

System kwalifikacji ECILP i jego standardy



Ten utwór jest dostępny na [licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-
Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe](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.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Spis treści

Spis treści	2
1 - Wprowadzenie	8
1.1 Kompetencja międzykulturowa jest kompetencją kluczową	8
1.2 Cel projektu	9
1.3 Grupy docelowe	10
1.4 Zawartość	11
1.5 Elementy innowacji	12
1.6 Spodziewany wpływ	12
1.7 Potencjał	13
2 Opracowanie systemu norm ECILP	13
3 Poziomy kwalifikacji	18
3.1 Ogólne	18
3.2 Wymagania	18
3.3 Trzy poziomy kwalifikacji	19
3.3.1 Poziom 1 - Uznany profesjonalista w dziedzinie nauczania międzykulturowego (ILP-1)	19
3.3.2 Poziom 2 - Zaawansowany profesjonalista w dziedzinie uczenia się międzykulturowego (ILP-2)	19
3.3.3 Poziom 3 - Mistrz w uczeniu się międzykulturowym (ILP-3)	19
3.4 Klasyfikacja	20
4 Normy jakości	22
4.1 Kwalifikacja	22
4.2 Certyfikacja	23
4.3 Przedmioty, punkty, system punktacji rankingowej	23
4.4 Proces przekazywania informacji zwrotnej	26



5 Struktura ECILP	26
5.1 Trzy składniki ECILP	27
Obszar 1	27
Obszar 2	27
Obszar 3	27
Kompetencje podstawowe	27
Kompetencje procesowe	27
Kompetencje strategiczne	27
5.2 Zestaw norm ECILP	29
5.3 Definicja terminów dotyczących kompetencji	29
5.3.1 Definiowanie pojęcia "kompetencje"	29
5.3.2 Definicja "kompetencji międzykulturowej"	31
5.4 Wachlarz kompetencji ECILP	33
5.5 Obszar 1: Osiem podstawowych kompetencji	36
5.5.1 Definicje	36
5.5.1.1 Wiedza	36
5.5.1.2 Doświadczenie/umiejętności	37
5.5.1.3 Zachowanie/ zastosowanie	37
5.5.2 Szczegółowy opis poszczególnych kompetencji	38
5.5.2.1 Obszar 1: Osiem podstawowych kompetencji	38
Przykład 2: Język i komunikacja	39
5.5.2.1.1 Kompetencje międzykulturowe	40
Wstęp	40
Definicja	40
Przegląd kompetencji	41
Opis obszarów kompetencji	42
5.5.2.1.2 Kompetencje w zakresie edukacji dorosłych	44
Wstęp	44



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Definicja	44
Przegląd kompetencji	44
Opis obszarów kompetencji	45
5.5.2.1.3 Kompetencje w zakresie psychologii pracy i organizacji	46
Wstęp	46
Definicja	47
Definicja Kompetencje w zakresie psychologii W&O	48
Przegląd kompetencji	49
Opis obszarów kompetencji	49
5.5.2.1.4 Kompetencje zawodowe	50
Wstęp	50
Definicja	51
Przegląd kompetencji	51
Opis obszarów kompetencji	52
5.5.2.1.5 Kompetencje językowe i komunikacyjne	53
Wstęp	53
Definicja	53
Przegląd kompetencji	54
Opis obszarów kompetencji	54
5.5.2.1.6 Kompetencje społeczne	55
Wstęp	55
Definicja	56
Przegląd kompetencji	57
Opis dziedzin kompetencji	57
5.5.2.1.7 Kompetencje regionalne	58
Wprowadzenie	58
Definicja	58



Przegląd kompetencji	59
Opis obszarów kompetencji	59
5.5.2.1.8 Umiejętność korzystania z mediów	60
Wprowadzenie	60
Definicja	61
Przegląd kompetencji	61
Opis domen kompetencji	62
5.6 Obszar 2: Kompetencje w zakresie procesów	62
5.6.1 Wprowadzenie	63
5.6.3 Opis kategorii i kompetencji	64
A - Dostosowanie celów	64
B - Warunki wstępne szkolenia a dostosowanie uczestników	65
C - Projekt szkolenia	66
D - Prowadzenie szkoleń	67
E - Ocena szkolenia	69
F - Transfer szkoleń	69
5.7 Obszar 3: Kompetencje strategiczne	71
Strategia zawodowa	72
Kształcenie ustawiczne i rozwój zawodowy	72
Zapewnienie jakości	72
Badania i rozwój	72
Sieć i kontakty zawodowe	72
Zarządzanie organizacyjne i finansowe	72
Zrównoważony rozwój, ekologia	73
6 - Zakwalifikowanie się do danego poziomu	74
6.1 Jak osoby mogą zakwalifikować się do danego poziomu z uwzględnieniem ich wcześniejszego wykształcenia i doświadczenia zawodowego	74



6.2 Przechodzenie przez system samooceny	74
6.3 Modułowy system oceny kompetencji	74
6.4 Osiągnięcie określonego etapu zaliczeń dla poszczególnych poziomów	75
6.5 Samoocena - ocena przez ekspertów zewnętrznych	76
6.6 Połączenie osiągnięcia różnych stopni w ramach pojedynczych kompetencji	77
7 - Inspiracje istniejących europejskich systemów kwalifikacji dla ECILP i zalecenia dotyczące łączenia standardów	80
7.1 EQF i ECVET	80
7.2 Struktura ECVET - Europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym	84
8 - Kodeks Etyki	86
8.1 Zobowiązanie etyczne	86
8.2 Etyczne postępowanie z danymi klientów - Polityka prywatności RODO projektu ECILP	88
9 Rekomendacje do dodatkowych badań nad efektywnością usług w zakresie uczenia się międzykulturowego	88
Co jest przedmiotem procesu ewaluacji?	89
Jaki rodzaj ewaluacji jest właściwy dla usług promujących uczenie się międzykulturowe?	89
Samoocena	90
Ocena wewnętrzna	90
Ocena zewnętrzna	90
Ocena wstępna, formatywna i końcowa	91
Ocena jakościowa i ilościowa	91
Jak postępować przy ocenie?	92
Identyfikacja obiektu	92
Określanie kryteriów i wskaźników	92



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Wybór metod i gromadzenie danych	92
Interpretacja i analiza informacji	93
Upowszechnianie wyników	93
Przyjęcie strategii ewolucji	93
Rezultaty ECILP	94
10 Referencje	95
Załącznik	108
Skróty i słowniczek	108
Podziękowania	109

1 - Wprowadzenie

1.1 Kompetencja międzykulturowa jest kompetencją kluczową

Kluczowe kompetencje są kluczem do sukcesu. Jeszcze 10 lat temu umiejętności i zdolności związane z komunikacją, pracą zespołową i interakcjami społecznymi były określane jako kompetencje "miękkie" lub "miękkie umiejętności" (Dueck, 2011; Levasseur 2013; Moser, 2018). W międzynarodowym i międzykulturowym życiu codziennym i zawodowym coraz częściej okazywało się jednak, że czysta wiedza techniczna i merytoryczna oraz jedynie rzeczowe podejście w pracy zespołowej, komunikacji na odległość lub online, a nawet w bliskiej współpracy ze współpracownikami, są zdecydowanie niewystarczające, aby harmonijnie działający zespół mógł pomyślnie i konstruktywnie współpracować i osiągać satysfakcjonujące lub nawet ponadprzeciętne wyniki. Już 20 lat temu w kilku badaniach stwierdzono, że sukces działania międzykulturowego opiera się w decydującym stopniu na takich kompetencjach, jak budowanie relacji, kompetencje rozwiązywania problemów, rozładowywania konfliktów itp. (Stahl, 1998; Stumpf, 2009).

Odpowiednio, perspektywa w dziedzinie komunikacji i kompetencji międzykulturowych również uległa w ostatnich latach znacznej zmianie (Moosmüller & Roth, 2020; Bolten, 2020). Ze względu na coraz większe zróżnicowanie definicji samego przedmiotu badań, jak również dywersyfikację działań mediacyjnych, takich jak szkolenia, coaching, doradztwo itp. na pierwszym planie kompetencji profesjonalistów międzykulturowych nie stawia się już aspektu czysto poznawczego, ale również aspekty doświadczenia, zachowania, umiejętności praktycznych i (samo)refleksji. Co więcej, treść działań z zakresu mediacji międzykulturowej nie koncentruje się już wyłącznie na klasycznym, dwuśrodkowym podejściu do kraju. Uwzględnia się również składniki różnorodności (Gardenswartz & Rowe, 2022), takie jak formy organizacyjne, regiony, podejścia afektywne, wielokulturowość, umiejętności zespołowe, religia itp.

W konsekwencji profesjoniści w kontekście międzykulturowym powinni posiadać kompetencje, które wykraczają poza kognitywne podejście krajowe - które z powodzeniem jest nauczane od dłuższego czasu. Tym bardziej musi to dotyczyć wszystkich multiplikatorów, którzy uczą i przekazują kompetencje międzykulturowe (Leenen, 2019).

Aby zapewnić wymagania dotyczące kompetencji na poziomie europejskim, w ramach projektu ECILP opracowano ogólnoeuropejski standard jakości dla specjalistów pracujących w dziedzinie nauczania kompetencji międzykulturowych. Standard ECILP opiera się na wyżej wymienionych szerokich umiejętnościach, które są niezbędne w interakcji międzykulturowej.

1.2 Cel projektu

Głównym celem projektu ECILP jest zdefiniowanie ogólnoeuropejskich standardów zawodowych dla specjalistów w dziedzinie nauczania międzykulturowego (ILP), które torują drogę do uzyskania certyfikatu dla specjalistów w dziedzinie nauczania międzykulturowego. Schemat certyfikacji ECILP opracowany w ramach tego projektu i opisany w niniejszym dokumencie IO1 składa się z bogatego i kompleksowego spektrum elementów poznawczych, afektywnych, doświadczalnych i behawioralnych, które naszym zdaniem są wymagane od ILP do świadczenia profesjonalnych usług międzykulturowych. Standardy zawodowe ECILP zostały zaimplementowane w ankiecie samooceny ECILP dla ILP w celu oceny, czy i w jakim stopniu spełniają one aktualne wymagania stawiane przez organizacje działające na arenie międzynarodowej, w tym organizacje nastawione na zysk i nienastawione na zysk, podmioty świadczące usługi administracyjne, pracę w służbach społecznych, itd.

System certyfikacji ECILP i ankieta samooceny są interesujące dla trenerów, coachów, mediatorów, i wielu innych specjalistów, którzy pracują w kontekście międzykulturowym i wspierają innych w działaniu w tym kontekście. Wszyscy ci profesjoniści mogą wykorzystać system ECILP do zastanowienia się nad swoim obecnym poziomem kompetencji, do

zidentyfikowania obecnego poziomu wydajności, mocnych stron, luk oraz do systematycznego wyboru kompetencji, w które chcą inwestować.

Wyraźne i namacalne określenie wymogów dla dzisiejszych usług w zakresie szkoleń międzykulturowych jest ważne dla zaoferowania przejrzystego i sprawiedliwego systemu, dostępnego dla wszystkich zainteresowanych stron. System ECILP obejmuje 21 kompetencji obejmujących trzy różne obszary (nazwane kompetencjami podstawowymi, procesowymi i strategicznymi). Kompetencje te są zoperacjonalizowane przez ponad 500 pozycji odnoszących się do tych kompetencji. Schemat certyfikacji ECILP stanowi niezbędny pierwszy krok do rozwoju procesu certyfikacji, w którym opracowane tutaj narzędzie samooceny ECILP będzie częścią kompleksowego procesu oceny. Certyfikat ECILP jest zaprojektowany tak, aby był jednolity w całej Europie, zapewniając w ten sposób równoważne standardy jakości w całej Europie i wspierając mobilność w Europie.

1.3 Grupy docelowe

Grupa docelowa projektu ECILP obejmuje szerokie grono osób aktywnych w edukacji szkolnej i wyższej, a także w kształceniu ustawicznym dorosłych w sektorze prywatnym i publicznym, jak również profesjonalistów w kontekście międzynarodowym. Podczas gdy w przeszłości byli to głównie **trenerzy, wykładowcy uniwersyteccy, profesorowie i edukatorzy** w prywatnych i publicznych instytucjach edukacyjnych, dziś, oprócz wspomnianej grupy, kompetencje międzykulturowe nabywają **doradcy, trenerzy, mediatorzy, facylitatorzy, przełożeni** w firmach, **pracownicy administracyjni, pracownicy socjalni** i wielu innych (Gibson, 2021, s. 9; Reeb, 2022). W zrastającym się świecie wszyscy oni są zobowiązani i stawiani przed wyzwaniem nie tylko posiadania wiedzy o innych kulturach, ale także nabywania umiejętności i zdolności, które ułatwiają im codzienne obcowanie i pracę z kolegami z różnych kultur, a w niektórych przypadkach w ogóle to umożliwiają. W tym zakresie certyfikat ECILP może być wykorzystywany we wszystkich formach doskonalenia zawodowego i szkoleniach z zakresu edukacji zawodowej (VET). Jest on zatem skierowany do osób pracujących, które chciałyby się kwalifikować lub

dokształcać w swojej dziedzinie zawodowej poprzez specjalistyczne doskonalenie w obszarze międzykulturowym.

1.4 Zawartość

Projekt ECILP uczynił kompetencje międzykulturowe widocznymi poprzez opracowanie i opisanie szerokiego zakresu **wiedzy, umiejętności i zdolności** w trzech głównych obszarach (patrz rozdziały 1 i 4). Każdy trener, coach, mentor i supervisor może wykorzystać te ramy certyfikacji jako przewodnik i przeprowadzić samoocenę swoich kompetencji w kontekście międzykulturowym (pracy). W tym celu stworzono portal internetowy z pytaniami, na którym wymagane są informacje dotyczące różnych obszarów kompetencji. Informacje te są uwzględniane w ocenie punktowej (obszar 1 i 2, patrz rozdziały 3, 4 i 6). Aby dać osobom, które mają otrzymać certyfikat, możliwość rozszerzenia własnych kompetencji po zakończeniu **samooceny**, zaproponowano również przegląd kompetencji, w którym można rozszerzyć i pogłębić własne kompetencje w zakresie wiedzy, doświadczenia i wymaganego zachowania (obszar 3, patrz rozdział 5).

Prace nad certyfikatem prowadzone były z uwzględnieniem **przesłanek etycznych**, które stanowiły orientację i wytyczną dla zespołu ECILP przy opracowywaniu całych ram certyfikatu. Ponadto zasady projektu oparte są na wytycznych **Komisji Europejskiej** i jej standardach edukacyjnych (patrz rozdziały 7 i 8). Na koniec podano zalecenia dotyczące **dalszych badań** w odniesieniu do tego, jak praca w kontekście uczenia się międzykulturowego może być nadal konstruktywna i skuteczna (Rozdział 9).

Drugi dokument, "Zarządzanie, przepisy i inne wymagania" (IO 2 projektu) opisuje strukturę i procesy niezbędne do zabezpieczenia przejrzystych, bezstronnych i kompetentnych decyzji o wydaniu certyfikatu ECILP poszczególnym wnioskodawcom.

1.5 Elementy innowacji

ECILP jest wyraźnie innowacyjny. Według naszej wiedzy ani w UE, ani poza nią nie istnieje żaden standardowy instrument określający kryteria jakości dla zawodu związanego z uczeniem się międzykulturowym. Kilka uniwersytetów opracowało własny certyfikat, który może, ale nie musi odpowiadać potrzebom kontekstu szkoleń korporacyjnych; kilka krajowych i globalnych firm ustanowiło własne standardy, podobnie jak programy szkoleniowe dla trenerów. Brakuje jednak **wspólnego narzędzia** - takiego jak ECILP - które dałoby osobom chcącym uczyć lub pracować w międzykulturowym kontekście zawodowym, jak również tym, którzy już pracują jako trenerzy, coachowie, facylitatorzy, a także agencjom szkoleniowym i agencjom szkoleniowym jasny kierunek dla profesjonalnych, obiektywnych, opartych na dowodach i wspólnych standardów kompetencji dla osób zajmujących się międzykulturowym uczeniem się w całej Europie, dla różnych dziedzin i celów zawodowych.

1.6 Spodziewany wpływ

ECILP będzie miało kluczowe znaczenie dla zdefiniowania zawodu związanego z uczeniem się międzykulturowym.

Po pierwsze, pomoże klientom zoptymalizować jakość usług międzykulturowej i ochroni ich przed jakością poniżej normy.

Po drugie, dzięki uznanemu w całej Europie systemowi standardów międzykulturowych, usługodawcy będą mogli tworzyć zespoły projektowe złożone z profesjonalistów w sposób bardziej odpowiedni i bezpieczny niż ma to miejsce obecnie. Nie muszą już inwestować swojego czasu w ocenę dużej liczby potencjalnych trenerów, ale mogą polegać na ECILP jako solidnej podstawie ogólnoeuropejskiego standardu kompetencji międzykulturowych.

Po trzecie, osoby zajmujące się międzykulturowym uczeniem się będą mogły działać z większą pewnością siebie i poczuciem własnej wartości, posiadając kwalifikacje, które pomogą im przełożyć swoje międzykulturowe

zaangażowanie na solidną karierę jako osoby zajmujące się międzykulturowym uczeniem się.

Po czwarte, stowarzyszenia z tego sektora będą mogły wspierać swoich członków w oferowaniu programów spełniających standardy ECILP.

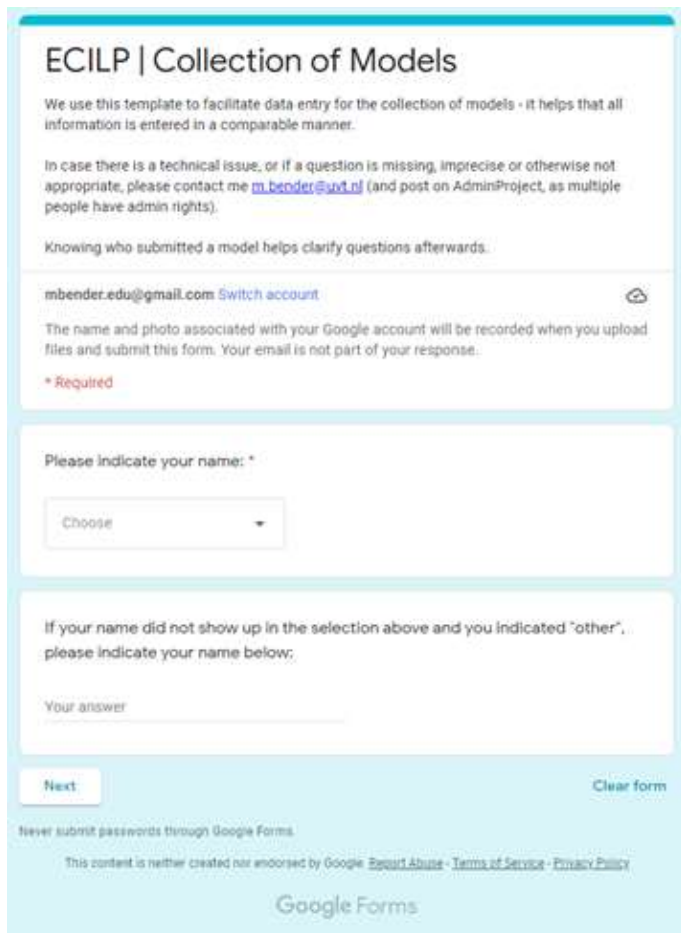
1.7 Potencjał

Projekt zwiększy profesjonalną akceptację nie tylko w zawodzie międzykulturowym, ale także w biznesie i sektorach globalnych, które często nie uznają jak dotąd potrzeby szkoleń międzykulturowych i nabywania kompetencji międzykulturowych. Ponieważ ECILP ma ogólnie przyjęte standardy, należy się spodziewać, że kwestia kwalifikacji międzykulturowych będzie traktowana poważniej niż dotychczas. Po określeniu zasad przyznawania certyfikatu ECILP dla jednej dziedziny praktyki, można je stosować w pokrewnych obszarach praktyki zawodowej (od szkoleń, przez coaching i doradztwo, po pracę zespołową), w różnych sektorach (np. w szkoleniach korporacyjnych lub w obszarach zdrowia, migracji, międzynarodowego szkolnictwa wyższego, rządowego, podstawowego i średniego oraz kształcenia zawodowego) oraz w dziedzinach pokrewnych (np. nauczyciele, lekarze, pracownicy socjalni, których klientela staje się coraz bardziej zróżnicowana kulturowo) (zob. Leenen 2019, s. 135).

2 Opracowanie systemu norm ECILP

W ramach przygotowań do stworzenia certyfikatu ECILP, pierwszym krokiem było zebranie, analiza i porównanie istniejących standardów jakości i certyfikatów w Europie i na świecie. Standardów tych celowo nie poszukiwano wyłącznie w dziedzinie międzykulturowej, ale w różnych obszarach tematycznych (języki, edukacja dorosłych, technologia i IT, psychologia, szkolenia zawodowe itp.) i w różnych krajach, aby móc porównać i odnieść szeroki zakres kompetencji. W tym celu opracowano formularz internetowy (patrz rysunek 1), który został przetworzony przez zespół ECILP i udostępniony członkom SIETAR w Europie, jak również innym osobom pracującym w kontekście międzykulturowym, w celu

zebrania jak największej liczby wypowiedzi z różnych środowisk. Zbiór ten stanowił podstawę do dalszej pracy.



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

Rysunek 1: Formularz Google do zbierania modeli

W ten sposób udało się zebrać 54 wzory certyfikatów i kwalifikacji z Europy (Niemcy, Holandia, Polska, Włochy itd.) oraz trzy z USA. Wśród nich są następujące:



European Certificate for Intercultural Learning Professionals

Title	Sector	Country / Region
EuroPsy – European Certificate in Psychology	Psychology	EU
CEFR – Common European Framework of Reference for Languages	Language	EU
Xpert – CCS – Train the Intercultural Trainer Intensive Program	Intercultural Training	D
IKUD – Zertifizierung der interkulturellen Trainer-Ausbildung	Intercultural Training	D
TTIT - Train the Intercultural Trainer Intensive Program	Intercultural Training	NL/PL
La qualifica del mediatore interculturale - 3 Contributi per il suo inserimento nel futuro sistema nazionale di certificazione delle competenze	Intercultural Mediation	IT
Magicc - Modularising multilingual and multicultural academic and professional communication competence for BA and MA level	Language and intercultural academic	EU
EQAVET - European Quality Assurance in Vocational Education and Training Network	Vocational education	EU
NQR – Certificate Adult Educator (Qualifikation Zertifizierte/r Erwachsenenbildner/in	Adult education	AU
Educaweb - Profesor de educación de adultos	Adult education	EU/ES
EAEA – European Association for Adult Education: Upskilling for Adult Education	Adult education	EU/DK
IOBC - International Organization for Business Coaching	Coaching	International
Landelijk opleidingsprofiel Human Resource Management	Personal management	NL
EntreComp The Entrepreneurship	Entrepreneurship	EU
SIETAR Polska Code of Ethical Behavior	Ethics	PL

Rysunek 2: Zbiór modeli jako orientacja dla ECILP

Nadesłane modele zostały zestawione w tabeli z wybranymi kryteriami i kategoriami. W drugim kroku zbadano i porównano ze sobą istotne cechy poszczególnych standardów (patrz rys. 3). Celem tej procedury było wyciągnięcie wniosków z innych już istniejących modeli w Europie i za oceanem oraz włączenie do rozważań norm już istniejących w Europie i podjęcie decyzji, czy mogą lub powinny być one uwzględnione w certyfikacie ECILP, na przykład poprzez dostosowanie kryteriów lub ich adaptację. Umożliwiło to zapisanie centralnych kryteriów tworzenia certyfikatu ECILP.



