Fachkenntnisse zu interkulturellen Themen erweitern und wie sie ihr Wissen aktualisieren (z. B., ob und wie oft Fachorgane und Medien für die jeweilige Basiskompetenz konsultiert, Fortbildungen und Kongresse besucht werden oder der Fachaustausch mit KollegInnen gepflegt wird).

Prozesskompetenzen bilden chronologisch den Trainingsprozess ab, der mit der Auftragsklärung beginnt und mit der Nachhaltigkeitsprüfung endet. Die Kompetenzen, die zum Trainingsprozess gehören, wurden in Anlehnung an gängige Beispiele (Europsy 2019; Salas / Cannon-Bowers 2001; Salas / Stagl 2009; Kempen et al. 2020) in sechs Kategorien eingeordnet. Diese Kategorien entsprechen in der Praxis miteinander verbundenen (teils auch parallelen) und zeitlich sukzessiv ablaufenden Phasen im Vermittlungs- und Lernprozess. Jede Phase beinhaltet zahlreiche Elemente, die sukzessiv bzw. parallel in den Trainingsprozess einfließen.

Ziel des ECILP-Assessments ist auch hier, eine Selbsteinschätzung eigener Kompetenzen im Kontext interkulturellen Lernens zu ermöglichen. Für diesen Bereich gilt ebenfalls, dass je nach Tätigkeitssektor und beruflicher Erfahrung Kompetenzen unterschiedlich ausgerichtet sein und abgerufen werden müssen. So wird eine interkulturelle Trainerin, die ein Training für ein Wirtschaftsunternehmen plant, anders an die Planung und Durchführung herangehen als ein Hochschullehrer, der im Rahmen des universitären Lehrplans einen Kurs zur Interkulturalität anbietet.

Die Kategorien, die den Phasen eines Trainings entsprechen, sind in sechs Prozessschritten unterteilt:

- A. Bedarfe, Ziele, Absprachen: In dieser Kategorie geht es um die Auftragsklärung, die Bedarfe und Zielstellung des Klienten/der Klientin sowie den Vertrag und die inhaltliche Festlegung hinsichtlich einer Lernaktivität im interkulturellen Kontext.
- B. Bedingungen im Vorfeld und Zielgruppenausrichtung: Diese Kategorie bezieht sich auf Lernvoraussetzungen und Vorerfahrungen von TeilnehmerInnen sowie Gegebenheiten wie classroom setting, verpflichtende bzw. freiwillige Teilnahme u. a.

- C. Trainingsvorbereitung: Diese Kategorie umfasst den Vorbereitungsprozess, angefangen von der Definition von Lernzielen über die Erstellung des Trainingskonzeptes mit der Ausarbeitung angemessener Inhalte, Methoden und Übungen und der zugehörigen Materialien bis hin zum zur Verfügung stehenden Zeitrahmen.
- D. Durchführung des Trainings: Hier wird der Ablauf mit den einzelnen Trainingsschritten definiert, beginnend mit dem Aufbau von Vertrauen und einer sicheren Arbeitsatmosphäre über die inhaltliche und methodische Realisierung bis hin zu einem ergebnisorientierten Abschluss.
- E. Evaluation: In diese Kategorie werden Feedbackprozesse aufgenommen, die die Zufriedenheit und Lernerfolge der Teilnehmenden erfassen.
- F. Nachbereitung: In diese Kategorie fallen Kriterien, mit denen die Zufriedenheit des Auftraggebers/der Auftraggeberin festgestellt und mit der anfänglichen Zielstellung für die Lernaktivität abgeglichen wird.

Im zweiten Kompetenzbereich werden in 23 Subkategorien 54 Antwortmöglichkeiten angeboten.

5.1.4 Kompetenzbereich 3: Strategische Kompetenzen

Der dritte und letzte Kompetenzbereich beinhaltet Kompetenzen, die der inhaltlichen und organisatorischen Weiterentwicklung eines Unternehmens bzw. der ILP dienen können. Er richtet sich vornehmlich an Selbstständige und FreiberuflerInnen. Im Zeitalter lebensbegleitenden Lernens wird die stetige Aktualisierung von Kenntnissen, Techniken, Methoden etc. sowohl von einem Unternehmen als auch von Fachkräften erwartet und ist für einen qualitativ hochwertigen Ablauf und Erfolg von Lernaktivitäten in jeglichem Bereich geboten (Groß 2018).