Model	Model Name	Model Description	Model Origin	Model Status	Model Type	Model Level	Model Language
1	3000001 19.05.21	Private Certification	ECILP Private Code of Ethics Selection	not clear with source	ECILP Private	Private	English
2	3000002 17.02.17	Unica Certification	The Entrepreneurship Competence Framework (ECF)	EntreComp	EntreComp	EntreComp	English
3	3000003 18.04.17	Unica Certification	European Framework of Reference for Language Learning (EFLL)	EFLL	EFLL	EFLL	English
4	3000004 18.04.17	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
5	3000005 14.03.07	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
6	3000006 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
7	3000007 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
8	3000008 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
9	3000009 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
10	3000010 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
11	3000011 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
12	3000012 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
13	3000013 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
14	3000014 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
15	3000015 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
16	3000016 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
17	3000017 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
18	3000018 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
19	3000019 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
20	3000020 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
21	3000021 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
22	3000022 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
23	3000023 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English
24	3000024 11.08.04	Unica Certification	European Qualification Framework	EQF	EQF	EQF	English

Rysunek 3: Porównanie modeli certyfikacji

Z zebranych modeli zidentyfikowano zalety i wady, które zostały przedyskutowane i przefiltrowane w odniesieniu do certyfikatu ECILP. W ten sposób pozostały 24 modele, których cechy zostały szczegółowo porównane w odniesieniu do certyfikatu ECILP. Najważniejszymi kryteriami były:

- Od kiedy certyfikat jest dostępny?
- Czy od czasu jego powstania został zmieniony / rozwinięty?
- Czy został opracowany przy wsparciu/poradach naukowych?
- W jakim kraju / regionie został opracowany?
- Jaki obszar tematyczny jest objęty programem?
- Dla jakiej grupy docelowej został opracowany?
- Przez kogo był wspierany finansowo?
- W ilu językach jest dostępny?

- Jak bardzo rozpowszechniony jest ten certyfikat?
- Jak dobrze jest przyjęty?
- Jak się go stosuje?
- Czy jest on utrzymywany przez odpowiedzialną instytucję?
- Czy uzyskanie certyfikatu wiąże się z jakimiś kosztami?
- Czy istnieje przejrzysta informacja dla użytkowników?

ltd.

Dzięki tym krokom przygotowawczym można było uzyskać ważne spostrzeżenia dotyczące tworzenia Europejskiego Certyfikatu dla Profesjonalistów Międzykulturowych, które zostały opisane w rozdziale 5.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

3 Poziomy kwalifikacji

3.1 Ogólne

W badanych standardach kwalifikacji (patrz 2.1.1) poziomy kwalifikacji są bardzo zróżnicowane. Wahają się one od braku rozróżnienia, czyli tylko jednego poziomu (patrz certyfikaty trenerów z interculture.de) do ośmiu poziomów (EQF, 2017, 22f.).

Europejski Certyfikat w Psychologii rozróżnia dwa poziomy (podstawowy i zaawansowany) z możliwością wykazania się wiedzą specjalistyczną w określonych obszarach tematycznych (Europejska Federacja Stowarzyszeń Psychologów [EFPA], 2019.).

Podobnie jak to jest dziś powszechne w wielu krajowych i europejskich certyfikatach (patrz IOBC, XPERT CCS), ECILP rozróżnia trzy poziomy certyfikacji: Podstawowy ILP, Zaawansowany ILP i Master ILP. Poziomy te rozwijają się wzajemnie liniowo i jakościowo. Podział na trzy poziomy jest z jednej strony jasny, a z drugiej osiągalny jako cel nauki dla kandydatów. Po trzecie, poszczególne kompetencje wprowadzone w ramach certyfikatu mogą odpowiadać innym ramom kwalifikacji na poziomie europejskim (zob. Severing, 2005, s. 12).

Certyfikat zdecydowanie nie jest skierowany wyłącznie do trenerów międzykulturowych, ale obejmuje szeroki zakres zawodów i działań w kontekście międzykulturowym dzięki mnogości wprowadzonych pól i elementów kompetencji.

3.2 Wymagania

Aby uzyskać ECILP, kandydaci muszą spełnić szereg wymagań:

- a) posiadanie stopnia naukowego/dyplomu w odpowiedniej dziedzinie (np. stopień naukowy/szkolenie w dziedzinie międzykulturowej, takiej jak komunikacja międzykulturowa (IC), komunikacja biznesowa IC, zarządzanie IC, psychologia IC) lub osiągnąć liczbę

punktów odpowiadającą liczbie ECTS (Europejski System Transferu i Akumulacji Punktów) stopnia licencjackiego;

- b) w przeszłości kandydat zamieszkiwał i/lub pracował za granicą przez co najmniej rok i aktywnie wykorzystywał to doświadczenie, a także znał codzienne warunki panujące na miejscu
- c) Co najmniej przez rok pracowali jako specjaliści w zakresie uczenia się międzykulturowego (np. trener/facylitator/konsultant).

3.3 Trzy poziomy kwalifikacji

W ramach procesu certyfikacji kandydaci mogą osiągnąć jeden z trzech poziomów certyfikacji ECILP:

3.3.1 Poziom 1 - Uznany profesjonalista w dziedzinie nauczania międzykulturowego (ILP-1)

Jest to certyfikat na poziomie podstawowym. Zawiera wszystkie opisy podstawowych kompetencji wymaganych do pracy jako *Specjalista ds. uczenia się międzykulturowego* (ILP).

Definicja: Specjalista ds. uczenia się międzykulturowego to osoba, która pracuje i/lub uczy i/lub ułatwia jako profesjonalista w kontekście międzykulturowym.

3.3.2 Poziom 2 - Zaawansowany profesjonalista w dziedzinie uczenia się międzykulturowego (ILP-2)

Ten poziom opiera się na poziomie podstawowym. Oznacza on zaawansowany poziom kompetencji międzykulturowych. Aby osiągnąć ten drugi poziom certyfikacji, kandydaci muszą być bardziej zaawansowani we wszystkich wymaganiach niż na poziomie 1.

3.3.3 Poziom 3 - Mistrz w uczeniu się międzykulturowym (ILP-3)

Aby osiągnąć trzeci i najwyższy poziom certyfikacji, kandydaci muszą wykazać się wysokim poziomem biegłości we wszystkich obszarach i kompetencjach, z dużym doświadczeniem, wiedzą teoretyczną i merytoryczną, szerokością metodologiczną, elastyczną gotowością do

zachowania, przełączaniem kodów i intensywną pracą refleksyjną. Dzięki temu Mistrz ILP może zajmować się złożonymi kwestiami zawodowymi w kontekście międzykulturowym i na przykład nadzorować osoby uczące się na poziomach ILP-1 i ILP-2.

Szczególną cechą koncepcji ECILP jest częściowa certyfikacja w zakresie kompetencji regionalnych. Oznacza to, że kandydaci mogą uzyskać certyfikat cząstkowy w ramach *Regionalnego Europejskiego Certyfikatu dla Profesjonalistów Uczenia się Międzykulturowego* (R-ECILP). Ten subcertyfikat skupia się na kompetencjach regionalnych i uwzględnia fakt, że zapotrzebowanie na tzw. szkolenia krajowe jest nadal bardzo duże w sektorze gospodarczym. Z tego powodu ECILP chce dać trenerom możliwość udowodnienia swojej wiedzy o kraju w kontekście zawodowym. Ocena kompetencji regionalnych jest również standardowym elementem wszystkich trzech poziomów ECILP.

Podobnie jak w przypadku wszystkich poziomów, każdy *Specjalista ds. uczenia się międzykulturowego* (ILP) na każdym poziomie i poziomie podcertyfikatu składa zobowiązanie do zachowania zestawu zasad etycznych określonych w Kodeksie Etycznym ECILP, który jest dostosowany do wymogów krajowych, w których pracuje ILP (patrz rozdział 8).

Zdajemy sobie sprawę, że istnieją różne sposoby budowania kompetencji międzykulturowych. W każdym indywidualnym przypadku należy odpowiednio opisać i sklasyfikować kompetencje osób, które mają otrzymać certyfikat, aby można było je ocenić i porównać.

3.4 Klasyfikacja

Klasyfikacja jest określona przez minimalne wymagania, które muszą być spełnione w ramach samooceny. Te minimalne wymagania są wymienione w rozdziale 5 i dotyczą ośmiu kompetencji w obszarze 1, sześciu kompetencji w obszarze 2 i dziewięciu kompetencji w obszarze 3. Ponieważ kompetencje międzykulturowe są kluczową cechą certyfikacji, wymagania dla tej kompetencji są wyższe niż dla innych kompetencji (odpowiednio 30,

60 i 80-, dla trzech poziomów). Dalsze szczegóły i konkretne wartości procentowe dla wszystkich kompetencji i poziomów można znaleźć na poniższym rysunku:

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

Rysunek 4: Tabela minimalnych wymagań dla poziomów certyfikacji ECILP wyrażona w procentach dla poszczególnych kompetencji

4 Normy jakości

Niniejszy rozdział zawiera szczegółowe informacje na temat standardów jakości w ECILP, które należy spełnić, aby zakwalifikować się na dany poziom, a także rozwija rozgraniczenie tych standardów pod względem ich podstaw teoretycznych i empirycznie udokumentowanej skuteczności.

4.1 Kwalifikacja

Termin kwalifikacja obejmuje dwa aspekty:

1 - Kwalifikacja formalna: Formalny wynik (kwalifikacja, świadectwo, dyplom, certyfikat lub tytuł) procesu oceny i walidacji. Poprzez ten proces właściwy organ lub instytucja potwierdza, że dana osoba wykazuje efekty uczenia się, które można zmierzyć w odniesieniu do określonych standardów i/lub posiada kompetencje niezbędne do wykonania zadania w określonej dziedzinie działalności. Kwalifikacja oficjalnie uznaje wartość efektów uczenia się na rynku pracy oraz w kształceniu i szkoleniu. Kwalifikacja, ogólnie rzecz biorąc, może przyznawać prawo do wykonywania określonego zawodu (CEDEFOP, 2011, s. 128; [EQF, 2017, s.15f.](#); Tuck, 2007).

Obecnie ECILP nie przyznaje takiego prawa, ale służy jako profesjonalna akredytacja, która pozwala ILP wykazać się klientom swoją wiedzą w zharmonizowany sposób.

2 - Wymagania dotyczące pracy: wiedza, predyspozycje i umiejętności potrzebne do wykonania konkretnych zadań związanych z daną pracą. Dla pracodawców ważne jest udowodnienie, jakie kwalifikacje posiadają kandydaci lub pracownicy. W wielu zawodach w Niemczech i innych krajach europejskich świadectwa kwalifikacyjne są warunkiem wstępnym. Dokumentują one również poziom kompetencji i możliwy rozwój indywidualnej wiedzy, umiejętności i zdolności w celu zindywidualizowanego dalszego kształcenia. Kwalifikacje pomagają instytucjom edukacyjnym i dostawcom usług edukacyjnych w klasyfikowaniu kompetencji. Na poziomie UE ułatwiają porównywalność

w przypadku mobilności pracowników. (CEDEFOP, 2011, s. 128f.; EQF, 2017, s. 15f.; Nielsen et al, 2007; Tuck, 2007).

4.2 Certyfikacja

Certyfikacja to proces, w którym strona trzecia daje pisemne zapewnienie, że produkt, proces, usługa lub cała instytucja spełnia określone wymagania (Źródło: ISO; AQS-Glossary, CEDEFOP, 2011).

Obecnie ECILP nie przyznaje odpowiedniego tytułu prawnego. Ramy ECILP stanowią podstawę w zakresie treści zawodowych, które zostaną rozwinięte w formalny certyfikat w drugiej fazie projektu z odpowiednimi krokami prawnymi, organizacyjnymi i wdrożeniowymi.

4.3 Przedmioty, punkty, system punktacji rankingowej

Zasadniczo pozycje są zaprojektowane w taki sposób, aby były porównywalne ze sobą pod względem samooceny (np. na formatach odpowiedzi w skali Likerta).

Istnieją jednak pewne względy, które powodują, że nie traktujemy wszystkich przedmiotów jednakowo, dlatego przyjęliśmy określone progi, które respondent musiałby spełnić, aby osiągnąć jeden z trzech poziomów określonych w ECILP (więcej szczegółów znajduje się w sekcji 6 niniejszego raportu). Te trzy poziomy to Uznany specjalista ds. uczenia się międzykulturowego (ILP), Zaawansowany ILP i Mistrz ILP. Dla większości kompetencji przyjęliśmy trzy wartości graniczne na poziomie 10, 30 lub 60% teoretycznie możliwego maksymalnego wyniku. Tylko dla kompetencji międzykulturowej - ze względu na jej krytyczną rolę w certyfikacji - przyjęto inny zestaw punktów, odpowiednio 30, 60 i 50% dla Uzanego ILP, Zaawansowanego ILP i Mistrza ILP. Ponadto istnieją kryteria warunkowe; na przykład, aby uzyskać tytuł Mistrza ILP, konieczne jest przekroczenie progów dla wszystkich kompetencji (niższe wyniki w jednej kompetencji nie mogą być kompensowane wyższymi wynikami w innej kompetencji, co jednak ma miejsce w ramach kompetencji). System

wag i punktów odcięcia będzie ściśle monitorowany (patrz IO2, jak również pilotaż i wczesne przyjęcie samooceny).

System ECILP posiada funkcję samooceny. Pozycje samooceny są podzielone na obszary kompetencji (kompetencje podstawowe, procesowe i strategiczne). Kompetencje nie mają takiej samej liczby pozycji, nie są też tak samo istotne dla oceny końcowej. Na przykład, Kompetencja Międzykulturowa (jedna z podstawowych kompetencji) zawiera więcej elementów niż inne kompetencje, a także jest bardziej istotna dla ostatecznego wyniku. W szczególności w ramach kompetencji podstawowych, pozycje wykorzystują wiedzę, doświadczenie i zachowania związane z daną kompetencją.

Kwestionariusz zawiera około 530 pozycji, które są podzielone na 21 różnych obszarów kompetencji.

Pozycje mogą różnić się sposobem, w jaki wnioskodawca na nie odpowiada. Większość pozycji ma format odpowiedzi typu Likerta, ale niektóre pozycje wymagają innego formatu, na przykład szacunkowej częstotliwości i tekstu otwartego. Samoocena zawiera również tekst otwarty, aby zapewnić, że system ECILP może z czasem rozwinąć się o obszary tematyczne, które do tej pory nie były w nim uwzględnione. Ponadto te otwarte odpowiedzi pozwalają wnioskodawcy na dostarczenie dowodów, które mogą być następnie sprawdzone przez audytora zewnętrznego.

Temat pomiaru kompetencji jest od dawna dyskutowany wśród ekspertów (przegląd patrz Bennett, 2017; Chen & Starosta, 2000; Erpenbeck et al., 2017; Leenen, 2019, s. 203f.). Ogólnie uważa się, że trudno jest wyrazić kompetencje liczbowo, dlatego uczeni opowiadają się za jak najdokładniejszym opisem kompetencji i jak najbliższym elementom behawioralnym, aby złagodzić ograniczenia raportów własnych (Becker et al., 2018, rozdział 1.3). Bolten kwestionuje w ogóle "sens standaryzowanych testów kompetencji międzykulturowych" (Bolten 2014, s. 37). Jednocześnie jasne jest, że dla sensownych porównań istotna jest ocena ilościowa.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

W obszarze międzykulturowym instrumenty takie jak Inwentarz Rozwoju Międzykulturowego[®] IDI[®]; (Pomiar wrażliwości międzykulturowej: Inwentarz rozwoju międzykulturowego) autorstwa Mitchella R. Hammera,* Milтона J. Bennetta i Richarda Wisemana (2003) oraz Sprawdzenie gotowości międzykulturowej (IRC; Brinkmann & van Weerdenburg, 2014) udowodniły swoją wartość dla samooceny. Ostatnio Chen i Gabrenya przedstawili przegląd właściwości psychometrycznych pięciu najczęściej używanych skal, do których należą Skala Inteligencji Kulturowej, Skala Adaptacji Socjokulturowej, Inwentarz Adaptacji Międzykulturowej; Kwestionariusz Osobowości Wielokulturowej oraz Skala Wrażliwości Międzykulturowej (przegląd, zob. Chen & Gabrenya, 2021; zob. też Matsumoto & Hwang, 2013). Znalazły one wsparcie dla ważności konwergencyjnej, ale ważność dyskryminacyjna była problemem dla niektórych instrumentów, a struktury instrumentów nie zawsze mogły wystarczająco różnicować ich elementy składowe. Chen i Gabrenya (2021) ostrzegają również przed brakiem uwzględnienia ekwiwalencji międzykulturowej (zob. również Bender i Adams, 2021, w celu zapoznania się z przeglądem) i sugerują, aby zwrócić się w kierunku opartych na kryteriach ocen przydatności takich skal (np. dostosowanie i wyniki ekspatriantów)

System ECILP obejmuje różnorodne kompetencje międzykulturowe i kompetencje w pokrewnych obszarach kompetencji, które są uważane za wskazane lub niezbędne w procesie uczenia się w kontekście międzykulturowym (patrz rozdział 5.3). Ponadto podkreślamy, że nawet w przypadku samooceny, takiej jak w obecnych ramach certyfikatu, można uzyskać jedynie przybliżony obraz kompetencji, które mogą być przywołane w każdym indywidualnym przypadku i w każdej konkretnej sytuacji, co jest szczególnie istotne ze względu na ograniczenia obecnych modeli. Ocena kompetencji, jak w obecnym projekcie, pozostaje schematyczna, nawet jeśli w certyfikacie ECILP bardzo szczegółowa kwerenda ma miejsce w 3 obszarach kompetencyjnych z 54 dziedzinami i w ten sposób osiągnięto kompleksowy opis dużej liczby kompetencji w dziedzinie międzykulturowej, jak również w dziedzinie szkoleń i mediacji.

4.4 Proces przekazywania informacji zwrotnej

W odniesieniu do kompleksowości, obsługi i praktyczności ECILP, podczas tworzenia systemu certyfikatów, prace nad ramami ECILP były weryfikowane w kilkumiesięcznych odstępach czasu poprzez różnego rodzaju informacje zwrotne od zewnętrznych praktyków i ekspertów.

- Po pierwsze, zastosowano proces wywiadu jakościowego w celu uzyskania opinii kolegów po fachu na temat ram kompetencji (przegląd przyjazny).
- Po drugie, poszukiwano pomysłów od kolegów, pracowników akademickich, trenerów i innych profesjonalistów o proweniencji międzykulturowej poprzez kwestionariusz internetowy. Odpowiedziało na nią 91 osób.
- Po trzecie, przeprowadzono międzynarodowe warsztaty online na ten temat z udziałem około 30 praktyków z kontekstu szkoleń międzykulturowych.
- Po czwarte, pierwsze wyniki zostały zaprezentowane na międzynarodowym kongresie SIETAR 2022 i tam przedyskutowane.
- Po piąte, przeprowadzono badanie pilotażowe wśród członków SIETAR w całej Europie jako kolejny instrument zapewniający jakość produktu ECILP po stworzeniu siatki kompetencji.

5 Struktura ECILP

W niniejszym rozdziale przedstawiono schemat certyfikacji ECILP oraz poszczególne elementy tego modelu kompetencji.

5.1 Trzy składniki ECILP

Schemat ECILP (model kompetencji ECILP) składa się z trzech części: kompetencje podstawowe, kompetencje procesowe i kompetencje strategiczne. Struktura została zainspirowana przez Europejski Certyfikat w Psychologii - EFPA (Bartram/Roe 2005/2019/2021); ale została zaadaptowana i uzupełniona, aby dopasować się do międzykulturowego kontekstu zawodowego. Model certyfikacji składa się z trzech obszarów:

Obszar 1 zawiera osiem podstawowych kompetencji, które są uważane za niezbędne do nauki w kontekście międzykulturowym. Te osiem podstawowych kompetencji opisano szczegółowo poniżej (patrz rozdział 5.5).

Obszar 2 koncentruje się na procesie świadczenia usług. Tutaj chronologiczne sekwencje w zorganizowanym wydarzeniu edukacyjnym i związane z nimi kompleksowe kompetencje są opisane w sześciu poszczególnych fazach (patrz rozdział 5.6).

Obszar 3 rozszerza i pogłębia kompetencje oraz zawiera sugestie dotyczące dalszego kształcenia zawodowego w tym zakresie (patrz rozdział 5.7).

Obszar 1	Obszar 2	Obszar 3
Kompetencje podstawowe	Kompetencje procesowe	Kompetencje strategiczne
Kompetencje międzykulturowe	Potrzeby, cele i porozumienie	Strategia zawodowa

Kompetencje w zakresie edukacji dorosłych	Warunki wstępne szkolenia i dostosowanie uczestników	Ciągły rozwój zawodowy
Kompetencje w zakresie psychologii pracy i organizacji	Projekt szkolenia	Zapewnienie jakości
Kompetencje zawodowe	Przeprowadzenie szkolenia	Badania i rozwój
Kompetencje językowe i komunikacyjne	Ocena szkolenia	Tworzenie sieci kontaktów i relacje zawodowe
Kompetencje społeczne	Przeniesienie szkolenia	Zarządzanie organizacyjne i finansowe
Kompetencje regionalne		Zrównoważony rozwój, ekologia
Umiejętność korzystania z mediów		

Rysunek 5: Podział 3-częściowego modelu certyfikacji.

Z tego trójstronnego podziału wynika zatem ogólna struktura:

- **Podstawowe kompetencje** do pracy w obszarze międzykulturowym
- **Kompetencje procesowe:** do świadczenia usług w dziedzinie międzykulturowej oraz
- **Strategiczne kompetencje** do pracy w obszarze międzykulturowym (które można rozwijać indywidualnie).

5.2 Zestaw norm ECILP

Standardy ECILP oparte są na aktualnych badaniach, obejmujących prace do 2022 roku włącznie. Integrują wybrane treści, metody, teorie i aspekty dydaktyczne w ogólną strukturę kompetencji wymaganych dla profesjonalnej praktyki międzykulturowej. Łączą istniejące systemy standardów w system standardów, który może być wspólny dla całej Europy.

Ponadto standardy obejmują aspekty merytoryczne, metodologiczne, dydaktyczne, organizacyjne i komunikacyjne środowisk edukacyjnych i działań dydaktycznych. Aspekty te są również kluczowe dla pracy w zakresie uczenia się międzykulturowego, aby móc odpowiednio przekazać kompetencje międzykulturowe różnym grupom docelowym.

5.3 Definicja terminów dotyczących kompetencji

5.3.1 Definiowanie pojęcia "kompetencje"

Termin "kompetencje" obejmuje wiązkę indywidualnych aspektów z dziedziny wiedzy, doświadczenia i zastosowania (Arnold & Erpenbeck, 2021; Arnold, 2010). "Kompetencje" definiuje się jako dostępne u jednostek lub możliwe do nauczenia się przez nie zdolności poznawcze i umiejętności do rozwiązywania określonych problemów, a także związane z nimi motywacyjne [kierowanie się motywami] i wolicjonalne [kierowanie się własną wolą] oraz społeczne gotowości i zdolności do tego, by móc z powodzeniem i odpowiedzialnie korzystać z rozwiązań problemów w zmiennych sytuacjach. (Na podstawie Klieme i in., 2003, s. 72)

W skrócie, kompetencja to:

... zdolność lub dyspozycja do uzyskania rozwiązania problemu w szczególnej sytuacji w sposób samoorganizujący się. (Na podstawie Kochmann, 2007a, s. 219).