In Anlehnung an EuroPsy (2019:49) wurden die dort genannten Kompetenzen für interkulturelle Arbeitsfelder modifiziert.

Folgende sieben Kompetenzen werden für diesen Bereich als zentral erachtet:

- fachliche und strategische Ausrichtung der ILP bzw. des Unternehmens
- inhaltliche Fortbildung der ILP
- Qualitätssicherung
- Forschung und Entwicklung
- Netzwerkaktivitäten mit KollegInnen vom Fach, fachrelevanten Organisationen und (potenziellen) KlientInnen
- praktisch-organisatorisches Management des Unternehmens
- Beachtung nachhaltiger Gestaltung der Arbeit und die Berücksichtigung möglichst umweltfreundlicher Technologien bei der Ausübung des Berufs.

In diesem Bereich werden knapp 30 Einzelaspekte abgefragt.

5.2 Zertifizierung und Testverfahren

Der hier beschriebene erste Schritt des ECILP-Rahmens – die Selbsteinschätzung – hat den Anspruch, reale berufliche Tätigkeiten widerzuspiegeln und erfasst eine Vielzahl interkultureller Kompetenzen und angrenzender Disziplinen, die in einer Lernaktivität im interkulturellen Kontext für angeraten bis unabdingbar gehalten werden. Mit einer solchen Selbsteinschätzung wird in diesem ersten Schritt auch im vorliegenden Zertifizierungsrahmen stets nur eine Annäherung an im Einzelfall und für die jeweils spezifische Situation abrufbare Kompetenzen erreicht werden können, auch wenn hier eine sehr detaillierte Abfrage in drei Kompetenzbereichen mit fast 600 Kriterien stattfindet und damit

eine umfassende Beschreibung einer hohen Zahl von Einzelkompetenzen sowohl im interkulturellen als auch im Trainings- und Vermittlungsbereich geliefert wird.

Um dennoch einen möglichst hohen Grad an Präzision und Zuverlässigkeit zu erreichen, wurde bereits während der Erstellung des Zertifikatssystems die Arbeit 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 die Kommentare der dortigen FachkollegInnen für die weitere Arbeit berücksichtigt.
- Fünftens wurde zur Sicherstellung der Qualität des ECILP-Rahmens im Anschluss an die Fertigstellung des Kompetenzrasters der gesamte Fragenkomplex in einer europaweit durchgeführten Pilotstudie mit knapp 100 Personen getestet.

6. Fazit und Ausblick

Durch die wachsende Diversifikation interkultureller Kompetenzen bei gleichzeitig zunehmend ganzheitlicher Betrachtung des Forschungsgegenstandes wird das Feld von Zertifikaten und Qualifikationen in diesem Bereich für viele AnwenderInnen unübersichtlich. Aus der Praxis wird berichtet, dass bei

Anfragen zu interkulturellen Trainings standardisierte, allgemein gültige und vergleichbare Standards und Zertifikate verlangt werden. Die Vielzahl unterschiedlicher Qualifikationsnachweise – mögen sie noch so fundiert und fachlich ausgereift sein – führt bei KundInnen zu Verunsicherung im Hinblick auf eine gesicherte Qualität und lässt gerade Firmen im internationalen Segment zweifeln, ob denn eine interkulturelle Lernaktivität effektiv und qualitativ hochwertig sei. Das ECILP-Projekt stellt, ergänzend zu existenten Zertifikaten, einen umfassenden, überregional anwendbaren, praktikablen und einheitlich gestalteten Kompetenzrahmen vor, der auf EU-Ebene

- erstens TrainerInnen und Anbietern einen europaweit gültigen Qualitätsstandard bietet und
- zweitens ein gemeinsames Zertifikat mit äquivalenten Kategorien und Kriterien schafft, mit dem bei Trägern und AnwenderInnen die Qualitätssicherung und Akzeptanz interkulturellen Lernens gefördert werden soll.

Im ECILP-Rahmen werden Einzelkomponenten aus einer breiten Palette von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten interkultureller Kompetenzen möglichst konkret, verständlich und nachvollziehbar beschrieben. Die AutorInnen haben auf ein hohes Maß an Anwenderfreundlichkeit geachtet, um für die Beantwortung der Fragen eine realitätsnahe Selbsteinschätzung eigener Kompetenzen zu gewährleisten. Angaben zu verschiedenen Kompetenzfeldern sind erforderlich, die in ein festgelegtes Bewertungsschema eingehen. Um am Ende der Selbsteinschätzung eine Möglichkeit zum Ausbau der eigenen Kompetenzen zu geben, wird darüber hinaus eine Übersicht von Kompetenzen vorgeschlagen, in denen die eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erweitert und vertieft werden können. Die Selbsteinschätzung erfolgt online auf einem hierzu entwickelten Internet-Portal. Die Fragen zur Selbsteinschätzung liegen derzeit in fünf Sprachen (Deutsch, Englisch, Italienisch, Niederländisch und Polnisch) vor.⁸

7. Erwartete Wirkungen und Impulse

Auch wenn heute die meisten Universitäten und Hochschulen in Deutschland unterschiedlichste Studiengänge mit Schwerpunkten in interkultureller Kommunikation anbieten, auch wenn es an den meisten Volkshochschulen und Weiterbildungsinstituten Kurse zu interkulturellen Themen gibt, auch wenn firmen- oder verwaltungsintern Fortbildungen zu interkulturellen Themen organisiert werden und selbst wenn dort ähnliche Inhalte, Konzepte, Methoden, Fertigkeiten und Fähigkeiten vermittelt würden, bieten bisher weder Interessenverbände noch professionelle Fachorganisationen international verbindliche Standards oder gemeinsame Kriterien an, die über die jeweiligen, etwa firmen- oder branchenspezifischen, Bedarfe und Erfordernisse hinausgehen. ECILP zielt darauf ab, für Berufstätige v. a. im interkulturellen Vermittlungs-, Lehr- und Trainingsbereich als Orientierungsrahmen zu fungieren.

In der nächsten Etappe des Projektes werden die Regeln für die Vergabe des ECILP-Zertifikats für ein Praxisfeld definiert werden. Diese können für diverse Bereiche der beruflichen Praxis (von der Moderation über Coaching und Beratung bis hin zur Teamarbeit), für verschiedene Branchen (z. B. im Firmentraining, in Bereichen der Gesundheit, Migration, internationalen Hochschulbildung, Regierung und Verwaltung sowie Berufsbildung) und für unterschiedliche Berufsgruppen (z. B. Lehrende, Ärzte, HandwerkerInnen, SozialarbeiterInnen) verwendet bzw. adaptiert werden (Leenen 2018:135).

Von einem europaweit gültigen Zertifizierungsrahmen im interkulturellen Bereich wie ECILP können demnach folgende Impulse ausgehen:

- Erstens kann er Zertifizierten helfen, die Qualität ihrer interkulturellen Dienstleistung zu optimieren, sicherzustellen und nachzuweisen. Die Tests des Self-Assessment weisen darauf hin.

- Zweitens stellt der ECILP-Zertifizierungsrahmen interkulturelle Kompetenzen transparent dar und kann dadurch vor allem die Akzeptanz des Faches in der Wirtschaft erhöhen.
- Drittens können sich sowohl Fachverbände und professionelle Organisationen interkultureller Ausrichtung als berufsrepräsentierende Institutionen wie auch deren Mitglieder an einem europäischen Qualitätsstandard orientieren.
- Viertens sollen in einem nächsten Schritt zertifizierte ILP ihren AuftraggeberInnen ein europaweit gültiges Zertifikat vorlegen können.

8. Literatur

Ang, S. / Dyne, L.v. / Koh, C. / Yee Ng, K. / Templer, K. J. / Tay, C. / Chandrasekar, N. A. (2007): Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review* 3(3): 335–71. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x>

Arnold, R. (2002): Von der Bildung zur Kompetenzentwicklung. Anmerkungen zu einem erwachsenenpädagogischen Perspektivwechsel. In Rein, E. N. v. (Hrsg.): *Thema: Kompetenzentwicklung statt Bildungsziele?* Bielefeld: Bertelsmann, 26–39.