Kompetencje zawodowe są często podzielone na następujące kompetencje indywidualne:

- kompetencje zawodowe
- kompetencje społeczne i komunikacyjne
- kompetencje osobiste
- kompetencje metodologiczne.

(Beckers & Pastoors, 2018, s. 22)

Kompetentny to zatem człowiek, który dysponuje całym "zestawem" poszczególnych kompetencji, niczym ze skrzynki narzędziowej. Z tego powodu w publikacjach naukowych często mówi się o "kompetencjach" w liczbie mnogiej, a nie pojedynczej, gdy mowa o całości nabytej wiedzy, umiejętności i zdolności. Termin "Metakompetenzen" (metakompetencje; Bergmann et al., 2006; Erpenbeck, 2006) jest pojęciem zbiorczym dla różnorodności indywidualnych kompetencji.

W kontekście zawodowym kompetencje te często muszą być zademonstrowane (patrz rozdział 4). Dotyczą one "wykazanej zdolności do wykorzystania wiedzy, umiejętności oraz zdolności osobistych, społecznych i/lub metodologicznych w sytuacjach związanych z pracą lub uczeniem się oraz w celu rozwoju zawodowego i/lub osobistego." (CEDEFOP, 2011, s. 36).

Z tego powodu, szczególnie w sektorze kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), do którego przypisany jest CEDEFOP, większość sektorów szkoleniowych wprowadziła już "swoje" własne certyfikaty, niezależnie od tego, czy są to duże, działające na skalę międzynarodową firmy, takie jak Siemens, BASF, Ford, itp. czy też instytucje edukacyjne, uniwersytety lub instytuty dalszego kształcenia. Te "wewnętrzne" certyfikaty są często nastawione na potrzeby konkretnego przedmiotu, tzn. nie mają ogólnej ważności, która wykraczałaby poza instytucjonalnie sformułowane wymagania. Praktyka ta oznacza, że certyfikaty i przypisane im cechy mogą się znacznie różnić, tak że nie można na ich podstawie wyodrębnić jednolitych kryteriów kompetencji.

Dlatego nieodzowne wydaje się opracowanie jednolitych i ponadregionalnie obowiązujących standardów dla działań edukacyjnych w międzykulturowym kontekście zawodowym, zwłaszcza że szkolenia międzykulturowe,

doradztwo, coaching i inne formy mediacji są pilnie potrzebne w gospodarce funkcjonującej w skali międzynarodowej.

5.3.2 Definicja "kompetencji międzykulturowej"

Kompetencja międzykulturowa, podobnie jak wiele innych kompetencji, jest postrzegana jako "zestaw umiejętności i cech poznawczych, afektywnych i behawioralnych" (Bennett, 2015, xxiii), czyli na kompetencje nie składa się sama wiedza (Brinkmann & van Weerdenburg, 2014, s. 19). Całe doświadczenie życiowe i zawodowe, umiejętność kontrolowania własnych uczuć, odpowiedniego i konstruktywnego zachowania się w różnych sytuacjach - to wszystko wchodzi w skład "pakietu" kompetencyjnego. Becker et al. (2018) opisują 50 kompetencji dla samego pola zawodowego (Becker et al., 2018), a atlas kompetencji autorstwa Erpenbecka i Heyse wymienia 64 kompetencje (Heyse & Erpenbeck, 2007a, 2007b), z których wiele jest potrzebnych także w działaniu międzykulturowym.

Bolten postrzega kompetencję międzykulturową jako "kompetencję transferową" (zob. rys. 4), dla której nie może istnieć powszechnie obowiązująca definicja (Bolten, 2016, s. 37.) Jest to raczej kwestia holistycznej interakcji kompetencji, które muszą być dopasowane i połączone oraz skoordynowane w razie potrzeby w zależności od znanych do nieznanych kontekstów działania oraz w zależności od grupy docelowej, treści, celów i innych warunków ramowych (Bolten, 2016, s. 28). Oznacza to, że zakres kompetencji do wykorzystania w różnych kontekstach zawodowych i codziennych musi być zmienny. Międzykulturowo wyszkolony profesjonalista będzie potrzebował zestawu kompetencji do międzykulturowego seminarium online z francuskimi technikami międzynarodowej firmy, z których część będzie mógł wykorzystać w sytuacji szkoleniowej z rumuńskimi ekspertami w Irlandii (patrz obszary kompetencji, rozdział 5.4), ale inne obszary kompetencji będą bardzo różne. Również inne aspekty i obszary kompetencji będą wykorzystywane podczas coachingu w środowisku wielokulturowym, gdzie nacisk kładzie się głównie na rozwiązywanie istniejących problemów.

Standardy ECILP są zatem przeznaczone dla specjalistów w szerokim kontekście międzykulturowym (patrz wyżej Grupy docelowe).

Ilustrujący obraz wprowadza Leenen (2019, s. 144), który mówi o "modelu pięciu szuflad". W różnych sytuacjach konieczne jest czerpanie z różnych "szufladek kompetencyjnych", które z kolei wypełnione są różnymi narzędziami (poszczególnymi kompetencjami, zdolnościami, umiejętnościami itp.).

Kompetencje muszą być zatem możliwe do odzyskania w danym momencie w konkretnej sytuacji i w danym kontekście działania. ILP musi mieć swoje kompetencje gotowe w danym momencie i być w stanie zastosować je indywidualnie i sytuacyjnie. Kompetencja znajduje swój wyraz w działaniu, czyli faktycznym, urzeczywistnionym zachowaniu, mówi Arnold (2002, s. 31).

Jako nadrzędną definicję tego terminu, kompetencja międzykulturowa w swoim wielopłaszczyznowym paśmie może być zatem określona jako "relacyjna meta-kompetencja". Termin ten odnosi się do obecnych ram ECILP, które obejmują kilkaset indywidualnych aspektów kompetencji.

W swojej różnorodności standardy jakości ECILP kierują się również koncepcją kulturowości, która nie wysuwa na pierwszy plan różnic, ale przekształca międzykulturowość w kulturowość i w ten sposób, w zależności od celu działania partnerów interakcji, tworzy podstawę do kontynuacji komunikacji, dalszych interakcji, dalszej współpracy lub dalszego współistnienia poprzez generowanie normalności (Rathje, 2006, s. 18). Nie chodzi więc przede wszystkim o podkreślanie różnorodności kultur, ale raczej o znalezienie takich podejść do rozwiązań w zakresie współżycia międzykulturowego, w których wszystkie zachowania charakterystyczne dla danej kultury są traktowane jako "normalne". Odmienne, uwarunkowane kulturowo zachowania lub zróżnicowana kulturowo perspektywa mogą zatem przyczynić się synergicznie do znalezienia rozwiązań w codziennych sytuacjach prywatnych lub zawodowych. Rathje opowiada się za stworzeniem "zorientowanego na spójność rozumienia międzykulturowości", czyli za przeżywaniem nowej normalności poprzez współistnienie i dodawanie najbardziej zróżnicowanych elementów kulturowych i zachowań (op. cit.).

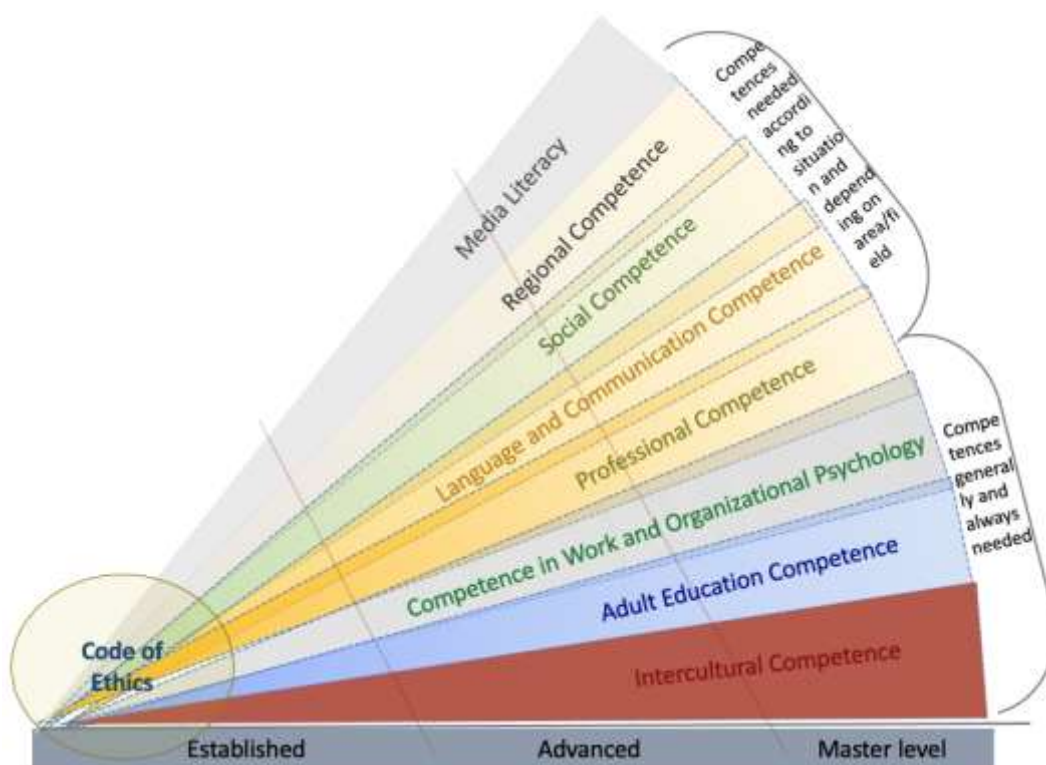
5.4 Wachlarz kompetencji ECILP

Analiza powyższych podejść teoretycznych doprowadziła do stworzenia graficznej wizualizacji dla schematu ECILP, która ma na celu zilustrowanie centralnych kompetencji w dziedzinie międzykulturowej i która jest nazywana "wachlarzem kompetencji". W tym wachlarzu kompetencji wprowadzonych jest osiem podstawowych kompetencji, które są uważane za podstawowe kompetencje schematu ECILP. Kompetencje podstawowe są definiowane jako te kompetencje, które powinien nabyć każdy trener, mentor, facylitator, superwizor, edukator i opiekun pracujący w środowisku międzykulturowym i międzynarodowym. Zgodnie z definicją CEDEFOP, kompetencje te mają być wykazane w schemacie ECILP.

Forma wachlarza została wybrana, aby zilustrować rosnący i rozszerzający się zakres wiedzy, umiejętności i zdolności. Poszczególne listwy reprezentują sposób, w jaki kompetencje są ze sobą połączone, symbolizując ich wzajemne oddziaływanie w procesie uczenia się w kontekście międzykulturowym. Wachlarz reprezentuje zatem ogólną strukturę podstawowych kompetencji ECILP w dziedzinie międzykulturowej.

Każda listwa rozszerza się na zewnątrz. Reprezentuje to bogatszą i bardziej zróżnicowaną kompetencję w zawodowym kontekście międzykulturowym, którą można osiągnąć wraz z postępującym uczeniem się i rozwojem kompetencji.

Wachlarz jest zazwyczaj używany do tworzenia powiewu świeżego powietrza. W przerośnięciu uosabia to zachętę do uczenia się przez całe życie, która została również rozwinięta w Obszarze 3: Kompetencje strategiczne (patrz 5.7).



Rysunek 5: Wachlarz kompetencji, ECILP 2022.

Wachlarz kompetencji podsumowuje również trzy kompetencje, które są niezbędne w każdym działaniu związanym z uczeniem się międzykulturowym:

- kompetencje międzykulturowe (Bolten, 2007; Deardorff, 2009; Fowler & Yamaguchi, 2020);
- kształcenie i szkolenie zawodowe dorosłych (VET) (Göksü et al., 2017, s. 86; WBA, 2020, s. 11f.; Richey, 2013) oraz
- kompetencje w zakresie psychologii pracy i organizacji (ENOP & EAWOP, 2007).

Trener lub szkoleniowiec musi umieć czerpać z każdego z tych trzech obszarów, by skutecznie i konstruktywnie pracować z osobami i partnerami uczącymi się.

Cztery kolejne kompetencje są ukierunkowane na działania, które mogą się znacznie różnić w podejściu i dlatego muszą być wykorzystywane w różny

sposób: Z pewnością kompetencje językowe są niezbędne dla każdego szkolenia lub coachingu międzykulturowego. W kontekście ECILP oznacza to, że w praktyce osoby aktywne międzykulturowo muszą umieć posługiwać się różnymi językami i wykazywać się umiejętnościami komunikacyjnymi właściwymi dla danej kultury, aby zajęcia edukacyjne zakończyły się sukcesem (Bennett, 2015; Keller et al., 2020; Byram, 2021).

Kompetencje regionalne są kluczowe, gdy prowadzone jest głównie szkolenie dotyczące danego kraju. W przypadku międzykulturowych zajęć edukacyjnych, których tematem są Indie, USA lub Francja, wymagane będą bardzo różne kompetencje regionalne (Gesteland, 2005; Glazer, 2020; ZfbK, 2013).

Kompetencje społeczne są szczególnie wymagane w przypadku grup uczestników, którzy znacznie różnią się pod względem osobistym, społeczno-ekonomicznym i zawodowym (Leary, 2021; Moosmüller & Schönhuth, 2009; Heyse & Erpenbeck, 2019).

Kompetencje medialne będą się znacznie różnić w zależności od infrastruktury w danym regionie oraz zaplecza medialnego i nawyków uczenia się uczestników. (Federighi & Nuissl, 2004; Smith, 2004; Fowler & Yamaguchi, 2020)

W wachlarzu kompetencji, kompetencje zawodowe są wymienione na styku pomiędzy kompetencjami, które są niezbędne dla każdego szkolenia (międzykulturowe, edukacja zawodowa dorosłych, psychologia pracy i organizacji) i "zmiennymi" kompetencjami, które powinny być zawarte w każdym działaniu edukacyjnym. Z jednej strony, kompetencje zawodowe są uważane za ogólną kompetencję podstawową, jeśli chodzi o doświadczenie zawodowe w ogóle. Nie jest ona jednak potrzebna w takim samym stopniu do każdej aktywności edukacyjnej. Podstawą tego jest przekonanie, że w przypadku każdego działania edukacyjnego w dziedzinie międzykulturowej, niezależnie od tego, czy jest to ułatwienie w firmie zatrudniającej pracowników z różnych kultur, szkolenie w danym kraju, czy też działanie w zakresie dalszego kształcenia w sektorze zawodowym, doświadczenie zawodowe jest zasadniczo pożądane i uważa się je za niezbędny składnik systemu ECILP. Jednakże wcześniejsze doświadczenie

zawodowe mogło dotyczyć na przykład sektora IT lub przemysłu samochodowego. W przypadku działania szkoleniowego w sektorze przemysłowym innym niż wymienione lub w administracji miejskiej, doświadczenie zawodowe zdobyte konkretnie w tym obszarze pracy jest jeszcze bardziej cenne; niemniej jednak kompetencje zawodowe zdobyte w dowolnym sektorze zawodowym będą pomocne w działaniu szkoleniowym. (Bolten, 2007, 2014; Arnold, 2010; Tuck, 2007, OECD, 2014).

5.5 Obszar 1: Osiem podstawowych kompetencji

Struktura w Obszarze 1 przebiega według spójnego, jednolitego wzorca (patrz rozdział 5.1).

5.5.1 Definicje

Najpierw definiujemy kompetencję, a następnie opisujemy wiedzę, doświadczenia i zachowania związane z opanowaniem danej kompetencji przez ILPs.

W odniesieniu do opisanych powyżej definicji kompetencji, jako podstawę systemu ECILP przyjęto również następujące trzy aspekty kompetencji:

5.5.1.1 Wiedza

W tym polu, podstawowa wiedza i poziom wiedzy na dany temat są zadawane dla wszystkich ośmiu podstawowych kompetencji. W polu kompetencji wiedza pyta się niemal identycznie o wszystkie osiem kompetencji podstawowych i dlatego opisano je raz jako przykład dla kompetencji podstawowej "kompetencja międzykulturowa" (patrz przykład w rozdziale 5.5.2.1 dla kompetencji międzykulturowej). Centralnym aspektem dla tego pola jest sposób, w jaki osoby pracujące w kontekście edukacji międzykulturowej poszerzają swoją wiedzę na tematy międzykulturowe i jak aktualizują swoją wiedzę (np. czy i jak często zasięga się opinii specjalistycznych organów i mediów w zakresie danej kompetencji podstawowej, uczestniczy w dalszych szkoleniach i kongresach lub kultywuje się wymianę specjalistyczną z kolegami).

5.5.1.2 Doświadczenie/umiejętności

W tym polu kompetencyjnym zadawane są pytania o dotychczasowe doświadczenia i umiejętności zdobyte w ramach danej kompetencji podstawowej. Im więcej osobistych i zawodowych doświadczeń osoba pracująca w kontekście edukacji międzykulturowej zdobyła już w tej dziedzinie, tym szerszy będzie jej promień działania i tym większe będą jej możliwości w zakresie odpowiednich interakcji międzykulturowych. Dlatego szerokie i długie doświadczenie może zwiększyć wynik, jaki uzyska osoba, która ma otrzymać certyfikat.

5.5.1.3 Zachowanie/zastosowanie

W tym polu kompetencyjnym dla każdej kompetencji podstawowej pyta się o indywidualne zachowanie w różnych międzykulturowych sytuacjach edukacyjnych lub w przypadku zastosowania np. różnych mediów dla grup docelowych o różnych doświadczeniach z mediami. Do obszaru zastosowania należy również prostszy lub bardziej rozbudowany styl języka, w zależności od grupy docelowej.

Kwestionariusz samooceny zawiera zatem dużą liczbę pytań dotyczących wiedzy, doświadczenia i zachowania w odniesieniu do każdej z ośmiu podstawowych kompetencji.

We wszystkich kompetencjach jest w przybliżeniu taka sama liczba pozycji i zakres wiedzy, doświadczenia i zachowania. Dokładny rozkład liczby elementów dla każdej kompetencji zostanie dostosowany, gdy samoocena zostanie uruchomiona, a rzeczywiste dane będą dostępne, aby ocenić jego adekwatność (np. elementy, które nie różnicują, mogą zostać usunięte). Przykładowy przegląd wszystkich kompetencji, określający domeny kompetencji (wiedza, doświadczenie, zachowanie) można zobaczyć poniżej.

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
Total	100	476	42	12	518	530

Rysunek 6: Tabela z przeglądem przykładów wszystkich podstawowych kompetencji, określająca dziedziny kompetencji (wiedza, doświadczenie, zachowanie)

W każdym z trzech pól kompetencji należy uzyskać określoną liczbę punktów, aby uzyskać jeden z trzech poziomów certyfikatu ILP-1 = poziom solidnie ugruntowany, ILP-2 = poziom zaawansowany oraz ILP-3 = najwyższy poziom kompetencji (patrz rozdział 3). Nie jest możliwe np. osiągnięcie bardzo wysokiego wyniku tylko w polu kompetencji *Wiedza* i zrekompensowanie w ten sposób zbyt małej liczby punktów w polach *Doświadczenie* i *Zachowanie*.

W poniższym zestawieniu podano *łącną liczbę* pytań i wariantów odpowiedzi dla wszystkich kompetencji podstawowych w obszarze 1:

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>

Rysunek 7: Przegląd liczby elementów w podziale na kompetencje

5.5.2 Szczegółowy opis poszczególnych kompetencji

5.5.2.1 Obszar 1: Osiem podstawowych kompetencji

Można by zapytać, dlaczego do uzyskania certyfikatu ECILP potrzebne są jeszcze inne kompetencje poza pierwszą wymienioną tutaj kompetencją międzykulturową i dlaczego zajmują one tak dużo miejsca. W rozdziale 5.3 wyjaśniono, że termin "kompetencja" lub "kompetencje" jest zawsze rozumiany jako "wiązka" kilku składników wiedzy i umiejętności.

W dalszej części podano kilka przykładów, które to wyjaśniają:

Przykład 1: Zawodowe kształcenie dorosłych



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Nauczyciel Anton, który od dłuższego czasu pracuje społecznie z dziećmi z różnych środowisk, zdobył wieloletnie doświadczenie w tej dziedzinie. Jego przyjaciel Bert wie o międzykulturowym doświadczeniu swojego przyjaciela nauczyciela i dlatego prosi go o przeprowadzenie szkolenia międzykulturowego w firmie Berta. Tam zawsze dochodzi do nieporozumień między kolegami o różnych kulturach pochodzenia. Anton chętnie się zgadza i sumiennie przygotowuje się do szkolenia za pomocą różnych gier, zdjęć i scenariuszy ról. Jego uczestnicy to doświadczeni specjaliści i menedżerowie, którzy zwykle reagują negatywnie na proponowane gry. Nie mają nic przeciwko "graniu w gry", ale gdzie jest teoria, jakie są wyjaśnienia i tło różnych zachowań, jak mogą poprawić własne zachowanie podczas spotkań i interakcji w zespole? - Anton potrzebuje podejścia, wiedzy i metod zorientowanych na dorosłych i na pracę (5.5.2.2.), aby szkolenie było skuteczne.

Przykład 2: Język i komunikacja

Carla, dobrze podróżująca menedżerka, traktuje świat jako swój dom. Dzięki swojej pracy poznała wiele regionów świata, zawsze była w stanie porozumieć się w języku angielskim i ma dobre kontakty ze swoimi kolegami w różnych miejscach na świecie. Oprócz swojego ojczystego języka włoskiego, mówi po francusku i trochę po hiszpańsku. Jej firma otwiera oddział w Rumunii. Carla była tam już na wakacjach i proponuje czeskim kolegom przedstawienie firmy i jej tożsamości korporacyjnej. Przygotowuje prezentację ze slajdami i filmem firmowym w języku angielskim. Rumuńscy koledzy rozumieją i mówią po angielsku, ale komunikacja pozostaje ograniczona. Tylko kilku (głównie starszych) rumuńskich kolegów odpowiada na pytania Carli. Carla założyła, że język angielski jest językiem komunikacji również w kierownictwie w Rumunii, co nie było prawdą. Powinna była to wcześniej wyjaśnić i grzecznie nauczyć się kilku słów po rumuńsku.

Przykład 3: Kompetencje regionalne

Trenerka międzykulturowa Marga przyjmuje zlecenie na szkolenie dla małego miasteczka w Turcji. Często pracowała w stolicy i innych większych miastach w kraju, ale nigdy w tym regionie, w którym ma teraz prowadzić

szkolenie. Jednak wiedza regionalna i lokalna jest istotna dla tego szkolenia. Jej uczestnicy są w tym rejonie u siebie; zauważają ignorancję trenerki, która ponadto ciągle myli nazwy rejonu. Ma to negatywny wpływ na powodzenie szkolenia.

Przykłady te ilustrują, że w działalności edukacyjnej w kontekście międzykulturowym, aby szkolenie lub coaching, doradztwo, mediacja czy facylitacja zakończyły się sukcesem, potrzebna jest więcej niż jedna kompetencja.

5.5.2.1.1 Kompetencje międzykulturowe

Wstęp

Kompetencja międzykulturowa odnosi się do złożonego zestawu wiedzy, umiejętności i postaw, które wspierają jednostki w skutecznym i odpowiednim współdziałaniu i komunikowaniu się z osobami, których tło kulturowe różni się lub jest postrzegane jako odmienne od ich własnego (Bolten, 2014; Deardorff, 2009, s. 7; Brinkmann & van Weerdenburg, 2014, s. 12)

Definicja

1 - Kompetencje międzykulturowe to wielowymiarowe konstrukty "składające się z wiedzy, umiejętności, postaw, wartości, cech, motywów, wyobrażeń o sobie i ról społecznych" (Sparrow 1995, s. 169) wymagane do konstruktywnego radzenia sobie w sytuacjach, w których ludzie mają lub są postrzegani jako mający "różne i/lub rozbieżne afektywne, behawioralne i poznawcze orientacje wobec świata" (Deardorff, 2009, s. 7). Orientacje te mogą być związane z narodowością, rasą, pochodzeniem etnicznym, plemieniem, religią i/lub regionem uczestników (zaczepnięte z Deardorff, 2009, s. 7), jak również z organizacjami, zawodami i innymi grupami kulturowymi. Rozwijanie kompetencji międzykulturowych jest procesem trwającym całe życie, który może być wzmacniany poprzez uczenie się i edukację. (Na podstawie Straub, 2010, s. 31).

2 - ILP potrzebują kompetencji międzykulturowych, aby konstruktywnie zarządzać całym procesem świadczenia usług międzykulturowych, od wyznaczenia celów po kontynuację szkolenia. ILPs posiadają ugruntowaną / zaawansowaną / mistrzowską wiedzę na tematy związane z zawodem międzykulturowym; posiadają ugruntowane / zaawansowane / mistrzowskie doświadczenie w projektowaniu i dostarczaniu efektywnych usług międzykulturowych oraz są w stanie wspierać innych na ugruntowanym / zaawansowanym / mistrzowskim poziomie, którzy chcą rozwijać swoje własne kompetencje międzykulturowe. ILPs są otwarci i towarzyscy wobec klienta i uczestnika, elastyczni w myśleniu i działaniu, potrafiący zrównoważyć empatię i dystans do roli, niejednoznaczność i zmianę perspektywy. (Na podstawie Bolten, 2014, s. 86, 2016) ILPs potrafią zarządzać interakcjami międzykulturowego uczenia się z szacunkiem i konstruktywnie, zgodnie z potrzebami i celami klientów i uczestników. "Praca życiowa trenera międzykulturowego polega na ułatwianiu rozwoju kompetencji międzykulturowej w celu promowania udanych, skutecznych interakcji w różnych sytuacjach międzykulturowych, które realizują cele jednostki, organizacji, a w niektórych przypadkach także narodu." (Fowler & Yamaguchi, 2020, s. 192)

Przegląd kompetencji

Obszar pytań dotyczących kompetencji międzykulturowych obejmuje łącznie 19 pytań i 102 opcje odpowiedzi. Wszystkie zamknięte i półotwarte typy odpowiedzi zostały skwantyfikowane w czasie lub intensywności za pomocą różnych skal. Poniżej przedstawiamy przegląd jako próbkę dla wszystkich innych kompetencji.

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
Total	19	83	17	2	100	102

Rysunek 8: Tabela przykładowego przeglądu kompetencji międzykulturowych, określająca domeny kompetencji (wiedza, doświadczenie, zachowanie)

Opis obszarów kompetencji

Wiedza: Wiedza z zakresu kompetencji jest tu opisana jako przykład i powtarza się w prawie identycznej formie dla wszystkich ośmiu kompetencji podstawowych. Wyjątek stanowi odpowiednia wiedza przedmiotowa, która oczywiście różni się w poszczególnych kompetencjach podstawowych.

W polu kompetencyjnym wiedza, pytana jest wiedza o zagadnieniach międzykulturowych.

- Jak często i w jaki sposób osoba informuje się o tematach związanych z kompetencją międzykulturową?
- Jakie media (publikacje specjalistyczne, literatura faktu, literatura piękna, filmy i inne źródła) są wykorzystywane?
- Czy osoba kontynuuje edukację? Jak często i w jaki sposób? Webinaria, doksztalcanie, wymiana zawodowa z kolegami, ekspertami itp.
- Jak różne są źródła, na które powołuje się osoba mająca otrzymać certyfikat?
- Jakie dowody może przedstawić dana osoba?
- Jak oceniana jest wiedza w następujących poszczególnych aspektach:
 - Teorie i modele komunikacji i kompetencji międzykulturowej.
 - Ogólna wiedza o kulturze
 - Wiedza specyficzna dla danej kultury
 - Samoocena i ocena innych
 - Budowanie pewności siebie
 - Aspekty meta-poziomu
 - Zmiana perspektywy
 - Migracja
 - Modele integracji, adaptacji
 - Różnorodność i integracja
 - Grupy wielokulturowe
 - Dydaktyka i metodologia specyficzna dla danej kultury
 - Aspekty zarządzania międzykulturowego
 - Komunikacja w międzykulturowym życiu zawodowym



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Kultury organizacyjne
- Inne: _____

Doświadczenie: W polu kompetencji Doświadczenie pyta się, czy i jak długo dana osoba zdobyła doświadczenie w określonych zawodach. Dotyczy to rodzaju działalności zawodowej (np. trener, szkoleniowiec, kierownik itp.), sektora gospodarki (np. wolne zawody, administracja, edukacja itp.), jak również pełnionej funkcji (kierownik, asystent, technik itp.). Pytany jest również odpowiedni czas trwania pracy. W tym obszarze kompetencji chodzi więc nie tylko o doświadczenie zawodowe w zawodach związanych z edukacją, ale także o ogólne doświadczenie zawodowe. Jest to szczególnie istotne w kontekście międzykulturowym, ponieważ wielu trenerów, doradców, coachów itp. jest poszukiwanych w firmach, w administracji, w sporcie, w dziedzinie kultury itp. Ponadto ustala się, z jakimi strukturami uczestników w zakresie imprez edukacyjnych lub kompozycji koleżeńskich w innych działaniach zawodowych z punktu widzenia międzykulturowego osoba zainteresowana certyfikatem już pracowała. Wreszcie dla certyfikacji istotne jest, czy osoba zainteresowana spotkała się w swoim życiu zawodowym z wymaganiami specyficznymi dla danej kultury i czy ma doświadczenie w radzeniu sobie ze specyfiką kulturową (wymagania dotyczące równości płci, odmienne zwyczaje żywieniowe w miejscu pracy, modlitwy itp.)

Zachowanie: W obszarze kompetencji zachowanie ma znaczenie dla certyfikacji, jak dana osoba zachowałaby się w międzykulturowym kontekście edukacyjnym. Chodzi o realizację i stopień samodzielnego podejścia w codziennym życiu ILA. Skupiamy się tutaj na obszarze edukacji do dalszego kształcenia zawodowego. Omawiane są różne sytuacje i kroki robocze, które są istotne dla pomyślnego przebiegu międzykulturowej aktywności edukacyjnej (refleksja, postępowanie z uczestnikami, dążenie do celów itp.)

5.5.2.1.2 Kompetencje w zakresie edukacji dorosłych

Wstęp

Jak widać na powyższym przykładzie, w sytuacji międzykulturowego uczenia się z odpowiednią grupą docelową konieczne jest odpowiednie postępowanie dydaktyczne i metodologiczne. Ponieważ większość klientów i zleceniodawców w kontekście międzykulturowym to pracujący dorośli (np. firmy, administracja, uniwersytety, instytucje kształcenia ustawicznego itp. kompetencje w zakresie metodyki i dydaktyki, jak również inne kompetencje w zakresie dalszego kształcenia pracujących dorosłych w kontekście międzykulturowym są niezbędne. Dorośli mają już biografię uczenia się i stoją teraz w życiu, opanowując swoje codzienne życie i zawód. Konieczne jest zatem spotkanie z nimi i towarzyszenie im w sytuacjach uczenia się w rozwijaniu kompetencji i partnerskim poszukiwaniu rozwiązań. (Wba, 2020, s. 8ff.; EQF, 2017)

Definicja

1 - Edukacja dorosłych oznacza ogół ukierunkowanych procesów nauczania i uczenia się, formalnych, nieformalnych i poza formalnych, dzięki którym ludzie uznani za dorosłych przez społeczeństwo, w którym żyją, rozwijają i wzbogacają swoje zdolności do życia i pracy, zarówno w interesie własnym, jak i swoich wspólnot, organizacji i społeczeństw (Na podstawie: UNESCO, 2016)

2 - ILP posiada ugruntowaną/zaawansowaną/mistrzowską wiedzę na temat teorii i technik edukacji dorosłych, potrafi je zastosować do projektowania i realizacji działań edukacyjnych oraz jest świadomy potencjalnie specyficznych dla danej kultury założeń i implikacji w tej dziedzinie.

Przegląd kompetencji

Obszar pytań dotyczących kompetencji w zakresie edukacji dorosłych w kontekście zawodowym zawiera obecnie łącznie 18 pytań i 117 opcji odpowiedzi. Wszystkie odpowiedzi typu zamkniętego i półotwartego są kwantyfikowane w czasie lub intensywności poprzez różne skalowanie.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Opis obszarów kompetencji

Wiedza: W polu kompetencyjnym wiedza zadawane są niemal identyczne pytania o sposób zdobywania wiedzy i aktualizowania wiedzy jak opisane w punkcie 5.5.2.1 dla kompetencji międzykulturowej. O wiedzę dotyczącą poszczególnych aspektów edukacji zawodowej dorosłych pyta się w następujący sposób:

- Edukacja dorosłych (AE) historia, rozwój dziedziny
- Teorie Edukacji dorosłych
- Polityka Edukacji Dorosłych
- Dziedziny edukacji dorosłych
- Różne systemy edukacyjne
- Obraz człowieka, widok ludzi, koncepcja człowieka
- Rola biografii uczenia się (diachronicznej), matrycy uczenia się (synchronicznej)
- Rodzaje uczących się (wzrokowcy, słuchowcy, haptycy, dotykowcy, sytuacyjni itp.)
- Ustawienia Edukacji Dorosłych (zarządzanie salą lekcyjną i interakcją)
- Style uczenia się (indywidualny, grupowy, plenarny; dedukcyjny, indukcyjny)
- Różne metody uczenia się i nauczania oraz dydaktyki
- VET (Szkolenie w zakresie edukacji zawodowej)
- Organizacje uczące się
- Uczenie się przez całe życie
- Inne tematy związane z Edukacją dorosłych: _____

Doświadczenie: Pytania w tym polu kompetencji koncentrują się na wyraźnym doświadczeniu w zakresie kształcenia zawodowego dorosłych. Oczekuje się informacji na temat rodzaju wydarzeń edukacyjnych (szkolenia, supervizja, mentoring, doradztwo itp.), składu grup uczestników, jak również czasu trwania działalności (lata, miesiące). Ponadto wymagane jest podanie spektrum prowadzonej działalności edukacyjnej w odniesieniu do różnych sektorów ekonomicznych i społecznych, jak również klientów. Przegląd tematów międzykulturowych, które osoba oferuje zawiera ten obszar kompetencji.

Zachowanie: To pole kompetencji określa zachowanie ILP podczas prowadzenia zwyczajowych zajęć edukacyjnych. Uczestnicy tych zajęć to

w większości dorośli uczący się, którzy wnoszą swoje doświadczenia zawodowe, życiowe i edukacyjne. ILP musi być świadoma, że te doświadczenia mogą wpłynąć na cele uczestników, ich oczekiwania co do wyników nauki, ich samoakceptację jako uczących się oraz nastawienie do wydarzenia edukacyjnego. ILP musi sprawić, by uczestnicy czuli się komfortowo, dzieląc się swoimi doświadczeniami, a także zaoferować treści i procesy nauczania zgodne z potrzebami edukacyjnymi uczestników. ILP musi jasno rozumieć swoją rolę jako facylitatora i dostosować swoje zachowanie do oczekiwań, doświadczeń i postaw uczestników.

5.5.2.1.3 Kompetencje w zakresie psychologii pracy i organizacji

Wstęp

Wiele szkoleń z zakresu międzykulturowego uczenia się (ILA) jest przeznaczonych dla osób pracujących lub przygotowujących się do pracy. Niezależnie od tego, czy ILA są prowadzone dla zespołów międzynarodowych, expatriantów, uczących się czy migrantów uczestniczących w programach integracyjnych mających pomóc im w znalezieniu pracy, znaczna część tych szkoleń jest przeznaczona dla osób, które muszą być skuteczne w pracy. ILPs muszą zatem rozumieć, jak środowisko pracy i organizacji może wpływać na potrzeby i cele uczestników, ich wydajność i samopoczucie. Kompetencja w zakresie psychologii pracy i organizacji odpowiada na ten wymóg. Kompetencja w zakresie psychologii pracy i organizacji umożliwi ILP zrozumienie i zajęcie się potrzebami i celami organizacji inwestujących w szkolenia, powodami, dla których inwestycje te są dokonywane oraz powodami, dla których ludzie uczestniczą w szkoleniach. Kompetencja ta pomoże ILP przewidzieć i zastanowić się nad wymaganiami i oczekiwaniami stawianymi konsultantom ds. uczenia się i rozwoju, specjalistom ds. zasobów ludzkich i menedżerom ds. globalnej mobilności, którzy proszą o szkolenia. Kompetencja ta pomoże również ILP zrozumieć i zająć się możliwymi związanymi z pracą kwestiami, napięciami, dylematami, konfliktami, wyzwaniem i możliwościami, których doświadczają ich uczestnicy podczas, przed i po interwencji edukacyjnej, a także zaprojektować i przeprowadzić interwencje edukacyjne w oparciu o to zrozumienie.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Psychologia pracy i organizacji (psychologia W&O) to nauka i zastosowanie wiedzy związanej z aktywnością zawodową człowieka. Celem psychologii W&O jest poprawa relacji i procesów w pracy, zwiększenie wydajności, zarządzanie różnorodnością, zwiększenie uczciwości i sprawiedliwości w zespołach i organizacjach oraz przyczynienie się do poprawy subiektywnego dobrostanu osób pracujących dla organizacji. Zob. na przykład [program studiów magisterskich z zakresu psychologii W&O na Uniwersytecie w Tilburgu](#) (Tilburg [University](#), 2023).

Definicja

Psychologia W&O obejmuje szeroki zakres dziedzin. Podążamy za modelem referencyjnym EAWOP (ENOP & EAWOP, 2007, s. 7), który grupuje tematykę psychologii W&O w psychologii personelu, psychologii pracy i psychologii organizacji:

1. *Psychologia personalna* skupia się na relacjach między osobami a organizacją, czyli na ludziach w ich umownym związku z organizacją: co wpływa na procesy wyboru jednostek i organizacji, ocenę i szkolenie zdolności, umiejętności i kompetencji; procesy selekcji; zaangażowanie organizacyjne i rozwój kariery, oceny, nagradzanie itp;
2. *Psychologia pracy* dotyczy relacji między ludźmi a ich zadaniami w danych kontekstach: czynników kształtujących środowisko pracy, organizacji czasu, wydajności, błędów, wysiłku, zmęczenia, projektowania zadań, stanowisk i narzędzi, technologii, ergonomii itd.
3. *Psychologia organizacyjna* dotyczy indywidualnych i/lub zbiorowych zachowań ludzi jako członków organizacji, z ważnymi tematami obejmującymi komunikację, podejmowanie decyzji, władzę, przywództwo, uczestnictwo, współpracę, konflikt, kulturę organizacyjną, strukturę organizacyjną, zmianę organizacyjną i rozwój oraz różnorodność, uprzedzenia, sprawiedliwość i włączenie.

Spośród trzech klastrów wyróżnionych w modelu referencyjnym EAWOP-ENOP, tematy z zakresu psychologii organizacji są najbardziej istotne dla

zawodu międzykulturowego. W systemie ECILP zwracamy zatem szczególną uwagę na tematy z tego klastra.

Definicja Kompetencje w zakresie psychologii W&O

1. Kompetencje w zakresie psychologii W&O odnoszą się do wiedzy, doświadczenia i strategii behawioralnych, których ILP potrzebują, aby zrozumieć i zidentyfikować kwestie związane z pracą, wpływające na efektywność i dobrostan ich klientów, a także aby wspierać swoich klientów w konstruktywnym rozwiązywaniu i radzeniu sobie z tymi kwestiami.

2. Poziomy

a) ILP ma ugruntowaną/zaawansowaną/mistrzowską wiedzę o koncepcjach i teoriach dotyczących pracy i zjawisk organizacyjnych, o metodach i technikach ich badania oraz o danych empirycznych istotnych dla zrozumienia ludzkiej aktywności w pracy.

b) ILP posiada ugruntowane/zaawansowane/mistrzowskie doświadczenie w zakresie obszarów zastosowania psychologii W&O, strategii interwencji i rozwoju oraz potrafi skutecznie wykorzystać metody, procedury i techniki psychologii W&O do świadczonych przez siebie usług międzykulturowych.

c) ILP dąży do projektowania swoich działań edukacyjnych z wykorzystaniem empirycznie sprawdzonych teorii, metod, instrumentów oceny i ćwiczeń oraz poszukuje informacji na temat empirycznego statusu tych obszarów. Są świadomi potencjalnie specyficznych dla danej kultury założeń przyjętych w badaniach z zakresu psychologii W&O, w celu zidentyfikowania ograniczeń w stosowaniu wyników badań do ich usług międzykulturowych. Znają implikacje większej różnorodności w miejscu pracy dla projektowania ludzkich działań w pracy.

Przegląd kompetencji

Obszar pytań dotyczący kompetencji w zakresie psychologii W&O zawiera 42 pozycje. Wszystkie odpowiedzi typu zamkniętego i półotwartego są kwantyfikowane w czasie lub intensywności za pomocą różnych skalowań.

Opis obszarów kompetencji

Wiedza: Wiedza z zakresu pola kompetencji dotyczy następujących tematów z zakresu psychologii W&O:

- proaktywne poszukiwanie szerokiego i różnorodnego zakresu informacji o psychologii W&O
- klasyczne i aktualne teorie w psychologii W&O
- niezachodnie podejścia do psychologii W&O
- empiryczne metody badania psychologii W&O
- aktualne dowody empiryczne w psychologii W&O
- jakościowe i ilościowe metody badawcze w psychologii W&O
- korzyści i ograniczenia jakościowych i ilościowych metod badań w psychologii W&O
- badania empiryczne w psychologii W&O istotne dla własnej pracy w zawodzie międzykulturowym
- krytyczna ocena empirycznych ustaleń psychologii W&O istotnych dla własnej pracy w zawodzie międzykulturowym.

Doświadczenie: Doświadczenie w zakresie psychologii W&O jest oceniane za pomocą 10 pytań odnoszących się do tego, jak często ILP pracował nad pokrewnymi tematami w ciągu poprzednich pięciu lat. Przykłady pracy związanej z psychologią W&O obejmują pracę konsultacyjną, analizy przypadków klientów, pracę najemną/umowną jako psycholog W&O, superwizję oraz badania w tej dziedzinie. Niektóre pytania odnoszą się do pracy wykonywanej samodzielnie (na przykład jako psycholog W&O lub badacz), inne do pracy wykonywanej pod nadzorem lub we współpracy z psychologami W&O.

Zachowanie: Pole behawioralne Kompetencje w psychologii W&O wskazuje na zachowanie respondenta w jego codziennej pracy. Pytania w tym polu skupiają się np. na wykorzystaniu teorii, metod i dowodów

empirycznych z zakresu psychologii W&O do projektowania i ciągłego doskonalenia interwencji szkoleniowych; na zaangażowaniu w badania, poszukiwaniu informacji zwrotnych od psychologów W&O oraz na wspieraniu innych ILP w zrozumieniu i docenieniu badań z zakresu psychologii W&O.

Klaster kompetencyjny kończy się jednym pytaniem otwartym, w którym respondent proszony jest o dodanie dodatkowych umiejętności z zakresu psychologii W&O; oraz jednym pytaniem, w którym proszony jest o odpowiednie dowody na posiadanie danej kompetencji, np. poprzez podanie stopni zawodowych, przedstawienie kopii certyfikatów i dyplomów.

5.5.2.1.4 Kompetencje zawodowe

Wstęp

Termin "zawód" odnosi się do wcześniejszych zawodów, do których ILP mogli zostać wyszkoleni lub w których pracowali, na przykład jako nauczyciele, inżynierowie, technicy, pielęgniarki lub piekarze.

W międzykulturowej działalności edukacyjnej (ILA) konieczna jest umiejętność przeniesienia umiejętności, wiedzy i zdolności w uprzednio wyuczonym zawodzie do międzykulturowego środowiska szkoleniowego i umiejętność wykorzystania ich tam w sposób ukierunkowany, aby zbudować most z doświadczenia zawodowego do ILA.

Przy wprowadzaniu tej kompetencji ogromne znaczenie ma fakt, że zgodnie z wszelkimi doświadczeniami, im większe doświadczenie zawodowe posiada trener, tym bardziej udane będą zajęcia edukacyjne w obszarze międzykulturowym. Przede wszystkim ważne jest, że doświadczenie zawodowe zostało w ogóle zdobyte (Leenen, 2019, s. 147 używa terminu "beruflich-fachlich"). Działanie edukacyjne będzie jeszcze bardziej udane, jeśli doświadczenie zawodowe zostało zdobyte w tej samej dziedzinie zawodowej, w której prowadzone jest działanie edukacyjne. Trener, który wcześniej pracował wyłącznie w sektorze prywatnym, a teraz podejmuje się zadania w obszarze administracji miejskiej lub państwowej, zostanie skonfrontowany z mnóstwem procesów pracy, które są dla niego zupełnie

nieznane, a które są powszechne w administracji i które odgrywają główną rolę w interakcji międzykulturowej w codziennym życiu administracyjnym.

Definicja

1 - Pomostowe kompetencje zawodowe odnoszą się do umiejętności wykorzystania wcześniejszych kompetencji zawodowych w celu usprawnienia świadczenia usług międzykulturowych poprzez właściwe przewidywanie i konstruktywne reagowanie na cele edukacyjne klienta, jego oczekiwania, doświadczenie, potrzeby i nawyki. Wcześniejsze kompetencje zawodowe odnoszą się do zbioru wiedzy, umiejętności i zachowań, które ILP zdobył poprzez systematyczne i ustrukturyzowane doświadczenie zawodowe poza zawodem międzykulturowym.

2 - Wcześniejsze doświadczenie zawodowe ILP może w różnym stopniu odpowiadać obecnemu zawodowi uczestników. Pomostowe kompetencje zawodowe składają się zatem z umiejętności ILP do wykorzystania własnego wcześniejszego doświadczenia zawodowego, aby lepiej zrozumieć obecną rzeczywistość zawodową swoich klientów, uczniów lub uczestników. (Bolten, 2014, s. 67; Gibson, 2021, s. 223; OECD, 2014). ILP posiada ugruntowaną/zaawansowaną/mistrzowską wiedzę i doświadczenie w jednym lub kilku zawodach poza zawodem międzykulturowym (tj. w regionie kulturowym, kontekstach pracy specyficznych dla danego kraju lub kulturze/ kulturach organizacyjnych, a także innych ważnych tematach istotnych dla zawodu). ILP rozumie i potrafi sklasyfikować, zinterpretować i poradzić sobie z implikacjami kultury zawodowej (tj. dynamiką kultury zawodowej, tożsamością, komunikacją międzykulturową, wartościami, stereotypami i potencjalnymi punktami krytycznymi) oraz dostosować je do działań edukacyjnych.