Arnold, R. (2010): *Systemische Berufsbildung: Kompetenzentwicklung neu denken – mit einem Methoden-ABC*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Arnold, R. / Erpenbeck, J. (2021⁵): *Wissen ist keine Kompetenz: Dialoge zur Kompetenzreife*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Becker, J. H. / Ebert, H. / Pastoors, S. (2018): *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen*. Berlin, Heidelberg: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-54925-4>

Bender, M. / Adams, B. G. (Hrsg.): (2021): *Methods and Assessment in Culture and Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

Bennett, J. M. (Hrsg.) (2015): *The Sage Encyclopedia of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bennett, M. J. (23.08.2013): The Roadmap to Intercultural Competence Using the IDI. *Intercultural Development Inventory*. IDI, LLC. Zugriff am 20.10.2023 über: <https://idiinventory.com/generalinformation/the-intercultural-development-continuum-idi/>

Bezrukova, K. / Spell, C. S. / Perry, J. L. / Jehn, K. A. (2016): A Meta-Analytical Integration of over 40 Years of Research on Diversity Training Evaluation. *Psychological Bulletin* 142(11): 1227–74. <https://doi.org/10.1037/bul0000067>

Bhawuk, D. P. S. (1996²): The Role of Culture Theory in the Study of Culture and Intercultural Training. In Landis, D. / Bhagat, R. (Hrsg.): *Handbook of Intercultural Training*. Thousand Oaks, CA: Sage, 17–34.

Bolten, J. (2007): *Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Bolten, (2016): Interkulturelle Kompetenz – eine ganzheitliche Perspektive. *polylog* 36: 23–38.

Bolten, J. (2020): Rethinking Intercultural Competence. In Rings, G. / Rasinger, S. M. (Hrsg.): *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge: Cambridge University Press, 56–67. <https://doi.org/10.1017/9781108555067.005>

Brinkmann, U. / Weerdenburg, O. v. (2014): *Intercultural Readiness: Four Competences for Working across Cultures*. New York, NY: Palgrave Macmillan.

Busch, D. (2016): What Is Intercultural Sustainability? A First Exploration of Linkages between Culture and Sustainability in Intercultural Research. *Journal of Sustainable Development* 9(1): 63. <https://doi.org/10.5539/jsd.v9n1p63>

Byram, M. (2021): *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence: Revisited*. Bristol, UK: Multilingual Matters. <https://doi.org/10.21832/9781800410251>

CEDEFOP (2011): *CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training. Jahresbericht 2010*. Zugriff am 20.10.2023 über: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4115>

Chen, X. / Gabrenya, W. K. (2021): In Search of Cross-Cultural Competence: A Comprehensive Review of Five Measurement Instruments. *International Journal of Intercultural Relations* 82(May): 37–55. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.02.003>

Deardorff, D. K. (Hrsg.) (2009): *The Sage Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Deardorff, D. K. (2020): Defining, Developing and Assessing Intercultural Competence. In Rings, G. / Rasinger, S. (Hrsg.): *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 493–503. <https://doi.org/10.1017/9781108555067.036>

DIN EN ISO 9000. (2015): *DIN EN ISO 9000:2015-11, Qualitätsmanagementsysteme – Grundlagen und Begriffe (ISO_9000:2015); Deutsche und Englische Fassung EN_ISO_9000:2015*. Berlin: Beuth Verlag. <https://doi.org/10.31030/2325650>

Dueck, G. (2011): *Professionelle Intelligenz: worauf es morgen ankommt*. Frankfurt am Main: Eichborn.

ENOP-EAWOP = 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*. Zugriff am 20.10.2023 über: <http://www.eawop.org/uploads/datas/8/original/Enop%20-%20Eawop%20Reference%20model%202007.pdf>

EQR = Amtsblatt der Europäischen Union (2017): *Empfehlung des Rates vom 22. Mai 2017 über den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen und zur Aufhebung der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen*. Zugriff am 20.10.2023 über: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32017H0615%2801%29>

Erpenbeck, J. / Rosenstiel, L. v. / Grote, L. / Sauter, W. (Hrsg.) (2017³): *Handbuch Kompetenzmessung: erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.

Europäische Kommission (2022): *Verhaltenskodex für die Mitglieder der Europäischen Kommission*. Zugriff am 20.10.2023 über: https://commission.europa.eu/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/code-conduct-members-european-commission_de

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

Evanoff, R. J. (2006): Intercultural Ethics: A Constructivist Approach. *Journal of Intercultural Communication* 9 (published by the Society for Intercultural Education, Training and Research; SIETAR Japan): 89–102.