Przegląd kompetencji

Obszar pytań dotyczących kompetencji zawodowych zawiera obecnie łącznie 14 pytań i 59 opcji odpowiedzi. Wszystkie odpowiedzi typu zamkniętego i półotwartego są kwantyfikowane w czasie lub intensywności poprzez różne skalowanie.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Opis obszarów kompetencji

Wiedza: W polu kompetencyjnym wiedza zadawane są niemal identyczne pytania o sposób zdobywania wiedzy i aktualizowania wiedzy, jak opisane w punkcie 5.5.2.1 dla kompetencji międzykulturowej. O wiedzę dotyczącą poszczególnych aspektów kompetencji zawodowych pyta się w następujący sposób:

- Treść zawodowa
- Techniki/metody
- Procesy pracy (tematyczne, programowe, merytoryczne)
- Organizacja pracy (czas pracy, przerwy, organizacja pracy itp.)
- Tematy/procedury dotyczące zarządzania (osobiste/organizacyjne)
- Komunikacja w miejscu pracy (spotkania, e-mail, komunikacja wirtualna, negocjacje itp.)
- Kultura organizacyjna (praca zespołowa, hierarchia, itp.)
- Różnorodność i integracja
- Inne, proszę określić: _____

Doświadczenie: Dla tego obszaru kompetencji istotne są informacje na temat przeszłych i obecnych działań i doświadczeń zawodowych, przy czym na pierwszy plan wysuwają się pytania dotyczące działań w różnych obszarach gospodarczych i społecznych, różnych funkcji, jak również konkretnych interakcji. Kategorie oparte są na klasyfikacjach stosowanych na poziomie międzynarodowym (Boston University, ISCO-08). Pyta się również o czas trwania danej działalności. Jak wyjaśniono we wstępie, bogate doświadczenie zawodowe może znacząco przyczynić się do solidnej jakości ZLA.

Zachowanie: Informacje w tym polu kompetencyjnym mają na celu wspomniane wyżej "pomostowanie" wiedzy i doświadczenia zawodowego do praktyki pośredniczącej. Celem jest tutaj uwidocznienie, że i jak konkretnie kompetencje zawodowe mogą wpływać na ILA, aby ILA były bardziej żywe, prawdziwe i oparte na rzeczywistości, a tym samym zwiększały sukces uczenia się uczestników.

5.5.2.1.5 Kompetencje językowe i komunikacyjne

Wstęp

Aby zorganizować międzykulturową aktywność edukacyjną konstruktywnie, celowo i z sukcesem dla uczestników, wymagany jest wysoki stopień znajomości języka i umiejętności komunikacyjnych (Bennett, 2015; Keller et al., 2020; Byram, 2021, Ehrhardt 2020). Z międzykulturowego punktu widzenia językowa i komunikacyjna orientacja i podejście jest jednym z centralnych aspektów sukcesu wydarzenia. Uczestnicy muszą czuć się rozumiani i akceptowani we własnym języku, językach lub uzgodnionym trzecim języku. Dlatego bardzo istotne jest, czy w szkoleniu powinien dominować np. bezpośredni czy raczej pośredni styl komunikacji. Trener lub moderator powinien zatem posługiwać się dostatecznie biegle językiem, w którym prowadzone jest szkolenie, znać terminy techniczne, umieć posługiwać się zarówno językiem potocznym, jak i kodem językowym powszechnie stosowanym w wydarzeniach edukacyjnych, a także wyrażać się w sposób odpowiednio delikatny i adekwatny do sytuacji.

Z tego powodu w każdym przypadku w tym obszarze kompetencji zadano te same pytania w odniesieniu do maksymalnie trzech języków.

Definicja

1 - Kompetencja językowa i komunikacyjna to umiejętność odpowiedniego i skutecznego porozumiewania się ze swoimi klientami, uczestnikami i innymi zainteresowanymi stronami w różnych środowiskach zawodowych, z rozróżnieniem i zróżnicowaniem stylów i rejestrów.

2 - ILP ma ustaloną / zaawansowaną / mistrzowską biegłość językową i umiejętności komunikacyjne istotne dla procesu świadczenia usług edukacyjnych z uwzględnieniem specyfiki kulturowej w danym języku.
(Keller et al., 2020, s. 118)



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Przegląd kompetencji

Obszar kompetencji językowych i komunikacyjnych zawiera obecnie łącznie 22 pytania i 121 opcji odpowiedzi. Wszystkie odpowiedzi typu zamkniętego są wyrażone w czasie i/lub intensywności za pomocą różnych skal.

Opis obszarów kompetencji

Wiedza: W polu kompetencji wiedza zadawane są pytania o umiejętności językowe, które dotyczą trzech potencjalnych języków. Chodzi o opanowanie języka i umiejętności komunikacyjne w różnych kontekstach życia codziennego (zawodowym, prywatnym, pisemnym/ustnym itp.) Poruszane są następujące aspekty wiedzy dotyczące używania języka:

- Wiedza i kompetencja językowa:
 - zakres słownictwa
 - poprawność gramatyczna
 - dokładność wymowy
 - kontrola ortografii
- Kompetencja socjolingwistyczna, adekwatność
 - dostosowanie frazowania do odbiorców i sytuacji
- Kompetencja pragmatyczna
 - elastyczność
 - odwracanie się
 - rozwój tematyczny
 - precyzja propozycyjna
 - spójność, koherencja
 - płynność
- Elementy paralingwistyczne/ Język ciała
 - mimika
 - gest
 - bliskość
 - odległość od ciała
- Komunikacja bez przemocy
- Otwarta komunikacja
- Komunikacja integracyjna

Doświadczenie: Informacja dla doświadczenia w zakresie języka i komunikacji odnosi się do doświadczenia komunikacyjnego w profesjonalnych sytuacjach międzykulturowych. Style językowe, formy

zwracania się, komunikacja w zespole, instrukcje, facylitacja i komunikacja niewerbalna mogą być bardzo zróżnicowane w zależności od kultury i używanego języka (Keller et al., 2020). Uczestnicy z kultur o bardziej pośrednim stylu komunikacji mogą być zrytowani bezpośrednim stylem komunikacji trenera. Rezultatem może być odrzucenie lub zablokowanie, przez co ILA nie osiąga już żadnego sukcesu w nauce dla uczestnika. Dlatego w tym obszarze kompetencji pyta się o częstotliwość używania języka w różnych sytuacjach komunikacyjnych, jak również o znajomość modeli komunikacji.

Zachowanie: Temat pytania w *doświadczeniu* pola kompetencji jest konkretyzowany w *zachowaniu* pola kompetencji poprzez rejestrowanie użycia języka dla bardzo konkretnych sytuacji, które odgrywają również rolę w środowisku uczenia się międzykulturowego (negocjacje, prowadzenie ILA, komunikatywne towarzyszenie ćwiczeniom, prowadzenie dyskusji itp.) dla maksymalnie trzech języków do wykorzystania.

5.5.2.1.6 Kompetencje społeczne

Wstęp

Kompetencja społeczna jest nadrzędną kompetencją, która jest ważna w każdym rodzaju działalności pośredniczącej i w każdej sytuacji działania interpersonalnego. Ma ona szczególne znaczenie dla komunikacji międzykulturowej i odpowiednio dla ILA.

Uczestnicy mogą oczekiwać, że szkolenie międzykulturowe skupi się głównie na różnicach kulturowych między grupami, jednak osoba odpowiedzialna za ILP musi być również świadoma dodatkowych różnic między uczestnikami związanych z grupą i umieć je niwelować. Uczestnicy mogą różnić się pod względem wykształcenia, doświadczenia zawodowego i społeczno-ekonomicznego, historii uczenia się, osobowości, pewności siebie, stylów uczenia się i koncepcji własnej osoby. Wnoszą oni do procesu uczenia się swoją osobistą i zawodową historię. Obecność poszczególnych osób w sali, to, jak postrzegają siebie i siebie nawzajem oraz jak radzą sobie z dystansem społecznym między nimi, tworzy unikalny kontekst społeczny, który należy zrozumieć i którym należy zarządzać.

Kontekst społeczny obejmuje zarówno czynniki i dynamikę rozwijające się między ludźmi spędzającymi razem czas (np. podczas wydarzenia edukacyjnego), jak i czynniki i dynamikę wynikające z tła społecznego i socjalnego, które mogło mieć na nich wpływ.

Aby maksymalnie skorzystać z wydarzenia edukacyjnego, uczestnicy muszą czuć się ze sobą swobodnie, zachęcać do nauki, a nie obawiać się oceny.

W warunkach uczenia się międzykulturowego ILP musi być w stanie ocenić historię osobistą i zawodową (uczenia się) poszczególnych uczniów, a także kontekst społeczny, który się między nimi zmienia.

Definicja

1 - Kompetencje społeczne to złożony zestaw umiejętności, które przyczyniają się do właściwych i konstruktywnych interakcji społecznych. Jest to umiejętność diagnozowania czynników i dynamiki społecznej, zarządzania sobą w danym kontekście społecznym oraz wpływania na dynamikę społeczną w celu stworzenia konstruktywnego, pełnego szacunku i integrującego klimatu dla wszystkich uczestników procesu uczenia się.

2 - Osoby prowadzące szkolenia ILP muszą posiadać kompetencje społeczne pozwalające na odpowiednią i konstruktywną interakcję z uczestnikami, których środowisko osobiste i zawodowe może znacznie różnić się od ich własnego oraz od środowiska innych uczestników. Osoby te muszą być świadome i wrażliwe na kontekst społeczny i jego dynamikę, aby stworzyć bezpieczny psychologicznie, harmonijny i wspierający klimat do nauki pomiędzy osobami, które mogą być mało znane i które mogą nie znać siebie nawzajem. Aby konstruktywnie radzić sobie z tymi czynnikami i dynamiką, ILP muszą wnosić postawę życzliwości, zrozumienia i empatii wobec jednostek i grup. (Ferz & Brandner n.d.)

ILP ma rozwinięte kompetencje społeczne na poziomie ugruntowanym/zaawansowanym/mistrzowskim.

Przegląd kompetencji

Obszar pytań dotyczących kompetencji społecznych zawiera obecnie łącznie 9 pytań i 64 opcje odpowiedzi. Wszystkie odpowiedzi typu zamkniętego i półotwartego są kwantyfikowane przez różne skale w czasie i/lub intensywności.

Opis dziedzin kompetencji

Wiedza: W sferze wiedzy pytania zadawane na temat sposobu zdobywania i aktualizowania wiedzy są niemal identyczne jak te opisane w punkcie 5.5.2.1.1, dla kompetencji międzykulturowej. Pytania związane z wiedzą zadawane są w odniesieniu do tych aspektów kompetencji społecznych:

- techniki przeznaczone do diagnozowania kontekstu społecznego
- różnice społeczne (środowiska, grupy, znaczniki socjolingwistyczne)
- współzależność / wzajemne powiązania pomiędzy środowiskiem społecznym a zachowaniem w trakcie nauki
- dynamika grupy
- różne warunki pracy
- teoria ról
- zarządzanie rolami
- inteligencja emocjonalna
- metody deeskalacji
- strategie mediacji
- zarządzanie konfliktem
- kultura(y) organizacyjna(e)
- inne dziedziny związane z kompetencjami społecznymi: _____

Doświadczenie: Informacje w tym obszarze odnoszą się głównie do doświadczeń jednostki w różnych kontekstach społecznych i kulturowych. W trakcie ILA uczestnicy mogą funkcjonować w grupie osób o zupełnie odmiennym pochodzeniu społecznym i kulturowym. W związku z tym zadaje się pytania o znajomość przez trenera zasad postępowania z osobami z różnych środowisk i kręgów społecznych, a także z osobami, które mają różne doświadczenia w nauce i pracy. Na przykład uczestnicy, którzy są przyzwyczajeni do zorganizowanych doświadczeń edukacyjnych,

mogą stanowić wyzwanie dla trenera lub szkoleniowca w grupie z uczestnikami, którzy są nowi w tych ustrukturyzowanych sesjach edukacyjnych.

Zachowanie: Jest to sfera, w której wiedza na temat różnych kontekstów społecznych i tła kulturowego jest pogłębianą - i konkretyzowaną jako zachowanie. Sposób, w jaki dana osoba została uspołeczniona i "odcisnęła swoje piętno kulturowe", odgrywa kluczową rolę w tym, jak będzie się zachowywać w ILA; trenerzy i doradcy muszą to wiedzieć i brać pod uwagę tę dynamikę. W związku z tym ta część zawiera pytania dotyczące zachowania w konkretnych sytuacjach edukacyjnych z uczestnikami różniącymi się pod względem społecznym i kulturowym.

5.5.2.1.7 Kompetencje regionalne

Wprowadzenie

Jak widać na poprzednim przykładzie (patrz rozdział 5.5.2), kompetencje regionalne są kluczowym elementem zarówno pracy międzykulturowej, jak i zadań związanych z edukacją międzykulturową. Ma to szczególne znaczenie dla trenerów, którzy oferują szkolenia i coaching dla expatriantów w kraju goszczącym. Szczególnie w dużych krajach - Rosji, Chinach, Indiach, Turcji, itd. - różnice regionalne są często duże. W mniejszych krajach również mogą istnieć znaczne różnice - na przykład pomiędzy obszarami miejskimi i wiejskimi, które zostały zmienione przez politykę i historię. Skala tych różnic ma głęboki wpływ na proces uczenia się międzykulturowego.

Definicja

1 - Kompetencje regionalne odnoszą się do zbioru wiedzy, doświadczeń i zachowań istotnych dla interakcji, komunikacji i współpracy z klientami, uczestnikami i innymi interesariuszami w środowiskach zawodowych dotyczących danego regionu.

2 - ILP posiada ugruntowaną/zaawansowaną/mistrzowską, aktualną wiedzę na temat historii regionu, polityki, społeczeństwa, kultury, religii, kontekstu pracy, kultury organizacyjnej (kultur organizacyjnych) oraz innych tematów



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

związanych z regionem. ILP rozumie i potrafi zarządzać implikacjami kultury regionalnej w zakresie świadczenia usług międzykulturowych. Oznacza to zrozumienie, właściwą interpretację i odpowiednie postępowanie z dynamiką kultury (kultur), tożsamością uczestników, ich potrzebami komunikacyjnymi, rozbieżnymi wartościami, stereotypami, które mogą się pojawić, oraz wszelkimi uprzedzeniami osób z danego regionu.

Przegląd kompetencji

W dziedzinie kompetencji regionalnych zadano łącznie 9 pytań i dostępnych jest 27 opcji odpowiedzi. Wszystkie odpowiedzi "zamknięte" i "półotwarte" są skwantyfikowane w różnych skalach pod względem czasu i/lub intensywności.

Opis obszarów kompetencji

Wiedza: Na arenie wiedzy zadawane są niemal identyczne pytania dotyczące sposobu zdobywania wiedzy i jej aktualizacji, jak opisane w punkcie 5.5.2.1, dla kompetencji międzykulturowej. Osoba dążąca do certyfikacji jest pytana o znajomość poniższych aspektów kompetencji regionalnych:

- Historia
- Polityka
- Społeczeństwo
- Kultura (sztuka, muzyka, literatura, itp.)
- Religia
- Kontekst pracy
- Kultura organizacyjna
- Tradycje, rytuały, święta
- Inne tematy istotne dla danego regionu: _____

Doświadczenie: Ta część ECILP pyta o konkretne doświadczenia życiowe w danym kraju lub regionie kulturowym. Długość pobytu danej osoby w regionie jest istotna, podobnie jak faza życia (dzieciństwo, lata szkolne, studia, faza zawodowa, itp.), podczas której mieszkała w regionie. Jeśli pobyt miał charakter zawodowy, należy uzyskać informacje na temat funkcji

i rodzaju działalności. Ważne jest również, czy to regionalne lub "zagraniczne" doświadczenie może być teraz wykorzystane w ILA (refleksja, doświadczenie, studium przypadku itp.).

Zachowanie: Aby zrozumieć kompetencje jednostki w zakresie zachowania, sprawdzamy, w jakim stopniu dana osoba faktycznie zetknęła się z życiem codziennym w danym regionie kulturowym. Wielu ekspatów jest znanych z tego, że żyją w enklawie wśród swoich rówieśników, mając kontakt tylko z "międzynarodowcami" i przekazując wszystkie codzienne i administracyjne prace "miejscowym".

W związku z tym ważne jest, aby dowiedzieć się, czy dana osoba współpracowała z miejscowymi osobami, osobiście organizowała szczegóły życia codziennego, czy musiała kontaktować się z władzami, czy miała – i nadal ma – przyjaciół w regionie itp.

5.5.2.1.8 Umiejętność korzystania z mediów

Wprowadzenie

W dziedzinie nauczania i uczenia się definiujemy medium jako narzędzie dydaktyczne, które ułatwia uczenie się. Dane medium może ilustrować określone treści i przykłady. Tradycyjne media dydaktyczne to podręczniki, zdjęcia, filmy, pióro i papier itp.

W erze pracy cyfrowej zakres mediów znacznie się poszerzył. Obecnie nauczanie odbywa się również poprzez telekonferencje; ludzie w miejscu pracy korzystają z programów pocztowych, elektronicznych systemów archiwizacji, mediów społecznościowych - LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram i innych. Internet stał się tak powszechny dla większości ludzi, że specjalnie stworzone platformy - takie jak Zoom, Skype, Google Meet itp. stały się niezbędne do prowadzenia szkoleń, webinarów, konsultacji itp. Wykorzystanie platform cyfrowych gwałtownie wzrosło podczas pandemii COVID-19 (Smith, 2004, Fiorella & Meyer, 2022).

Należy pamiętać o trzecim rodzaju mediów, zwłaszcza w kontekście szkoleń międzynarodowych i międzykulturowych. Dla ludzi, którzy na przykład nie są przyzwyczajeni do uczenia się, jak również dla ludzi

w obszarach, w których elektryczność nie jest regularnie dostępna, naturalne narzędzia uczenia się, takie jak liście, kamienie, obrazy i łatwe do znalezienia lub stworzenia materiały są często używane, ze względu na to, że są znane uczącym się.

Tak więc, umiejętność korzystania z mediów oznacza używanie odpowiednich narzędzi, aby pomóc uczącym się zrozumieć i utrwalić poszczególne tematy tak dobrze, jak to możliwe.

Definicja

1 - "Umiejętność korzystania z mediów to zdolność dostępu, analizy, oceny i tworzenia mediów w różnych formach." (Center for Media Literacy, 2022) Umiejętność korzystania z mediów może być również rozumiana jako umiejętność wyboru, projektowania i używania odpowiednich i skutecznych materiałów i urządzeń instruktażowych wykorzystywanych do motywowania dorosłych do nauki, jak również do ułatwiania im procesu uczenia się. Materiały i urządzenia instruktażowe obejmują praktycznie wszystko, co jest wykorzystywane w procesach nauczania, szkolenia i uczenia się.

2 - ILP posiada ugruntowaną/zaawansowaną/mistrzowską wiedzę, doświadczenie i umiejętności w zakresie wyboru, projektowania i wykorzystywania materiałów i urządzeń instruktażowych w różnych kontekstach zawodowych i edukacyjnych, środowiskach kulturowych i obszarach regionalnych. ILP wybierają materiały i urządzenia dydaktyczne w oparciu o potrzeby uczących się oraz całe otoczenie, wybierając materiały jako środek do celu - tj. aby zachęcić uczących się i ułatwić im proces uczenia się - a nie jako środek sam w sobie. (Welsh & Wright, 2010, s. 107).

Przegląd kompetencji

Obecnie, ECILP ocenia umiejętność korzystania z mediów poprzez 9 pytań i 36 opcji odpowiedzi. Wszystkie "zamknięte" i "półotwarte" odpowiedzi są kwantyfikowane przez różne skale w zależności od czasu i/lub intensywności.

Opis domen kompetencji

Wiedza: W domenie wiedzy pytania zadawane na temat sposobu zdobywania i aktualizowania wiedzy przez uczącego się są niemal identyczne jak te opisane w punkcie 5.5.2.1, dla kompetencji międzykulturowej. Pytania dotyczą wiedzy uczącego się w zakresie tych kategorii kompetencji medialnych:

- Media elektroniczne (komputer, tablet, telefon komórkowy, itp.)
- Media społecznościowe (sms, wideokonferencja, portal społecznościowy itp.)
- Nie cyfrowe media techniczne (rzutnik, slajdy, itp.)
- Media drukowane (gazety, czasopisma, literatura itp.)
- Materiały wizualne (ilustracje, zdjęcia, filmy, infografiki itp.)
- Audio (podcasty, nagrane książki, społecznościowe aplikacje audio itp.)
- Inne środki i media (kolaż, rękodzieło; materiały naturalne wykorzystywane jako narzędzia): _____

Doświadczenie: W tym obszarze kompetencji określa się doświadczenie jednostki z różnymi rodzajami mediów. Ważne jest, czy trener lub mediator zna techniki wyboru i obsługi różnych pomocy dydaktycznych; jak często dana osoba pracuje z tymi mediami i jak dobrze jest zaznajomiona z obsługą odpowiednich mediów. Dotyczy to zarówno mediów tradycyjnych - takich jak flashcards i papier - jak i mediów elektronicznych.

Zachowanie: W tym obszarze kompetencji, osoba jest pytana o jej wykorzystanie mediów w specyficznych kontekstach edukacyjnych: które konteksty edukacyjne wymagają mediów? Jakie rodzaje ćwiczeń wymagają mediów? W jaki sposób trener lub mentor dobiera uczestnikom odpowiednie media? I jak trener lub mentor używa tych mediów?

5.6 Obszar 2: Kompetencje w zakresie procesów

5.6.1 Wprowadzenie

Obszar 1 i obszar 2 opisują kompetencje, które muszą opanować wszyscy specjaliści ds. kształcenia międzykulturowego, aby wykonywać swój zawód. Podczas gdy Obszar 1 opisuje kompetencje, które są specyficzne dla zawodu międzykulturowego, Obszar 2 opisuje to, co nazywamy *Kompetencjami Procesowymi*, które są również istotne dla innych niż międzykulturowe usług szkoleniowych.

Kompetencje procesowe ilustrują idealny proces świadczenia usług składający się z sześciu faz, rozpoczynających się od uzgodnienia celów z klientem, a kończących się sprawdzeniem transferu szkolenia:

1. Dostosowanie do celów
2. Dostosowanie uczestników
3. Projekt szkolenia
4. Realizacja szkolenia
5. Ocena szkolenia
6. Transfer szkolenia

Kompetencje związane z tymi wyidealizowanymi sześcioma fazami zostały zaczerpnięte z powszechnych przykładów w literaturze naukowej (EFPA, 2019; Salas & Cannon-Bowers, 2001; Salas & Stagl, 2015; Kempen et al., 2020). W praktyce kategorie te odpowiadają powiązanym ze sobą (czasem równoległym) i następującym po sobie w czasie fazom procesu szkoleniowego. Niektóre rodzaje świadczenia usług międzykulturowych mogą nie wymagać wszystkich sześciu faz.

Każda faza zawiera kilka elementów ("przedmiotów"), które kolejno - lub częściowo także równolegle - wpływają na proces szkoleniowy. W sumie zidentyfikowano 23 pojedyncze elementy, które w idealnym przypadku powinny znaleźć się w szkoleniu. Każdemu z sześciu etapów szkolenia przypisano maksymalnie 17 pytań w kwestionariuszu ECILP, na które odpowiedzi są uwzględniane w ocenie.

Przyporządkowanie elementów do poszczególnych faz procesu kształcenia lub kolejność elementów w ramach faz procesu kształcenia nie jest w literaturze traktowane całkowicie jednolicie. Jednak celowa aktywność

edukacyjna powinna w idealnej sytuacji zawierać wszystkie wymienione fazy i elementy, niezależnie od tego, że w literaturze naukowej można zauważyć niewielkie różnice w kolejności elementów aktywności edukacyjnej.

Celem oceny ECILP jest uzyskanie przez uczestników samooceny ich kompetencji jako specjalistów ds. uczenia się międzykulturowego. W zależności od sektora działalności i doświadczenia zawodowego, od specjalistów ds. uczenia się międzykulturowego mogą być wymagane bardzo różne kompetencje. Na przykład trener międzykulturowy planujący szkolenie dla firmy biznesowej podejście do planowania inaczej niż pracownik akademicki oferujący kurs z zakresu międzykulturowości w ramach programu studiów.

5.6.3 Opis kategorii i kompetencji

A - Dostosowanie celów

Ta "zasadnicza" faza (Kampen , 2019, s. 43) ujmuje kompetencje potrzebne do wyjaśnienia potrzeb i celów klienta, tak aby klienci i ILP mieli jasność co do potrzeb i oczekiwań dotyczących szkolenia, dopasowania trenera i potrzeb klienta oraz budżetu. Wszystkie te elementy mogą mieć wpływ na przebieg szkolenia.

Faza ta zawiera cztery główne elementy:

a) Analiza potrzeb

- Zbieranie perspektywy klienta i informacji o uczestnikach.
- Analiza organizacji (np. wielkość firmy, branża, itp.)

b) Ustalanie celów

- Identyfikacja celów w procesach organizacyjnych (np. poprzez poznawczą analizę zadań, ekspertów przedmiotowych)

c) Dostosowanie analizy potrzeb i wyznaczania celów do potrzeb klienta

- Ocena przydatności trenera/usługodawcy do realizacji usługi;

- Opracowanie projektu wniosku.

d) Opracowanie usługi

- Propozycja, w tym określenie budżetu, dostawy, korzyści, metodologii, inwestycji.
- Dopracowanie oferty w dialogu z klientem
- Oferta ostateczna

B - Warunki wstępne szkolenia a dostosowanie uczestników

Kompetencje z tej kategorii, które mogą znacząco wpłynąć na sukces szkolenia (Salas & Cannon-Bowers, 2001, s. 477), odnoszą się do przeglądu i oceny osobistych przesłanek i oczekiwań uczestników, a także dostępu klienta do interwencji szkoleniowej i jego nastawienia do niej.

Faza procesu *szkolenia poprzedzającego*, w idealnym przypadku zawiera 3 elementy: a) Ocenę indywidualnych cech uczestników, b) Ocenę motywacji przed szkoleniem, c) Ocenę nastawienia organizacji do szkolenia.

W skrócie:

- a) Ocena indywidualnych cech uczestników istotnych dla szkolenia
 - Ocena konkretnych cech istotnych dla szkolenia i sukcesu szkoleniowego uczestnika, np. umiejętności poznawczych, poczucia własnej skuteczności, orientacji na cel.
- b) Ocena motywacji przed rozpoczęciem szkolenia
 - Ocena gotowości do uczestnictwa i uczenia się podczas szkolenia.
- c) Ocena stosunku organizacji do szkoleń
 - Ocena, w jaki sposób organizacja projektuje i przeprowadza szkolenia,
 - Czynniki kontekstowe, np. dobrowolne lub obowiązkowe uczestnictwo
 - Identyfikacja wcześniejszych doświadczeń i środowisk uczestników.

C - Projekt szkolenia

Faza *Projektowanie szkolenia* obejmuje zaprojektowanie aktywności edukacyjnej, która odnosi się do ustalonych celów, włączenie wyników z oceny i ewaluacji do projektu szkolenia (Strewe 2010, 74 f.).

Faza procesu *Projektowanie szkolenia* w idealnym przypadku zawiera 5 elementów: a) dostosowanie zidentyfikowanych warunków indywidualnych i organizacyjnych do określonego ustawienia szkolenia, b) zaprojektowanie struktury szkolenia, c) określenie sytuacyjnych wymagań realizacji szkolenia, d) opracowanie koncepcji szkolenia, e) opracowanie koncepcji szkolenia.

W skrócie:

- a) Dostosowanie zidentyfikowanych warunków indywidualnych i organizacyjnych do specyfiki szkolenia:
 - Identyfikacja konkretnych braków w umiejętnościach i wiedzy
 - Ustalanie celów treningowych
- b) Projektowanie struktury szkolenia
 - Określanie obszarów tematycznych
 - Określenie właściwych metod wdrażania
 - Wybór odpowiednich modeli
 - Badanie zasobów
 - Gromadzenie treści
 - Określenie punktu ciężkości treści
- c) Określenie wymagań sytuacyjnych dotyczących realizacji szkolenia
 - Określenie lokalizacji
 - Określenie formatu realizacji (obecność, online),



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Określenie liczby uczestników,
- Określanie trybu wewnętrznego/zewnętrznego,

d) Opracowanie koncepcji szkolenia

- Opracowanie koncepcji szkolenia, w tym np. harmonogramu, aktywności, briefingu i debriefingu, stylów uczenia się itp.

e) Opracowanie koncepcji szkolenia

- Zebranie wszystkich elementów składowych szkolenia, w tym np. celów szkoleniowych i rozwojowych (KPI), zarządzania jakością, terminów szkoleń itp.

D - Prowadzenie szkoleń

Realizacja szkolenia jest podstawowym elementem działalności szkoleniowej (Salas & Stagl, 2015, s. 74) i obejmuje fazy A - C. Ponieważ zawiera również ocenę sukcesu uczenia się podczas szkolenia, wskazuje już na kolejną fazę trwałości szkolenia.

Faza procesu *Realizacja szkolenia* w idealnym przypadku składa się z 5 elementów: a) Odprawa, b) Przeprowadzenie szkolenia, c) Wykazanie się elastycznością w reagowaniu na nieprzewidziane zdarzenia i zachowania uczestników, d) Informacja zwrotna od uczestników, e) Odprawa.

W skrócie:

a) Wprowadzenie:

- Powitanie uczestników
- Prowadzenie zajęć zapoznawczych
- Przedstawienie trenera i uczestników
- Przedstawienie programu i harmonogramu
- Przedstawienie korzyści

- Nawiązanie relacji między trenerem a uczestnikami
- Dopasowanie do oczekiwań uczestników
- Budowanie zaufania między uczestnikami

b) Prowadzenie szkoleń

- Prowadzenie działalności szkoleniowej w zależności od potrzeb, celów, warunków i sytuacji.
- Prezentowanie treści za pomocą odpowiednich środków i metod, form społecznych, formatów interaktywnych

c) Wykazanie elastyczności w reagowaniu na nieoczekiwane zdarzenia i zachowania uczestników

- Opanowanie nieprzewidzianych sytuacji (zewnętrznych i wewnętrznych).
- Przewidywanie ewentualnych sporów lub nieporozumień, np. w przypadku heterogeniczności grupy lub w przypadku konfliktów i wrażliwości politycznych, społecznych lub osobistych

d) Informacje zwrotne od uczestników

- Udzielanie informacji zwrotnej w ramach każdej interakcji
- Podsumowanie działań zgodnie z uzgodnionymi celami nauczania

e) Zakończenie

- Prowadzenie działań podsumowujących
- Podsumowanie osiągniętych celów kształcenia
- Zbieranie punktów otwartych i brakujących (zapisywanie ich na następny raz)
- Znalezienie harmonijnego zakończenia i pożegnanie.

E - Ocena szkolenia

Ta faza procesu szkoleniowego polega na ocenie skuteczności szkolenia, tak aby w przyszłości, w razie potrzeby, można było wprowadzić poprawki.

Faza procesu *Ocena szkolenia* w idealnym przypadku zawiera 3 elementy: a) Ocenę szkolenia, b) Refleksję nad oceną szkolenia, c) Wdrożenie uwzględnionych punktów do własnego szkolenia.

W skrócie:

a) Ocena szkolenia

- Ustalenie czy cele i potrzeby uczestników zostały spełnione
- Weryfikacja czy treść szkolenia odpowiadała wymaganiom stanowiska pracy
- Określenie sposobu realizacji celów osobistych uczestników
- Sprawdzenie czy projekt szkolenia, materiały i narzędzia wspierały proces uczenia się uczestników
- Sprawdzenie adekwatności sposobu dostarczenia i przekazania treści

b) Refleksja nad oceną szkolenia

- Analiza oceny szkolenia
- Interpretacja wyników

c) Wdrożenie rozważanych punktów do własnego treningu:

- Zastosowanie odpowiednich informacji zwrotnych do przyszłych szkoleń.

F - Transfer szkoleń

W tej ostatniej fazie procesu szkoleniowego bada się, w jakim stopniu uczestnicy mogą trwale zastosować treści i impulsy do zmian ze szkolenia w swoim codziennym życiu zawodowym (Kempen et al., 2020, s. 49).

Faza procesu *Transferu Szkolenia* idealnie zawiera 3 elementy: a) Wspieranie utrzymania wiedzy przez uczestników, b) Ocena informacji zwrotnych od uczestników c) Kontynuacja z klientem.

W skrócie:

a) Wspieranie utrzymania wiedzy przez uczestników

- Dostarczanie treści uzupełniających
- Prowadzenie sesji uzupełniających
- Odpowiadanie na pytania po zakończeniu szkolenia

b) Ocena postępów uczestników

- Regularny kontakt z uczestnikami
- Regularny kontakt z klientem
- Tworzenie ankiet

c) Dalsze postępowanie z klientem

- Prośba o informację zwrotną od klienta na temat obserwacji podczas procesu "zaufanego doradcy".

Area 2					
Process Competences 23 Competence Fields					
<i>Needs, Goals, and Agreement</i>	<i>Antecedent Training Conditions and Participant Alignment</i>	<i>Training Design</i>	<i>Training Delivery</i>	<i>Training Evaluation</i>	<i>Training Transfer</i>
Needs Analysis	Assessing individual participant characteristics relevant for the training	Adapting identified organisational and individual conditions to specific training setting	Check-in	Evaluating the training	Supporting participants' knowledge retention
Goal Setting	Assessing motivation prior to training	Designing a draft training structure	Delivering training	Reflecting on training evaluation	Assessing participants' progress
Aligning needs analysis and goal setting with customer	Assessing the organisation's attitude toward the training	Identifying the situational requirements of training delivery	Demonstrating flexibility in dealing with unexpected events and participant behaviour	Implementing the points considered in one's own training concept	Follow-up with the client
Elaborating the service		Developing the training concept	Participant feedback		
		Elaborating the training concept	Check-out		

Rysunek 9: Struktura kompetencji procesowych

5.7 Obszar 3: Kompetencje strategiczne

Oprócz Obszaru 1 i Obszaru 2, Obszar 3 oferuje obszary tematyczne do dalszego rozwoju, poprawy i pogłębienia własnego poziomu kompetencji. Różnią się one od kompetencji w Obszarze 1 i 2 tym, że nie dokumentują stanu obecnego, ale są skierowane ku przyszłości. Dlatego nazywamy je "kompetencjami strategicznymi". Kształcenie ustawiczne jest niezbędne nie tylko do utrzymania własnego poziomu kompetencji, ale także do jego aktualizacji i dostosowania do stale rozwijających się warunków, np. na rynku, w realiach (społecznych, politycznych itp.) i w odpowiednich badaniach. Kompetencje strategiczne reprezentują z jednej strony profesjonalne utrzymywanie i doskonalenie kompetencji, ale także przedstawiają obszary pracy, które nie są przede wszystkim związane merytorycznie, ale organizacyjnie z obszarem zawodowym ILP. Należą do nich takie kompetencje jak: komunikacja w celach akwizycyjnych, marketing, zarządzanie personelem, rozwój organizacyjny, strategiczne ukierunkowanie własnego wizerunku zawodowego oraz organizacji lub firmy.

Szczegółowo profil ECILP wymienia w Obszarze 3 siedem następujących obszarów własnego kształcenia ustawicznego:

Strategia zawodowa

Obejmuje opracowanie i dopasowanie odpowiedniej strategii do wizji i misji firmy, które idą w parze z celami i ramami biznesowymi oraz własnymi podstawowymi kompetencjami.

Kształcenie ustawiczne i rozwój zawodowy

Obejmuje aktualizację i rozwój własnych kompetencji, wiedzy i umiejętności, które muszą być dostosowane do wymogów umiejętności pracy w kontekście międzykulturowym oraz do zmian i tendencji na rynku pracy.

Zapewnienie jakości

Rozumie się przez to ustanowienie i utrzymanie systemu zapewnienia jakości dla całego przedsiębiorstwa.

Badania i rozwój

Obszar ten obejmuje rozwój nowych usług, metod i/lub produktów w oczekiwaniu na przyszłe potrzeby klientów, a także tworzenie nowych form w działalności zawodowej lub dziedzinie biznesu.

Sieć i kontakty zawodowe

Dotyczy nawiązywania, rozszerzania i pogłębiania relacji zawodowych w celu utrwalenia własnych powiązań w dziedzinie międzykulturowej.

Zarządzanie organizacyjne i finansowe

Obejmuje działanie i zarządzanie praktykami i procedurami pracy w zakresie działalności gospodarczej i świadczenia usług, w tym aspektów finansowych, kadrowych i administracyjnych.

Zrównoważony rozwój, ekologia

Obejmuje tworzenie i zwiększanie świadomości oraz wdrażanie zielonych i zrównoważonych działań edukacyjnych i procesów biznesowych w przygotowaniu, dostarczaniu i realizacji działań zawodowych w kontekście międzykulturowym.

Area 3
Strategic Competences 7 competence fields
Professional Strategy
Continuing Professional Development
Quality assurance
Research and Development
Networking and professional relations
Organisational and Financial Management
Sustainability, ecology

Rysunek 10: Kompetencje w obszarze 3

6 - Zakwalifikowanie się do danego poziomu

6.1 Jak osoby mogą zakwalifikować się do danego poziomu z uwzględnieniem ich wcześniejszego wykształcenia i doświadczenia zawodowego

Internetowe centrum samooceny i walidacji ECILP prowadzi respondenta przez zestaw pytań, które są oceniane zgodnie ze skalami i mechanizmami podanymi w czasie przygotowywania pytań. Niektóre pytania mają prostą skalę (skala Likerta od 1 do 5), natomiast niektóre wykorzystują inne formaty (np. wielokrotnego wyboru). Wyniki są agregowane dla każdego elementu jako suma wybranych opcji. Niektóre pytania mają odwróconą punktację dla wszystkich pod-pytań lub tylko dla niektórych pod-pytań.

6.2 Przechodzenie przez system samooceny

Aby uzyskać wynik i zostać ocenionym, należy przejść przez wszystkie sekcje kwestionariusza online. Ponieważ jest to dość czasochłonne zadanie, system pozwala użytkownikom na przejście kawałek po kawałku, ponieważ każda sekcja jest zapisana indywidualnie. W związku z tym, wypełnianie kwestionariusza nie musi odbywać się za jednym razem, ale może odbywać się w różnym czasie.

6.3 Modułowy system oceny kompetencji

Modułowy charakter pozwala nam na przeprowadzenie oceny z różnych perspektyw, a mimo to, aby otrzymać pełny obraz, zdecydowanie zaleca się wypełnienie wszystkich jej części. Istnieją trzy główne obszary: Kompetencje podstawowe, Kompetencje procesowe oraz Kompetencje strategiczne. Kompetencje podstawowe, jako najbardziej złożony obszar, są podzielone na 8 kompetencji, a na każdą z nich można odpowiedzieć osobno. Istnieje wizualna wskazówka, która pokazuje, które części zostały już wypełnione.

6.4 Osiągnięcie określonego etapu zaliczeń dla poszczególnych poziomów

Za każdą odpowiedź przyznawane są punkty, które liczą się do ewentualnego poziomu certyfikacji. Punkty te są porównywane z teoretycznie możliwym maksymalnym wynikiem i w rezultacie osoba otrzymuje wynik procentowy.

Ponieważ wykorzystujemy również odpowiedzi otwarte, należy je ocenić w zależności od danych wprowadzonych przez respondentów. Na przykład, respondenci mogą wskazać, że mówią wieloma językami lub mieszkali w wielu krajach. Każda z tych odpowiedzi daje punkty, które z kolei przyczyniają się do osiągnięcia teoretycznie możliwego maksymalnego wyniku. Ustalamy wymagania dla trzech poziomów zawodowych, które wyróżniamy. Istnieją trzy odrębne poziomy, na których można ocenić wyszkolonego profesjonalistę: Specjalista ds. uczenia się międzykulturowego, Specjalista ds. zaawansowanego uczenia się międzykulturowego oraz Specjalista ds. uczenia się międzykulturowego Master.

Na przykład, w przypadku *Kompetencji Zawodowych*, prosimy respondentów o wskazanie, w jakich sektorach zawodowych pracowali wcześniej. Następnie analizujemy łączną liczbę sektorów wskazanych przez respondenta i określamy punkty odcięcia dla trzech poziomów w ECILP (tutaj: ILP = 1 skumulowany sektor, Zaawansowany ILP = 2 skumulowane sektory, Master ILP = 3 lub więcej skumulowanych sektorów).

Progi dla regularnych pozycji zostały ustalone w większości przypadków jako odpowiednio 10, 30 i 80% teoretycznie możliwego maksymalnego wyniku. Wyjątkiem jest Kompetencja Międzykulturowa, dla której progami są wyniki 30, 60 i 80%. Taka modułowa koncepcja profiluje użytkowników w bardziej szczegółowy sposób, dając tym samym ważną informację zwrotną, nad którymi obszarami należy popracować, aby osiągnąć określony poziom.

Poniżej znajdują się pełne zasady punktacji w wizualizacji:



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

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

Rysunek 11: Tabela Minimalne wymagania dla poziomów certyfikacji ECILP wyrażone w procentach w podziale na kompetencje

6.5 Samoocena - ocena przez ekspertów zewnętrznych

Samoocena jest wstępnym wkładem respondenta i profesjonalisty, który ma zostać certyfikowany, podczas którego respondent informuje o ocenie ECILP w zakresie doświadczenia i dokumentacji, która jest istotna dla określenia poziomu (Podstawowy ILP, Zaawansowany ILP, Master ILP). Służy to jako wkład dla zarządu i asesorów do ustalenia poziomu, który jest w rzeczywistości realizowany. Więcej szczegółów na temat funkcjonowania i raportowania z działalności zarządu i asesorów znajduje się w IO2.

6.6 Połączenie osiągnięcia różnych stopni w ramach pojedynczych kompetencji

Ważnym elementem certyfikacji i samooceny jest dostarczenie respondentowi informacji *zwrotnej* na temat jego doświadczenia, poza certyfikacją.

Respondenci mogą uzyskać wysoki wynik w jednej kompetencji, a niski w innej, a nawet mogą uzyskać niski wynik w kilku kompetencjach. Informacja zwrotna powinna zachęcić ich do zastanowienia się nad kolejnymi krokami: Jak mogą poszerzyć swoją wiedzę, doświadczenie i/lub repertuar zachowań? Stosowany przez nas system informacji zwrotnej i wizualizacji (patrz rysunek 12) pozwoli respondentom zidentyfikować obszary, które są idealnymi kandydatami do tego, co nazywamy "podnoszeniem kwalifikacji", czyli obszary, w których mogą być stosunkowo blisko przejścia do następnego przedziału.

W poniższej tabeli widzimy, że nie zawsze najbardziej opłacalne jest skupianie się na najniższych wynikach, ale również niektóre wyższe wyniki (np. 59 w 1.1) mogą być użyteczne jako przykład podnoszenia kwalifikacji #1.

Area	Competence	Established Intercultural Learning Professional	Advanced Intercultural Learning Professional	Master 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	30	30	80	30	30	100
1.3	Work and Organizational Psychology	30	30	80	30	30	100
1.4	Professional Competence	30	30	80	30	29	100
1.5	Language and Communicative Competence	30	30	80	30	30	100
1.6	Social Competence	30	30	80	30	30	100
1.7	Regional Competence	30	30	80	30	30	100
1.8	Media Literacy	30	30	80	30	30	100
Area #2: Process Competences							
2.1	Needs, Goals, and Agreement	30	30	80	29	30	100
2.2	Antecedent Training Conditions	30	30	80	30	79	100
2.3	Training Design	30	30	80	30	30	100
2.4	Training Delivery	30	30	80	30	30	100
2.5	Training Evaluation	30	30	80	30	30	100
2.6	Training Transfer	30	30	80	30	30	100
Area #3: Strategic Competences							
3.1	Professional Strategy	30	30	80	29	30	100
3.2	Continuing Professional Development	30	30	80	30	79	100
3.3	Quality Assurance	30	30	80	30	30	100
3.4	Research and Development	30	30	80	30	30	100
3.5	Networking and Professional Relations	30	30	80	30	30	100
3.6	Organisational and Financial Management	30	30	80	30	30	100
3.7	Sustainability	30	30	80	30	30	100

Rysunek 12: Tabela Minimalne wymagania dla poziomów certyfikacji ECILP wyrażone w procentach dla poszczególnych kompetencji z uwzględnieniem przykładów podnoszenia kwalifikacji

Structure - simplified model -

Area 1	Area 2	Area 3
Basic Competences 24 competence fields	Process Competences 23 competence fields	Strategic Competences 7 competence fields
Intercultural Competence	Needs, Goals, and Agreement	Professional Strategy
Adult Education Competence	Antecedent Training Conditions and Participant Alignment	Continuing Professional Development
Competence in Work and Organisational Psychology	Training Design	Quality assurance
Professional Competence	Training Delivery	Research and Development
Language and Communication Competence	Training Evaluation	Networking and professional relations
Social Competence	Training Transfer	Organisational and Financial Management
Regional Competence		Sustainability, ecology
Media Literacy		

Rysunek 13: Trzy obszary kompetencji z 54 polami kompetencji

Kwestionariusz ma strukturę modułową. Oznacza to, że osoby wypełniające kwestionariusz mogą zapisać poszczególne części i kontynuować pracę później. Nie muszą więc przerabiać całego kwestionariusza za jednym razem. Ma to kilka zalet:

1. Po pierwsze, czas można podzielić. Kwestionariusz tej wielkości i złożoności można wypełnić za jednym razem, ale jest to męczące i zabiera dużo czasu (patrz poniżej). Dlatego łatwiej i bardziej motywująco jest, jeśli pytania można rozwiązać w sposób skoncentrowany w kilku odcinkach czasowych. Może to również przyczynić się do uzyskania sprawiedliwego wyniku.
2. Po drugie, kwestionariusz zawiera wiele elementów, które zachęcają do autorefleksji. Będzie to łatwiejsze, gdy ILPs będą mieli czas na zastanowienie się nad swoimi kompetencjami i być może zechcą dokonać korekt w kwestionariuszu przed przejściem do kolejnej części.
3. Kwestionariusz nie musi być wypełniony w sposób linearny, zaczynając od obszaru kompetencji nr 1. Można również zacząć od obszaru kompetencji 2 lub 3.

Przewidywany czas wypełniania ram ECILP to około 90-120 minut.

Obszar kompetencji 1: Osiem podstawowych kompetencji, na każdą z nich potrzeba około 10 minut. W przypadku obszarów kompetencji językowych i kompetencji regionalnych może to potrwać dłużej, w zależności od tego, ile języków i regionów zostało wskazanych.

Obszar kompetencji 2: Kompetencje procesowe, około 15 minut.

Obszar kompetencji 3: Kompetencje strategiczne, max. 10 minut.

Po wypełnieniu kwestionariusza, każdy kandydat natychmiast otrzyma swoje wyniki w każdym obszarze kompetencji. Na podstawie wyniku osobistego można później uzyskać certyfikat ECILP. Na wynik osobisty składają się indywidualne wyniki poszczególnych kompetencji, przy czym kompetencje są różnie ważone (patrz Tab. x w Rozdziale 3).

7 - Inspiracje istniejących europejskich systemów kwalifikacji dla ECILP i zalecenia dotyczące łączenia standardów

Poniżej przedstawiamy dwa przykłady już istniejących, przełomowych systemów kompetencji w całej UE, a następnie omawiamy, w jaki sposób ECILP może czerpać korzyści z tych systemów. Dla celów tego porównania ograniczymy analizę do dwóch wcześniej opracowanych systemów standardów: europejskich ram kwalifikacji (EQF) oraz europejskiego systemu transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET).