Evanoff, R. J. (2020): Introducing Intercultural Ethics. In Rings, G. / Rasinger, S. (Hrsg.): *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 187–202. <https://doi.org/10.1017/9781108555067.014>

Federighi, P. / Rein, E. N. v. (2000): *Weiterbildung in Europa: Begriffe und Konzepte*. Frankfurt am Main: DIE.

- Fowler, S. M. / Yamaguchi, M. (2020): An Analysis of Methods for Intercultural Training. In Landis, D. / Bhawuk D. P. S. (Hrsg.): *The Cambridge Handbook of Intercultural Training* (4th ed.). Cambridge, UK: Cambridge University Press, 192–257. <https://doi.org/10.1017/9781108854184.008>
- Gardenswartz, L. / Rowe, A. (Hrsg.): (2022): *Articles on Diversity and Inclusion*. Zugriff am 20.10.2023 über: <https://www.gardenswartzrowe.com/archives>
- Gesteland, R. R. (2005): *Cross-Cultural Business Behavior: Negotiating, Selling, Sourcing and Managing across Cultures*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Glazer, S. (2020): Training for Cross-Cultural Competence in the United States Military. In Landis, D. / Bhawuk D. P. S. (Hrsg.): *The Cambridge Handbook of Intercultural Training* (4th ed.). Cambridge, UK: Cambridge University Press, 440–74. <https://doi.org/10.1017/9781108854184.017>
- Göksu, I. / Özcan, K. V. / Cakir, R. / Göktas, Y. (2017): Content Analysis of Research Trends in Instructional Design Models: 1999–2014. *Journal of Learning Design* 10(2): 85–109. <https://doi.org/10.5204/jld.v10i2.288>
- Groß, A. (2018): Lehren und Lernen in der interkulturellen Weiterbildung. In Leenen, W. R. (Hrsg.): *Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 169–272. <https://doi.org/10.13109/9783666406485.169>
- Hall, E. T. (1976): *Beyond Culture*. New York, NY: Anchor Books.
- Hammer, M. R. / Bennett, M. J. / Wiseman, R. (2003): Measuring Intercultural Sensitivity: The Intercultural Development Inventory. *International Journal of Intercultural Relations* 27(4): 421–43. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)
- Henze, J. (2020): Horizonte der interkulturellen Kompetenzdiskussion. In Moosmüller, A. (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz. Kritische Perspektiven*. Münster: Waxmann, 81–121.
- Heyse, V. / Erpenbeck, J. (Hrsg.) (2007): *Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE® und KODE®X im Praxistest*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann.
- IBCT = International Board of Certified Trainers (2022): *What Is IBCT: Certification for Trainers and Talent Development Professionals?* Zugriff am 20.10.2023 über: <https://www.ibct-global.com/certification-of-trainers/>
- ILO = International Labour Organization / Tuck, R. (2007): *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*. Geneva, CH: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/---ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf
- IOBC = International Organization for Business Coaching (2021): *Guidelines and Recommendations for the Development of Coaching as a Profession. Compendium with the IOBC Professional Standards*. Zugriff am 20.10.2023 über: www.iobc.org
- Kempen, R. / Schumacher, S. / Engel, A. M. / Hollands, L. A (2020): *Interkulturelle Trainings planen und durchführen: Grundlagen und Methoden*. Göttingen: Hogrefe.
- Klieme, E. / Avenarius, H. / Blum, W. / Döbrich, P. / Gruber, H. / Prenzel, M. / Reiss, K. u. a. (2003): *Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise*. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung. https://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=20901

- Kochmann, K. (2007): Erfahrungen beim Einsatz von KODE® und KODE®X im interkulturellen Kontext – Eine Fallstudie. In Heyse, V. / Erpenbeck, J. (Hrsg.): *Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE® und KODE®X im Praxistest*. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann, 217–32.
- Leary, T. (2021): *The Social Dimensions of Personality – Group Process and Structure*. o. O.: Hassell Street Press.
- Leenen, W. R. (2018): Grundbegriffe interkultureller Kompetenzvermittlung. In Leenen, W. R. (Hrsg.): *Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 25–168. <https://doi.org/10.13109/9783666406485.25>
- Leung, K. / Ang, S. / Tan, M. L. (2014): Intercultural Competence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1(1): 489–519. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091229>
- Levasseur, R. E. (2013): People Skills: Developing Soft Skills – A Change Management Perspective. *Interfaces* 43(6): 566–71. <https://doi.org/10.1287/inte.2013.0703>
- Matsumoto, D. / Hwang, H. C. (2013): Assessing Cross-Cultural Competence: A Review of Available Tests. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 44(6): 849–73. <https://doi.org/10.1177/0022022113492891>
- Moosmüller, A. (2020): Interkulturelle Kompetenz: Kontexte, Diskurse, Kritik. In Moosmüller, A. (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz. Kritische Perspektiven*. Münster: Waxmann, 17–42.
- Moosmüller, A. / Schönhuth, M. (2009): Intercultural Competence in German Discourse. In Deardorff, D. K. (Hrsg.): *The Sage Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, London, New Delhi, Singapore: Sage, 209–32.
- Moser, M. (2018): *Bedeutung von Soft Skills in einer sich wandelnden Unternehmenswelt*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22273-4>
- Nazarkiewicz, K. (2020): Zwischen Problemanzeige und Lösung: das Dilemma der interkulturellen Kompetenz. In Moosmüller, A. (Hrsg.): *Interkulturelle Kompetenz. Kritische Perspektiven*. Münster: Waxmann, 301–20.
- Nielsen, S. / Nikolovska, M. / European Training Foundation (Hrsg.) (2007): Quality in Vocational Education and Training: Modern Vocational Training Policies and Learning Processes. *ETF Yearbook 2007*. Luxembourg: Off. for Official Publ. of the Europ. Communities.
- OECD = Organisation for Economic Co-Operation and Development (2014): *Competency Framework*. Zugriff am 20.10.2023 über: https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf
- Paluck, E. L. / Porat, R. / Clark, C. S. / Green, D. P. (2021): Prejudice Reduction: Progress and Challenges. *Annual Review of Psychology* 72(1): 533–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-071620-030619>
- Pastors, S. (2018): Einleitung. In Becker, J. H. / Ebert, H. / Pastors, S. (Hrsg.): *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen*. Berlin, Heidelberg: Springer, 1–5. https://doi.org/10.1007/978-3-662-54925-4_1
- Piper, V. / Mazziotta, A. / Rohmann, A. (2019): Vorurteilsfreiheit, Empathie, Ambiguitätstoleranz – Diversity-Kompetenzen aus Sicht von Diversity-Trainerinnen und -Trainern. *interculture journal: Online Zeitschrift für interkulturelle Studien* 18(31): 11–30.
- Quetz, J. (2020): *Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lehren, lernen, beurteilen*. Begleitband. Übersetzt von Rudi Camerer. Stuttgart: Ernst Klett Sprachen.