7.1 EQF i ECVET

EQF

EQF to Europejskie Ramy Kwalifikacji oparte na efektach uczenia się, które odnoszą się do wszystkich rodzajów kwalifikacji i działają jako narzędzie przekładu pomiędzy różnymi krajowymi ramami kwalifikacji. Została ona ustanowiona przez Unię Europejską w 2008 roku w celu stworzenia wspólnej siatki odniesienia, na podstawie której można sklasyfikować kwalifikacje (kompetencje zawodowe) zdobyte przez osoby na końcu dowolnej ścieżki edukacyjnej:

- formalne (tj. potwierdzone dyplomem lub oficjalnym świadectwem)
- nieformalne (szkolenia i inicjatywy, które nie dają dyplomów)
- nieformalne (uczenie się z doświadczenia, ewentualnie podlegające zatwierdzeniu w ramach procedur uznawania, jeśli takie istnieją).

EQF pomaga zwiększyć przejrzystość, kompatybilność i możliwość przenoszenia kwalifikacji ludzi oraz umożliwia porównywanie kwalifikacji z różnych krajów i instytucji.

EQF obejmuje wszystkie rodzaje i poziomy kwalifikacji, a zastosowanie efektów uczenia się pozwala jasno określić, co dana osoba wie, rozumie i jest w stanie zrobić. Poziom wzrasta w zależności od kompetencji, przy czym poziom 1 jest najniższy, a poziom 8 najwyższy.

Co ważniejsze, EQF są ściśle powiązane z krajowymi ramami kwalifikacji, więc mogą stanowić kompleksową mapę wszystkich rodzajów i poziomów kwalifikacji w Europie, które są coraz bardziej dostępne poprzez bazy danych kwalifikacji (Prodan, 2011, s. 120).

Europejskie ramy kwalifikacji zostały zrewidowane w 2017 r. Jej rewizja utrzymała podstawowe cele tworzenia przejrzystości i wzajemnego zaufania do krajobrazu kwalifikacji w Europie. Państwa członkowskie zobowiązały się do dalszego rozwoju ERK i uczynienia ich bardziej skutecznymi w ułatwianiu zrozumienia krajowych, międzynarodowych i pochodzących z państw trzecich kwalifikacji przez pracodawców, pracowników i studentów.

EQF są podzielone na osiem poziomów. Taka struktura poziomów pozwala na uszeregowanie efektów uczenia się, które są opisane poprzez uwzględnienie wiedzy, umiejętności i kompetencji, w porządku rosnącym. Przypisanie kwalifikacji do konkretnego poziomu zależy od złożoności wiedzy i umiejętności wymaganych od operatora, autonomii, z jaką zadanie ma być wykonane, oraz odpowiedzialności, jaką za sobą pociąga (wobec produktu i innych współpracowników). EQF mają na celu ułatwienie porównania różnych krajowych systemów kwalifikacji istniejących w Europie i zmierzają do osiągnięcia większej przejrzystości kwalifikacji, aby ułatwić zawodową i geograficzną mobilność ludzi (Perulli, 2011, s. 22).

Każdy z 8 poziomów jest zdefiniowany przez zestaw deskryptorów wskazujących efekty uczenia się związane z kwalifikacjami na danym poziomie w dowolnym systemie kwalifikacji.

Efekty kształcenia są zdefiniowane w zakresie:

Wiedzy. W kontekście EQF wiedza jest opisywana jako teoretyczna i/lub praktyczna.

Umiejętności. W kontekście EQF umiejętności opisywane są jako kognitywne (obejmujące wykorzystanie logicznego, intuicyjnego i kreatywnego myślenia) oraz praktyczne (obejmujące zręczność manualną i wykorzystanie metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).

Odpowiedzialności i autonomii. W kontekście EQF odpowiedzialność i autonomia są opisane jako zdolność uczącego się do samodzielnego i odpowiedzialnego stosowania wiedzy i umiejętności.



European Certificate for Intercultural Learning Professionals

Level	Knowledge	Skills	Responsibility and Autonomy
Level 1	established general knowledge	established skills needed to perform simple tasks	Work or study, under direct supervision, in a structured context
Level 2	established practical knowledge in a field of work or study	established cognitive and practical skills necessary to use relevant information to perform tasks and solve recurring problems using simple tools and rules	Work or study, under supervision, with a degree of autonomy
Level 3	Knowledge of facts, principles, processes and general concepts in a field of work or study	A range of cognitive and practical skills required to perform tasks and solve problems by choosing and applying established methods, tools, materials and information	Taking responsibility for completing tasks in the context of work or study Adapting one's behaviour to the circumstances in solving problems
Level 4	Practical and theoretical knowledge in broad contexts in a work or study environment	A range of cognitive and practical skills required to solve specific problems in a field of work or study	Being able to manage oneself independently, within the framework of instructions in a work or study context, usually predictable but subject to change Supervise the routine work of others, taking some responsibility for the evaluation and improvement of work or study activities
Level 5	Comprehensive and specialised practical and theoretical knowledge in a field of work or study and awareness of the limits of this knowledge	A comprehensive range of cognitive and practical skills required for creative solutions to abstract problems	Knowing how to manage and supervise activities in the context of work or study activities exposed to unpredictable changes Review and develop one's own performance and that of others Managing complex technical/professional activities or projects by taking responsibility for decisions in unpredictable work or study contexts
Level 6	Advanced knowledge in a field of work or study, which presupposes a critical understanding of theories and principles	Advanced skills, demonstrating mastery and innovation necessary to solve complex and unpredictable problems in a specialised field of work or study	Taking responsibility for managing the professional development of individuals and groups Managing and transforming complex, unpredictable work or study contexts that require new strategic approaches
Level 7	Highly specialised knowledge, some of which is at the forefront of a field of work or study, as a basis for original thinking and/or research	Specialised problem-solving skills needed in research and/or innovation in order to develop new knowledge and procedures and to integrate knowledge obtained in different fields	Assume responsibility for contributing to professional knowledge and practice and/or reviewing the strategic performance of teams
Level 8	Critical awareness of knowledge issues in one field and at the intersection of different fields The most advanced knowledge in a field of work or study and at the intersection of different fields	The most advanced and specialised skills and techniques, including synthesis and evaluation skills, required to solve complex research and/or innovation problems and to extend and redefine existing knowledge or professional practices	Demonstrate effective authority, capacity for innovation, autonomy, integrity typical of the scholar and practitioner, and continuous commitment to the development of new ideas or state-of-the-art processes in work, study and research contexts

Rysunek 14: Efekty kształcenia dla poszczególnych poziomów.

System EQF był jednym z kluczowych modeli dla systemu ECILP. Podobnie jak twórcy EQF, twórcy ECILP rozróżniają wiedzę, doświadczenie i zachowania użytkownika dla każdej z ośmiu podstawowych kompetencji. Terminy wybrane dla trzech poziomów certyfikacji ECILP również czerpią z ram EQF. W związku z tym, podobnie jak model EQF, system ECILP (w wydaniu angielskim) używa terminu "Established" w odniesieniu do podstawowego poziomu certyfikacji, jaki może osiągnąć ILP. Podobnie w wydaniu niemieckim dla tego poziomu stosuje się termin "Etabliert"; dla drugiego poziomu stosuje się również termin "Fortgeschritten", podobnie jak w modelu EQF. Trzeci poziom w systemie ECILP nazywany jest "poziomem mistrzowskim", który łączy w sobie kilka terminów z EQF.

Koncepcje EQF zostały wykorzystane i rozwinięte przez ECVET - europejski system transferu punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

7.2 Struktura ECVET - Europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym

ECVET to Europejski System Transferu Punktów w Edukacji i Szkoleniu Zawodowym. Jest to europejski instrument promujący wzajemne zaufanie i mobilność w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Opiera się na koncepcjach i procesach stosowanych w celu ustanowienia wspólnego i przyjaznego dla użytkownika języka służącego przejrzystości, transferowi i uznawaniu efektów uczenia się. Niektóre z tych koncepcji i procesów są już osadzone w wielu systemach kwalifikacji w całej Europie (Bonacci & Santanicchia, 2011, s. 66).

ECVET został wprowadzony przez Unię Europejską w 2009 roku. Jest to metodologia komplementarna do tej, którą od ponad dekady przyjmuje świat uniwersytecki (zrodzona z tzw. Procesu Bolońskiego, który doprowadził do ujednolicenia ścieżek akademickich w skali europejskiej, ustanawiając zasadę 3+2 oraz system punktów - ECTS - pozwalający na integrację egzaminów zdawanych na różnych uczelniach w ramach jednej ścieżki).

System ECVET, w przeciwieństwie do systemu ECTS, nie opiera się na nakładach pracy wymaganych do zdania egzaminu, ale na szacunkach



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

dotyczących wysiłku potrzebnego do zbudowania danej "jednostki kompetencji", niezależnie od tego, w jaki sposób i jak długo faktycznie trwa jej budowanie (studiowanie, zdobywanie doświadczenia, naprzemienne uczęszczanie do szkoły i praca, itp.) Wartość kompetencji jest więc uznawana za taką samą, niezależnie od sposobu i rzeczywistego czasu poświęconego na jej zdobycie.

ECVET opiera się na zasadzie kumulacji jednostek uczenia się. Kwalifikacje to zbiór "jednostek uczenia się" opisanych w formie wiedzy, umiejętności i kompetencji. ECVET ma na celu zapewnienie możliwości przenoszenia punktów z jednej ścieżki kształcenia na inną, z jednego kontekstu geograficznego na inny. Punkty ECVET mogą być przyznawane, pod warunkiem dokonania oceny, albo na podstawie formalnych ścieżek kształcenia, albo na podstawie uznania kompetencji uzyskanych w wyniku nieformalnego i pozaformalnego uczenia się (Bonacci & Santanicchia, 2011, s. 52).

ECVET jest systemem gromadzenia i transferu punktów edukacyjnych w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Jego przyjęcie może umożliwić jednostce udokumentowanie i poświadczenie osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym na wszystkich etapach. Jednym z celów systemu ECVET jest osiągnięcie zbieżności z jak największą liczbą przyjętych już krajowych procedur oceny, tak aby spełnić różne kryteria oceny, takie jak:

- Czas trwania szkolenia,
- Rodzaj szkolenia,
- Cele i/lub rezultaty szkolenia,
- Kompetencje wymagane do wykonywania określonych czynności,
- Miejsce kwalifikacji w hierarchii zawodowej, oraz
- Klasyfikacja istniejących poziomów w odniesieniu do równoważnych kwalifikacji.

(Patrz również Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Edukacji, Młodzieży, Sportu i Kultury, (2014) Wykorzystanie ECVET do mobilności geograficznej (2012). Część II przewodnika dla użytkowników systemu ECVET. Urząd Publikacji. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/37433>

8 - Kodeks Etyki

8.1 Zobowiązanie etyczne

Są dwie strony, które się zobowiązują: Jednostka certyfikująca, jak również certyfikowany specjalista.

Zarząd ECILP, ECILP-X (patrz IO2) zobowiązuje się do przestrzegania Deklaracji Praw Człowieka ONZ oraz wartości Unii Europejskiej. ECILP zobowiązuje się do zapewnienia najwyższych standardów etycznych i praktyk integracyjnych w swojej społeczności i poza nią, dostosowując się do etycznego i profesjonalnego kodeksu postępowania SIETAR Europe i SIETAR Polska (Stowarzyszenie Edukacji Międzykulturowej, Szkoleń i Badań). Od wszystkich partnerów ECILP, współpracowników i wszystkich osób zaangażowanych lub związanych z ECILP oczekuje się zapobiegania i eliminowania dyskryminacji jakiegokolwiek rodzaju (ze względu na pochodzenie, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie lub inny status). Ponadto, od wszystkich interesariuszy ECILP oczekuje się traktowania siebie nawzajem sprawiedliwie, z pokojowymi zamiarami, szacunkiem i godnością oraz postępowania w sposób honorowy i etyczny. Interesariusze to wszyscy ci, którzy działają w zakresie ECILP oraz ci, którzy są zainteresowani lub rejestrują się w celu uzyskania certyfikatu lub oceny.

Biorąc udział w certyfikacji/ocenie, wszyscy interesariusze ECILP zgadzają się również na przyjęcie następujących zasad etycznych i kodeksów postępowania zawodowego:

1. Do uzyskania certyfikatu/oceny ECILP konieczne jest przestrzeganie i akceptacja niniejszego Kodeksu Etycznego w całości.
2. Certyfikowani/Uczestnicy oceny zobowiązują się do działania na rzecz zapobiegania i eliminacji wszelkich form dyskryminacji (ze względu na pochodzenie, kolor skóry, płeć, orientację seksualną, stan cywilny, język, religię, poglądy polityczne lub inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, majątek, urodzenie lub inny status).

3. Certyfikowani/uczestnicy oceny zobowiązują się do stosowania w swojej praktyce zawodowej najwyższych standardów uczciwości (w tym w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej), odpowiedzialności, fachowości i rzetelności merytorycznej oraz do działania zawsze w granicach prawa.
4. Certyfikowani/uczestnicy oceny zobowiązują się do traktowania informacji i danych zebranych podczas certyfikacji/oceny jako poufnych.
5. Certyfikowani/uczestnicy oceny muszą zachować obiektywizm i nie mogą pozwolić sobie na wpływ czynników zewnętrznych.
6. Certyfikowani/uczestnicy oceny muszą unikać działań, które mogłyby zdyskredytować lub zaszkodzić jednostce certyfikującej/oceniającej i jej użytkownikom.
7. Certyfikowani/uczestnicy oceny zobowiązani są do powstrzymania się od wszelkich zadań i działań, które mogłyby spowodować konflikt interesów z uzyskiwaną certyfikacją/oceną.
8. Certyfikowany/uczestnicy oceny muszą dokumentować dowody sporów i skarg wynikających z jego działań w związku z oceną/certyfikacją i udostępniać je jednostce certyfikującej/oceniającej w celu ciągłego doskonalenia.
9. Uczestnicy certyfikacji/oceny zobowiązują się do udzielania swoim klientom rzetelnych informacji dotyczących certyfikacji/oceny.
10. W przypadku zawieszenia lub unieważnienia certyfikacji/oceny, uczestnik certyfikacji/oceny nie może używać ECILP jako nazwy, logo lub referencji.
11. Certyfikowany/uczestnik oceny zobowiązuje się nie działać w jakikolwiek sposób na szkodę reputacji, interesów lub wiarygodności ECILP.

12. Certyfikowani/uczestnicy oceny zobowiązują się do działania z szacunkiem wobec przyrody i w sposób zrównoważony z czystym sumieniem.

(ONZ 1948, UE 2023, Komisja Europejska 2022; SIETAR Europe 2021, SIETAR Polska 2019; zob. też Evanoff, Richard 2018, 2020).

8.2 Etyczne postępowanie z danymi klientów - Polityka prywatności RODO projektu ECILP

Poprzez narzędzie samooceny ECILP, projekt ECILP rozpocznie zbieranie danych od osób wypełniających ankietę w celu uzyskania informacji zwrotnej oraz w celu oceny własnego poziomu kompetencji. W związku z tym ECILP ustanowi politykę prywatności szczegółowo opisującą, w jaki sposób ECILP i partnerzy projektu ECILP zobowiązują się do ochrony prywatności osób przekazujących swoje dane za pośrednictwem narzędzia samooceny ECILP i odpowiednio traktują ich dane osobowe (specjalnej kategorii). Polityka prywatności ECILP będzie opisywać:

- Jakie dane osobowe (szczególnej kategorii) gromadzi ECILP i jak są one gromadzone
- Jak ECILP wykorzystuje dane osobowe (kategorii specjalnej)
- Jak ECILP przechowuje dane osobowe (kategorii specjalnej)
- Prawa ochronne dostawców danych
- Jak skontaktować się z ECILP i partnerami projektu ECILP
- Strona internetowa i interakcje online z ECILP.

9 Rekomendacje do dodatkowych badań nad efektywnością usług w zakresie uczenia się międzykulturowego

W dziedzinie edukacji międzykulturowej ewaluacja jest koniecznym i użytecznym procesem, który umożliwia trenerom uświadomienie sobie skuteczności programu edukacji międzykulturowej, w którym uczestniczą.

Ocena nie jest celem samym w sobie: musi być ciągłym, nigdy niekończącym się procesem refleksji/działania związanym z celami i metodologią wybraną w celu promowania uczenia się, co umożliwia jednostkom uczenie się, ciągłą poprawę jakości ich metod i wzmacnianie międzykulturowego uczenia się w ich środowisku.

Proces oceny może być przeprowadzony w różny sposób i dotyczyć tylko niektórych aspektów lub całości proponowanych działań. Należy pamiętać, że projekty edukacji międzykulturowej w rzeczywistości spełniają wiele funkcji i odpowiadają na szeroki i zmienny zakres potrzeb.

Co jest przedmiotem procesu ewaluacji?

Ocenie mogą podlegać wszystkie aspekty edukacji i szkoleń międzykulturowych: metodologia nauczania, zasoby, narzędzia, środowisko, kwestie programowe, kompetencje edukatorów i trenerów, wiedza osób uczących się, rodzaje działań, planowanie, strategia komunikacji, zaangażowanie osób zaangażowanych, wpływ na realia lokalne itp.

Często zadaje się pytanie, co odróżnia proces ewaluacji w dziedzinie edukacji międzykulturowej od każdego innego procesu ewaluacji w edukacji i szkoleniach. Odpowiedź można znaleźć w poszukiwaniu spójności między celami a metodologią wybraną w celu promowania uczenia się międzykulturowego, tj. między tym, "dlaczego" i "jak" odbywa się proces edukacji międzykulturowej.

Jaki rodzaj ewaluacji jest właściwy dla usług promujących uczenie się międzykulturowe?

Procedury i metody ewaluacji mogą się różnić w zależności od zaangażowanych osób, planowania w czasie, stosowanych narzędzi, celów, a w szczególności kontekstu procesu edukacyjnego. Do ewaluacji różnych typów procesów stosuje się różne instrumenty.

Istnieje różnica między ewaluacją procesu uczenia się, ewaluacją efektów uczenia się a ewaluacją wpływu projektu w celu oceny jego planu strategicznego lub wyników na poziomie organizacji i zarządzania.

Jednak procedury oceny w ogólności uwzględniają poniższe rozróżnienia:

Samooocena

Samooocena jest absolutnie konieczna do przeglądu i poprawy swoich metod. Samooocena nigdy nie jest wystarczającą częścią procesu ewaluacji, ale jest konieczna, aby praktycy uświadomili sobie swoją pracę. Jest ona punktem wyjścia procesu ewaluacji, który polega na przemyśleniu własnych zobowiązań i wyników w odniesieniu do danego działania. Ponadto należy pamiętać, że podmiot działa w danym kontekście w powiązaniu z innymi czynnikami związanymi z jego pracą. Samooocena ma zatem ograniczenia i jest bardziej dynamiczna, gdy łączy się z innymi formami oceny i pomiaru innych elementów procesu uczenia się.

Ocena wewnętrzna

Ewaluacja wewnętrzna może być przydatna w pracy zespołowej, w zespole uczącym się lub w grupie roboczej i przyczynić się do tworzenia sieci instytucjonalnych oraz rozwoju projektu szkolenia międzykulturowego. Ewaluacja wewnętrzna wymaga zaufania, ciągłej współpracy i wzajemnej zachęty między członkami grupy.

Ocena zewnętrzna

Ewaluacja zewnętrzna jest bardziej obiektywna i oparta na ogólnie uznanych normach i standardach. Czasami ewaluacja zewnętrzna wywołuje u zainteresowanych stron strach, ponieważ nie da się ukryć słabych stron ich pracy. W takim przypadku należy zachęcać osoby zaangażowane do zrozumienia, że jedynym celem ewaluacji jest poprawa ich pracy, a nie jej krytyka. Oceniający musi być postrzegany jako osoba kompetentna, która z uwagi na swoją rolę umie przyjąć niezbędny profesjonalny dystans i koordynować różne procesy. Ewaluacja zewnętrzna dostarczy zespołowi elementów niezbędnych do ewolucji jego własnej pracy i pracy całej służby.

W ramach ewaluacji wewnętrznej lub zewnętrznej sama ewaluacja, metody, kryteria, wskaźniki i konsekwencje muszą być jasno określone i przedstawione oceniającemu do zatwierdzenia.

Niezwykle ważne jest, aby oceniający zewnętrzny przed określeniem wskaźników odbył spotkania konsultacyjne z grupą, tak aby można było wziąć pod uwagę realia panujące w zespole. Ewaluacja musi szanować autonomię, osobisty punkt widzenia i wybory życiowe rozmówców.

Ocena wstępna, formatywna i końcowa

Należy dokonać kolejnego rozróżnienia: pomiędzy ewaluacją wstępną a formatywną i końcową. Właściwe jest przeprowadzenie badania wstępnego, przed rozpoczęciem projektu, w celu zebrania odpowiednich informacji, aby zidentyfikować problem, określić wiedzę i umiejętności, zrozumieć wartości, postawy i ustalić strategię.

Ocena formatywna powinna być stosowana na wstępnych etapach projektu lub działania, w celu wzmocnienia jego inicjacji i postępów w całym procesie, identyfikacji problemów, poszukiwania rozwiązań, dostosowania i poprawy programu w świetle wyników procesu oceny.

Ocena końcowa powinna być przeprowadzona na zakończenie projektu lub działania, aby zmierzyć jego skuteczność i zastanowić się nad sposobami ulepszenia metodologii w przyszłości.

Dodatkowy proces oceny może okazać się bardzo przydatny w określeniu skuteczności procesu oceny w odniesieniu do wykonanej pracy.

Ocena jakościowa i ilościowa

Oba te elementy są niezbędne do systematycznego zapewnienia jakości projektu szkoleniowego. Z tego powodu, przy opracowywaniu metodologii w dziedzinie edukacji międzykulturowej, należy oceniać zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe. Co więcej, dane ilościowe często stanowią wskaźniki dla oceny jakościowej.

Jak postępować przy ocenie?

Jak wspomniano powyżej, istnieją różne metody ewaluacji problemów, związane z tym "dlaczego", "kiedy", "dla kogo" i "jak" proces ten jest stosowany. Proces ewaluacji ma jednak cechy wspólne w zakresie niezbędnych kroków, które należy wykonać, a mianowicie:

Identyfikacja obiektu

Po pierwsze, należy określić przedmiot ewaluacji i to, co może być przedmiotem ewaluacji.

Wiedząc, że łatwiej jest ocenić zmiany w wiedzy i kompetencjach niż długoterminowe zmiany w wartościach i postawach, "obiektem" ewaluacji będzie konkretny i mierzalny obiekt w kontekście naszej pracy. Wartości i postawy nie są łatwe do zmierzenia, można jednak zdefiniować tematy, które będą podlegały ocenie (np. zmiana określonego zachowania). Ponadto można ocenić pewne kwestie związane z działaniem lub projektem, które odnoszą się do celów, a niekoniecznie do całości programu. Bardziej globalne oceny w kontekście polityki publicznej i programów długoterminowych, często wymagają analizy wpływu edukacji międzykulturowej w konkretnym kontekście, refleksji na temat polityki edukacyjnej lub ulepszeń, które należy wprowadzić do projektu jako całości, stosując podejście holistyczne.

Określanie kryteriów i wskaźników

Przed wyborem metody ewaluacji należy wybrać kryteria i wskaźniki, którymi będziemy się kierować. Wskaźnik jest podstawowy, np. poprzez odpowiedź na pytanie: "Jak mierzone jest to kryterium?".

Wybór metod i gromadzenie danych

Istnieją różne metody związane z metodyką edukacji międzykulturowej. Ważne jest zatem, aby z szerokiej dostępnej gamy, składającej się głównie z metod partycypacyjnych, wybrać metodę najbardziej odpowiednią dla naszej pracy. Należą do nich: wzajemna ocena, ewaluacje pilotażowe,

studia przypadków, analizy kontekstowe, analizy SWOT (mocne strony, słabe strony, szanse, ryzyko), ocena wpływu.