- Rathje, S. (2006): Interkulturelle Kompetenz – Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. *Zeitschrift für interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 11(3): 1–21.
- Richey, R. C. (2013): Terminology Entries (Alphabetical Presentation). In Richey, R. C. (Hrsg.): *Encyclopedia of Terminology for Educational Communications and Technology*. New York, NY: Springer New York, 1–329. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6573-7_1
- Rings, G. / Rasinger, S. (Hrsg.)(2020): *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108555067>
- Salas, E. / Cannon-Bowers, J. A. (2001): The Science of Training: A Decade of Progress. *Annual Review of Psychology* 52(1): 471–99. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.471>
- Salas, E. / Stagl, K. C. (2009²): Design Training Systematically and Follow the Science of Training. In Locke, E. A. (Hrsg.): *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*. Chichester, UK: John Wiley.
- Scheitza, A. (2018): Selbsteinschätzungsübungen und Testverfahren. In Leenen, W. R. (Hrsg.): *Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 387–450. <https://doi.org/10.13109/9783666406485.387>
- Schwing, R. (2016): Allgemeine Grundlagen systemischer Praxis. In Levold, T. / Wirsching, M. (Hrsg.): *Systemische Therapie und Beratung: Das große Lehrbuch*. Heidelberg: Carl Auer, 151–56.
- Severing, E. (2006): Europäische Zertifizierungsstandards in der Berufsbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* 102(1): 15–29.
- Smith, K. / Moriarty, S. / Barbatsis, G. / Kenney, K. (Hrsg.) (2005): *Handbook of Visual Communication Research: Theory, Methods, and Media*. Mahwah, NJ: L. Erlbaum.
- Spitzberg, B. H. / Changnon, G. (2009): Conceptualizing Intercultural Competence. In Deardorff, D. K. (Hrsg.): *The Sage Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2–52. <https://doi.org/10.4135/9781071872987.n1>
- Stahl, G. K. (1998): *Internationaler Einsatz von Führungskräften. Managementwissen für Studium und Praxis*. München: Oldenbourg.
- Stumpf, S. (2003): Interkulturelles Management. In Thomas, A. / Kammhuber, S. / Schroll-Machl, S. (Hrsg.): *Handbuch interkulturelle Kommunikation und Kooperation. Band 2. Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 245–58.
- Thije, J. D. ten. (2020): What Is Intercultural Communication? In Rings, G. / Rasinger, S.: *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 35–55. <https://doi.org/10.1017/9781108555067.004>
- Vijver, F. J. R. v. d. / Leung, K. (2009): Methodological Issues in Researching Intercultural Competence. In Deardorff, D. K. (Hrsg.): *The Sage Handbook of Intercultural Competence*. Thousand Oaks, CA: Sage, 404–18.
- WBA = Kooperatives System der Österreichischen Erwachsenenbildung. (2020): *WBA-Zertifikat Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in*. Wien: Bildungsakademie Österreich.
- Winther, E. (2010): *Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- ZfbK = Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen. (2013): *Regionalkompetenz (AfK-Nr. 357)* — ZfbK. Zugriff am 20.10.2023 über: <https://www.uni-giessen.de/de/fbz/zentren/zfbk/afk/modulbeschreibungen/zfbk1/interkulturellekompetenz/regionalkompetenz/view>

9. Endnoten

1. Das Projekt ECILP wurde von der EU als Erasmus-Programm gefördert (KA202-7AC22192-EN) und lief von Oktober 2020 bis März 2023. Trägerin des Projektes war SIETAR Deutschland, weitere fünf Partnerorganisationen aus den Niederlanden (IBI – Intercultural Business Improvement, www.ibinet.nl) und Stichting Katholieke Universiteit Brabant, www.tilburguniversity.edu), Italien (LABC, www.labcentro.it), Polen (CWEP – Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości, www.cwep.eu) und Deutschland (Assist Gesellschaft für Unternehmensberatung und Personalentwicklung GmbH, www.international-hr.de) waren beteiligt, s. a. <https://ecilp.erasmus.site/partnership>.

2. Im Projekt wurde ein Zertifizierungsrahmen von Kompetenzen für den interkulturellen Lehr- und Berufskontext erstellt. In einem nächsten Schritt wird die Arbeit der eigentlichen Zertifizierung erfolgen. Dazu gehören u. a. Grundlagen und Richtlinien sowie die institutionelle und rechtliche Implementierung des Zertifikats.

3. Dabei besteht keinesfalls die Absicht, bereits bestehende Rahmen, Standards oder Zertifikate abzulösen. ECILP soll als eine Ergänzung für Fachleute fungieren, die an einer Zertifizierung auf europäischer Ebene interessiert sind.

4. Vgl. Common European Framework of Reference. Diesem Standard haben sich inzwischen mehr als 30 Staaten offiziell angeschlossen.

5. Im April 2023 befand sich der Fragebogen zur Selbsteinschätzung noch in der Erprobungsphase.

6. Für das ECILP-Zertifikat wird die Kompetenzvermittlung mit berufstätigen Erwachsenen in der beruflichen Fortbildung (Vocational Education Training – VET) vorausgesetzt. Die Arbeit mit Kindern, für die entsprechende pädagogische Kompetenzen Voraussetzung sind, wird in diesem Projekt nicht berücksichtigt.

7. Die Termini sind in dieser Graphik auf Englisch belassen, da die Projektsprache Englisch war.

8. Die Arbeit am Zertifizierungsrahmen erfolgte unter Berücksichtigung ethischer Prämissen, die dem ECILP-Team Orientierung und Leitlinie bei der Ausarbeitung des gesamten Zertifizierungsrahmens waren (Evanoff 2020; 2006). Überdies lehnt sich das Projekt in seinen Grundsätzen an die Richtlinien der EU-Kommission sowie deren Bildungsstandards an (Europäische Kommission 2022).