W procesie ewaluacji należy zastosować następujące metody: wywiady, wizyty grupowe, działania partycypacyjne, warsztaty dyskusyjne, debaty i obserwacje, po których następuje praca w grupach. Ponadto zespół uczący się powinien zostać poproszony o udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu, napisanie pamiętnika, stworzenie pliku, przygotowanie indywidualnych lub grupowych raportów lub innych dokumentów, zebranie danych lub przygotowanie zdjęcia lub tabeli związanej z ewaluacją.

Przy przeprowadzaniu ewaluacji projektu lub działania z zakresu edukacji międzykulturowej niezbędne jest stosowanie metod ewaluacji opartych na uczeniu się. Są to działania partycypacyjne, takie jak "kawiarenki międzykulturowe" lub umożliwiające wyrażenie własnej opinii, okrągłe stoły.

Interpretacja i analiza informacji

Kolejnym krokiem po zebraniu danych jest interpretacja i analiza informacji na podstawie obiektywnych kryteriów. Kiedy informacje są analizowane w ramach procesu ewaluacji, ważne jest, aby dokonać rozróżnienia między celami ewaluacji a celami ocenianego projektu lub działania. Równie ważna jest próba zrozumienia tych części informacji, które nie zostały dostrzeżone lub stwierdzone przez osoby zaangażowane, a które dotyczą środowiska uczenia się i stosowanych metod.

Upowszechnianie wyników

Proces partycypacyjny zakłada, że wszyscy zaangażowani muszą znać wyniki procesu oceny, przedyskutować je i współpracować w kolejnym kroku.

Przyjęcie strategii ewolucji

Jak już wspomniano, ewaluacja nie jest celem samym w sobie. Wynik ewaluacji musi skłaniać do refleksji nad metodologią, generować nowe

perspektywy i nowe cele, prowadzić do przyjęcia nowych strategii usprawniających naszą pracę.

Rezultaty ECILP

Narzędzie samooceny zostało zaprojektowane dla ECILP, w którym kwalifikacje trenerów itp. są określane poprzez samokontrolę i samoocenę. W tej fazie projektu UE, ECILP został zaprojektowany jako narzędzie ewaluacji wewnętrznej. W następnej fazie projektu koncepcja ECILP zostanie rozszerzona na ocenę zewnętrzną oraz zostaną zdefiniowane procedury certyfikacji, które następnie doprowadzą do uzyskania uznanego certyfikatu ILP. Ocena ECILP ma w swoim kwestionariuszu aspekty jakościowe i ilościowe. Jest ona rozpowszechniana online poprzez specjalną stronę internetową i jest dostępna dla każdego ILP.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

10 Referencje

- Arnold, R. (2002). Von der Bildung zur Kompetenzentwicklung. Anmerkungen zu einem erwachsenenpädagogischen Perspektivwechsel. *REPORT Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*, 49, 26–38.
<https://www.die-bonn.de/id/1469/about/html>
- Arnold, R. (2010). *Systemische Berufsbildung. Kompetenzentwicklung neu denken—Mit einem Methoden ABC*. Schneider Hohengehren.
<https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?FId=961647>
- Becker, J. H., Ebert, H., & Pastoors, S. (2018). *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen: Vol. Was ist eine Kompetenz?* Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-54925-4>
- Bender, M., & Adams, B. G. (Eds.). (2021). *Methods and Assessment in Culture and Psychology*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108675475>
- Bennett, M.J. (2015). *The SAGE Encyclopedia of Intercultural Competence* (Vol. 1–2). <https://doi.org/10.4135/9781483346267>
- Bergmann, G., Daub, J., & Meurer, G. (2006). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung*.
<https://www.abwf.de/content/main/publik/report/2006/report-095-teil2.pdf>
- Bolten, J. (2007). *Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation* (3rd ed.). Vandenhoeck & Ruprecht.
<https://doi.org/10.36198/9783838550039>
- Bolten, J. (2014). Interkulturelle Kompetenz—Eine ganzheitliche Perspektive. *Polylog: Zeitschrift für Interkulturelles Philosophieren*, 36, 23–38. https://www.polylog.net/fileadmin/docs/polylog/36_thema_Bolten.pdf
- Bolten, J. (2020). *Rethinking Intercultural Competence*. The Cambridge Handbook of Intercultural Communication; Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108555067.005>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Bonacci, M., & Santanicchia, M. (2011). Il sistema ECVET: Elementi tecnici, criticità, prospettive. *Quaderni di Economia del Lavoro*.
<https://doi.org/10.3280/QUA2010-093003>

Brinkmann, U., & van Weerdenburg, O. (2014). The Four Competences. In U. Brinkmann & O. van Weerdenburg (Eds.), *Intercultural Readiness: Four Competences for Working Across Cultures* (pp. 35–63). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/9781137346988_4

Byram, M. (2021). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. St. Nicholas House. <https://www.multilingual-matters.com/page/detail/Teaching-and-Assessing-Intercultural-Communicative-Competence/?k=9781800410237>

CEDEFOP. (2011). *European Centre for the Development of Vocational Training*. <https://www.cedefop.europa.eu/en>

Center for Media Literacy. (2022). *Media Literacy: A Definition and More | Center for Media Literacy | Empowerment through Education | CML MediaLit Kit TM* |. <https://www.medialit.org/media-literacy-definition-and-more>

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, 37–55.
<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.02.003>

Chen, G.-M., & Starosta, W. (2000). The Development and Validation of the Intercultural Sensitivity Scale. *Human Communication*, 3 (pp.1-15).
https://www.researchgate.net/publication/234569166_The_Development_and_Validation_of_the_Intercultural_Sensitivity_Scale

Deardorff, D. K. (Ed.). (2009). *The Sage handbook of intercultural competence*. Sage Publications.
https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_7764/objava_67219/fajlovi/Interkulturalna_kompetencija.pdf

DIN EN ISO 9000:2015-11, Qualitätsmanagementsysteme_ - Grundlagen und Begriffe (ISO_9000:2015); Deutsche und Englische Fassung



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

EN_ISO_9000:2015. (n.d.). Beuth Verlag GmbH.

<https://doi.org/10.31030/2325650>

Dueck, G. (2011). *Professionelle Intelligenz: Worauf es morgen ankommt.*

<https://www.zvab.com/9783821865508/Dueck-G-Professionelle-Intelligenz-3821865504/plp>

Ehrhardt, C. (2020). Linguistic Politeness. In G. Rings & S. Rasinger (Eds.), *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication* (pp. 243–260). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781108555067.018>

ENOP & EAWOP (2007). European Curriculum Reference Model with Minimum Standards for W&O Psychology: Basic and Advanced. Retrieved 23 February, from <http://www.eawop.org/uploads/datas/8/original/Enop> - Eawop Reference model 2007.pdf

EQF. (2017). Council recommendation of 22 May 2017 on the European Qualifications Framework for lifelong learning and repealing the recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning. *Official Journal of the European Union*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32017H0615(01))

Erpenbeck, J., Rosenstiel, L., Grote, S., & Sauter, W. (2017). *Handbuch Kompetenzmessung: Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Schäffer-Poeschel. <https://doi.org/10.34156/9783791035123>

Erpenbeck, J., Scharnhorst, A., Ebeling, W., Martens, D., Nachtigall, C., North, K., Friedrich, P., & Lantz, A. (2006). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung: Vol. QUEM-report, Heft 95/Teil I*. Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt Qualifikations-EntwicklungsManagement. <https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/report-95-teil1.pdf>

European Association for Adult Education (EAEA). (2018). *The life skills approach in Europe*. Retrieved 22 January 2023, from <https://eaea.org/wp->



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

[content/uploads/2018/03/Life-Skills-Approach-in-Europe-summary_final.pdf](#)

Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) | European Education Area. (2022). European Commission. <https://education.ec.europa.eu/de/node/1523>

European Centre for the Development of Vocational Training. (2011). *Glossary: Quality in education and training*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/94487>

European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, (2014). *Using ECVET for geographical mobility (2012). Part II of the ECVET users' guide*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/37433>

European Commission. Joint Research Centre. (2016). *EntreComp: The entrepreneurship competence framework*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2791/593884>

EuroPsy = European Federation of Psychologists' Associations (EFPA). (2019). *European Certificate in Psychology*. EuroPsy. <https://www.efpa.eu/european-certificate-psychology>

European Parliament (2023). Menschenrechte. https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/de/FTU_5.4.1.pdf

Evanoff, R. (2006). Intercultural ethics: A constructivist approach. *Journal of Intercultural Communication*, 9 (pp. 89-102). https://www.idrinstitute.org/wp-content/uploads/2018/02/Evanoff-Intercultural_Ethics.pdf

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

Federighi, P., & Nuissl, E. (2004). *Weiterbildung in Europa. Begriffe und Konzepte*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. https://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2000/federighi00_01.pdf



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Ferz, S. & Brandner, I. (n.d.). *Was ist soziale Kompetenz?* Zentrum für Soziale Kompetenz. 22 Luty 2023, from <https://soziale-kompetenz.uni-graz.at/de/das-zentrum/mission-aufgaben-angebote/was-ist-soziale-kompetenz/>

Fowler, S. M., & Yamaguchi, M. (2020). An analysis of methods for intercultural training. In *The Cambridge handbook of intercultural training*, 4th ed (pp. 192–257). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108854184.008>

Gardenswartz, L., & Rowe, A. (2022). *Archives*. Gardenswartz & Rowe.
<https://www.gardenswartzrowe.com/archives>

Gesteland, R. R. (2005). *Cross-cultural Business Behavior: Negotiating, Selling, Sourcing and Managing Across Cultures*. Copenhagen Business School Press. <https://www.pdfdrive.com/cross-cultural-business-behavior-negotiating-selling-sourcing-and-managing-across-cultures-e184298682.html>

Gibson, R. (2021). *Bridge the Culture Gaps: A toolkit for effective collaboration in the diverse, global workplace*.
https://www.perlego.com/book/3178841/bridge-the-culture-gaps-a-toolkit-for-effective-collaboration-in-the-diverse-global-workplace-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=15913700346&adgroupid=133123122715&qclid=Cj0KCQiAo-yfBhD_ARIsANr56g4X8iU4t8ZZ6aG-bHtJJ5t4u_l6F7vwDa4s7LCiJoWg46u9vZHU_sAAtikEALw_wcB

Glazer, S. (2020). Training for cross-cultural competence in the United States military. In *The Cambridge handbook of intercultural training*, 4th ed (pp. 440–474). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781108854184.017>

Göksu, İ., Özcan, K., Cakir, R., & Goktas, Y. (2017). *Content analysis of research trends in instructional design models: 1999-2014*. 10, 85.
<https://doi.org/10.5204/jld.v10i2.288>

Hammer, M., Bennett, M., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal*



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

of *Intercultural Relations*, 27, 421–443. [https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)

Heyse, V., & Erpenbeck, J. (2007a). Der KODE® KompetenzAtlas. KODE®. <https://www.kodekonzept.com/wissensressourcen/kode-kompetenzatlas/>

Heyse, V., & Erpenbeck, J. (2007). *Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE(R) und KODE(R)X im Praxistest*. Waxmann. [https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?no_cache=1&tx_p2waxmann_pi2\[buchnr\]=1825&tx_p2waxmann_pi2\[action\]=show&tx_p2waxmann_pi2\[controller\]=Buch&cHash=4f74c0c66f40d3c42b474f59809a5442](https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?no_cache=1&tx_p2waxmann_pi2[buchnr]=1825&tx_p2waxmann_pi2[action]=show&tx_p2waxmann_pi2[controller]=Buch&cHash=4f74c0c66f40d3c42b474f59809a5442)

Heyse, V., Erpenbeck, J., Coester, S., Ortmann, S., & Sauter, W. (2019). *Kompetenzmanagement mit System: Theorie und Anwendung der international bewährten KODE®-Verfahren*. Waxmann. [https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?tx_p2waxmann_pi2\[buchnr\]=3972&tx_p2waxmann_pi2\[action\]=show](https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?tx_p2waxmann_pi2[buchnr]=3972&tx_p2waxmann_pi2[action]=show)

Interkultureller Trainer. (n.d.). Kursinhalte - [Interculture.de](https://www.interculture.de) e.V. 15. grudzień 2022, <https://www.interculture.de/wiss-weiterbildung/ik-trainer-in/inhalte-der-ausbildung.html>

Keller, J., Meili, A., Bürgin, P., & Ni, D. (2020). *Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen—Begleitband* (pp. 268–200). https://www.researchgate.net/publication/346387075_Gemeinsamer_Europaischer_Referenzrahmen_-_Begleitband

Kempen, R., Schumacher, S., Engel, A. M., & Hollands, L. (2020). *Interkulturelle Trainings planen und durchführen: Grundlagen und Methoden*. <https://www.hogrefe.com/de/shop/interkulturelle-trainings-planen-und-durchfuehren-90963.html>

Klieme, E., Avenarius, H., Blum, W., Döbrich, P., Gruber, H., Prenzel, M., Reiss, K., Riquarts, K., Rost, J., Tenorth, H.-E., & Vollmer, H. J. (2003). *Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise*. pedocs. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-209019>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Kochmann, K. (2007). Erfahrungen im Einsatz von KODE und KODEX im interkulturellen Kontext. In Heyse & Erpenbeck (2007a), *Der KODE® KompetenzAtlas. KODE®* (pp. 217-232). Waxmann.

<https://docplayer.org/228264937-Methoden-vorgehen-kode-und-kode.html>

Leary, T. (2021). *The Social Dimensions of Personality—Group Process and Structure*. Hassell Street Press.

<https://www.booksamillion.com/p/Social-Dimensions-Personality-Group-Process/Timothy-Leary/9781015163287?id=8482893785505>

Levasseur, R. (2013). People Skills: Developing Soft Skills—A Change Management Perspective. *Interfaces*, 43, 566–571.

<https://doi.org/10.1287/inte.2013.0703>

Magicc. (2014). *Modularising multilingual and multicultural academic and professional communication competence for BA and MA level*. 23 Styczeń 2023,

https://www.unil.ch/files/live/sites/magicc/files/Documents/Introduction_to_PEL/in_English.pdf

Matsumoto, D., & Hwang, H. C. (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, A., & Roth, K. (2020). Interkulturelle Kompetenz Kritische Perspektiven. Waxmann.

<https://www.waxmann.com/?eID=texte&pdf=4245Einleitung.pdf&typ=zusatztext>

Moosmüller, A., & Schönhuth, M. (2009). *Intercultural Competence in German Discourse* (D. K. Deardorff, Ed.; pp. 209–232). Ludwig-Maximilians-Universität München. <https://epub.ub.uni-muenchen.de/41558/>

Moser, M. (2018). *Bedeutung von Soft Skills in einer sich wandelnden Unternehmenswelt*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22273-4>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Nielsen, S., Nikolovska, M., & European Training Foundation (Eds.). (2007). *Quality in vocational education and training: Modern vocational training policies and learning processes*. Off. for Official Publ. of the Europ. Communities.

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC1257362005296E4_NOTE77EKMC.pdf

OECD. (2014). Competency Framework. 21 Grudzień 2022, https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf

Perulli, E. (2011). Trasparenza e certificazione di qualifiche e competenze: Esperienze nazionali e prospettive europee. *QUADERNI DI ECONOMIA DEL LAVORO*, 2010/93. <https://doi.org/10.3280/QUA2010-093002>

Prodan, I. (2011). Developing the professional skills of the future sports instructors in accordance with the EQF. *Quaderni Di Economia Del Lavia*. <https://doi.org/10.3280/QUA2010-093006>

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

Reeb, A. (2022). Stand und Zukunftsperspektive Interkultureller Trainings. *SIETAR Deutschland*. <https://sietar-deutschland.de/stand-und-zukunftsperspektive-interkultureller-trainings/>

Richey, R. C. (2013). Terminology Entries (Alphabetical Presentation). In R. C. Richey (Ed.), *Encyclopedia of Terminology for Educational Communications and Technology* (pp. 1–329). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6573-7_1

Rings, G., & Rasinger, S. (Eds.). (2020). *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/books/the-cambridge-handbook-of-intercultural-communication/61791193D8559D2FAEA77C069D4BB114>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Roth, J. (2014). *Interkulturelle Kompetenz Culture Communication Skills | Seminarbeitladen*. <https://www.xpert-ccs.de/Contents/Content2.aspx?WebPageID=2>

Salas, E., & Cannon-Bowers, J. (2001). The Science of Training: A Decade of Progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471–499. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.471>

Salas, E., & Stagl, K. C. (2015). *Design Training Systematically and Follow the Science of Training* (E. A. Locke, Ed.; pp. 57–84). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch4>

Severing, E. (2005). Europäische Zertifizierungsstandards in der Berufsbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik (ZBW)*, 3.05.

Sietar Europa Policies. (2021). *SIETAR Europa*. <https://sietareu.org/policies/>

Sietar Polska. (2019). *Resources*. <https://www.sietar.pl/resources>

Smith, K. L., Moriarty, S., Kenney, K., & Barbatsis, G. (Eds.). (2004). *Handbook of Visual Communication: Theory, Methods, and Media*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410611581>

Sparrow, P. (1995). Organizational Competencies: A Valid Approach for the Future? *International Journal of Selection and Assessment*, 3, 168–177. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1995.tb00024.x>

Stahl, G. K. (1998). *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München [u.a.]: Oldenbourg. https://www.zvab.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30834011656&searchurl=an%3Dq%25FCnter%2Bstahl%26sortby%3D1%26tn%3Dinternationaler%2Beinsatz%2Bf%25Fchrungskr%25E4ften&cm_sp=snippet--srp1--title1

Strewe, B. (2010). *Zur Vorbereitung interkultureller Trainings*. In: Hiller, G.G. u.a. (Hg.): *Schlüsselqualifikation Interkulturelle Kompetenz an Hochschulen. Grundlagen, Konzepte, Methoden*. vs-Verlag. 73-87.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Stumpf, S. (2009). 1.1 Interkulturelles Management. *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation* (pp. 229–242). Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.13109/9783666461866.229>
- Tilburg University (2023). Work and Organizational Psychology. Retrieved February 23rd from <https://www.tilburguniversity.edu/education/masters-programmes/work-and-organizational-psychology>
- Train the Intercultural Trainer Intensive Program. (2023). *European Institute for Intercultural Development*. <https://eifid.com/training/ttit/>
- Tuck, R. (2007). *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2016). *Recommendation on Adult Learning and Education, 2015*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179>
- Unione Europea (2014). La Qualifica del Mediatore Interculturale. <https://www.integrazionemigranti.gov.it/AnteprimaPDF.aspx?id=1588>
- Vereinte Nationen (1948). *Resolution der Generalversammlung 217 A (III). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte PRÄAMBEL*. <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>
- wba. (2020). *Weiterbildungsakademie Österreich | zertifiziert Sie als Erwachsenenbildner:innen*. wba. <https://wba.or.at/de/>
- Welsh, T. S., & Wright, M. S. (2010). 9—Media literacy and visual literacy. In T. S. Welsh & M. S. Wright (Eds.), *Information Literacy in the Digital Age* (pp. 107–121). Chandos Publishing. <https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-515-2.50009-3>
- ZfbK. (2013). *Regionalkompetenz (AfK-Nr. 357)*. Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen. <https://www.uni-giessen.de/de/fbz/zentren/zfbk/afk/modulbeschreibungen/zfbk1/interkulturellekompetenz/regionalkompetenz/view>

Dodatkowe zasoby

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 Kompetenzreifung*. 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>

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*. 12 Grudzień 2022, <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>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

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 Compendium 2019.pdf](https://www.iobc.org/Resources/Persistent/e/9/c/c/e9cc2ee0db27b6ce52f08a89bd2c8849b530c64d/IOBC%20Coaching%20Compendium%202019.pdf)

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

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>

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/>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

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 Training Text 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. <https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skills?uri=http%3A//data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d.1>

Your gateway to the EU, News, Highlights. (2023). European Union. https://european-union.europa.eu/index_en



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Załącznik

Skróty i słowniczek

kształcenie dorosłych	
obszar	w modelu występują trzy obszary, 1 = kompetencje podstawowe (np. kompetencje międzykulturowe), 2 = kompetencje procesowe (działalność usługowa), 3 = kompetencje strategiczne (np. ciągły rozwój zawodowy)
ocena	
certyfikat	
klient	Klient to osoba lub firma, która płaci za spersonalizowane lub wysoce profesjonalne usługi
wiedza o kompetencjach, umiejętnościach i postawach, które służą jako zasoby dla osób zajmujących się uczeniem się międzykulturowym	wiedza, umiejętności i postawy, które służą jako zasoby dla profesjonalistów zajmujących się nauczaniem międzykulturowym. Zobacz również: https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/87a9f66a-1830-4c93-94f0-5daa5e00507e
zarządzanie konfliktem	
odmienność kulturowa/różnorodność środowisk	Sytuacje, w których ludzie są postrzegani jako posiadający "różne i/lub rozbieżne afektywne, behawioralne i poznawcze orientacje wobec świata" (Deardorff, 2009, s. 7). Orientacje te mogą być związane z narodowością, rasą, pochodzeniem etnicznym, plemieniem, religią i/lub regionem uczestników (zaadaptowane z Deardorff, 2009, s. 7), jak również z organizacjami, zawodami i innymi grupami kulturowymi.
klient	firma lub organizacja, która wystawia wniosek o usługę
element	Termin dla poszczególnych obszarów kompetencji, które znajdują się w sekcji Kompetencje procesowe
moderator	
trener	
administracja	
GRR	



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

przedmiot	Stwierdzenie, pytanie lub zachęta do uzyskania odpowiedzi (która zostanie zaliczona do ostatecznego wyniku respondenta) od osoby ubiegającej się o certyfikację.
poziomy	Rozróżniamy poziom podstawowy / zaawansowany / mistrzowski. Wyniki będą ważone, a minimalny (jeszcze nie ustalony) próg zostanie zdefiniowany w fazie pilotażowej.
Poziomy	Zob. Armyu Press 2014 r.
Uznany Profesjonalista Uczenia się Międzykulturowego	Pierwszy / wstępny poziom dla certyfikatu ECILP
Zaawansowany Profesjonalista w Zakresie Uczenia się Międzykulturowego	Drugi poziom dla certyfikatu ECILP
Master Specjalista ds. uczenia się międzykulturowego	Trzeci i najwyższy poziom dla certyfikatu ECILP
moderator	
uczestnik	uczestnik/uczestniczka samej interwencji szkoleniowej (niekoniecznie klient)
regulamin	
sekcja	Sekcje "łączą" różne kroki (= poddziałania) w obszarze Procesu modelu
ECILP	
Sekcja Kompetencji Procesowych - termin używany dla poszczególnych pól kompetencyjnych	
ILA	Międzykulturowe działania edukacyjne
ILP	Specjalista ds. uczenia się międzykulturowego
krok	Stanowi różne sekcje obszaru Proces w modelu; odnosi się do możliwych do zidentyfikowania poddziałań w prowadzeniu pełnego cyklu działalności szkoleniowej.

Podziękowania

Następujący koledzy przyczynili się do sukcesu tego projektu swoją wiedzą, pomysłami, sugestiami i propozycjami. Chcielibyśmy podziękować im za wsparcie.

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

Chcemy szczególnie podziękować wszystkim uczestnikom naszego etapu pilotażowego, uczestnikom naszych wydarzeń upowszechniających, uczestnikom konferencji i życzliwym recenzentom za ich nieocenione opinie. Wspaniale jest widzieć wkład ze strony profesjonalistów i wszystkich, którzy są aktywnie zainteresowani rozwijaniem naszych standardów zawodowych.