



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Zarządzanie, regulacje i inne wymagania dotyczące procesu certyfikacji ECILP



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

Współfinansowany przez
program Erasmus+ Unii
Europejskiej



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu niniejszej publikacji nie stanowi poparcia dla jej treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągana do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

Zarządzanie, regulacje i inne wymagania dotyczące procesu certyfikacji ECILP

Treść

- 1 Kontekst**
- 2 ECILP - Europejski certyfikat dla specjalistów ds. nauczania międzykulturowego: System Certyfikacji**
- 3 Zarządzanie: Jednostka certyfikująca**
- 4 Regulamin: Proces certyfikacji**
- 5 Inne wymagania**

Załączniki

Dodatek 1	Skróty i definicje
Dodatek 2	System certyfikacji ECILP: Obszary i kompetencje
Dodatek 3	Powiązane prace dotyczące kodeksów etycznych
Załącznik 4	Formularz zgłoszeniowy
Dodatek 5	Certyfikat ECILP
Załącznik 6	Program doskonalenia zawodowego (CPD)
Dodatek 7	Wymagania techniczne i korzystanie z platformy samooceny ECILP
Załącznik 8	Projekt: Środki techniczne i organizacyjne podjęte przez ECILP-X
Dodatek 9	Dodatkowe wymagania techniczne i organizacyjne
Dodatek 10	Odniesienia
Załącznik 11	Zespół projektowy fazy 1 ECILP

1 Kontekst

Przez ponad trzy dekady badacze i praktycy zajmujący się międzykulturowością dyskutowali o stanie wiedzy na temat zawodu międzykulturowego (Bhawuk & Brislin, 1998; Bolten 2002; Dahln, 1997; Eisenberg, Hartel, & Stahl, 2013; Kammhuber, 2001; O'Reilly & Arnold, 2005; Pauls & Krause, 2004; Push, 1994; Renwick, 1994; Szkudlarek, McNett, Romani, & Lane, 2013). Przeprowadzono kilka ankiet w celu zbadania statusu zawodu (Berardo, 2008; Froncek, Mazziotta, Piper i Rohmann, 2018; Hauser, 2012; Rohmann, Froncek, Mazziotta i Piper, 2017; Piper, Mazziotta i Rohmann, 2019; Strewe 2014).

Wielu autorów dyskutowało na temat potrzeby i możliwości opracowania standardów jakości profesjonalnego świadczenia usług międzykulturowych (zob. np. Adler, 1998; Binder, 2018; Bolten, 1994; Groß, 2005; Gudykunst, Guzley, & Hammer, 1996; Mazziotta, Piper & Rohmann, 2016; Müller-Jacquier, 2004; Romani & Szkudlarek, 2014; Salgado, 2017; Strewe, 2005; Szkudlarek & Romani, 2016). Potrzeba opracowania takich standardów pojawiała się również regularnie na konferencjach krajowych i międzynarodowych (Brinkmann & LaValle-Finan, 2017; Poortinga & Brinkmann, 2014; Strewe 2010, 2011a,b; 2012; 2014a, 2014b, 2014c; Strewe & Brinkmann, 2022; Künzel, Brinkmann, Piper, & Strewe, 2019). Zaproponowano już kilka ram standardów świadczenia usług międzykulturowych (zob. na przykład DGIKT, 2008; ICE, 2013; Interculture.de, 2004; SIETAR Nederland, 2018; SIETAR Polska, 2019; XPert-CCS, 2009, 2011); a zarówno organizacje akademickie, jak i prywatne opracowały szeroką gamę programów certyfikacji dla specjalistów międzykulturowych (zob. na przykład [assist GmbH International HR](#); [BAMIK](#); [DAAD](#); [Intercultural Development Inventory](#); [Intercultural Readiness Check](#); [ICE](#); [Interculture.de](#); [IKUD®-Seminare](#); [LTS Intercultural Trainer Training](#) i [XPert-CCS](#); dodatkowe programy można znaleźć w wynikach wyszukiwania [certyfikatu komunikacji międzykulturowej](#); dostęp 25 lutego 2023 r.).

W swoich wysiłkach na rzecz opracowania standardów dla obszaru międzykulturowego, partnerzy projektu ECILP mogli zatem skorzystać z bogatej i inspirującej historii refleksji, debaty i rozwoju wśród specjalistów międzykulturowych.

Do tej pory nie było jednak wspólnych lub powiązanych wysiłków na rzecz opracowania profesjonalnych standardów usług międzykulturowych, które obowiązywałyby w różnych organizacjach i krajach. Wypełnienie tej luki było głównym celem projektu ECILP - European Certificate for Intercultural Learning Professionals (stąd: ECILP).¹ Mówiąc dokładniej, projekt miał na celu

1. opracowanie systemu standardów, który byłby bardziej kompleksowy niż istniejące systemy. W trójstronnej strukturze ECILP standardy określone w obszarze 2 i obszarze 3 systemu certyfikacji zapewniają kompetencje, które naszym zdaniem nie zostały jeszcze uwzględnione przez innych autorów.
2. przełożenie proponowanych kompetencji na liczne konkretne wskaźniki i wykorzystanie tych wskaźników do opracowania narzędzia samooceny dla ILP;
3. zapewnienie systemu certyfikacji mającego zastosowanie w całej Europie, z którego mogą korzystać wszystkie zainteresowane strony zaangażowane w dziedzinie międzykulturowej;
4. określić zarządzanie, zasady i inne regulacje, których przyszła jednostka certyfikująca będzie potrzebować, aby zapewnić, że certyfikacja przebiega w sposób przejrzysty, bezstronny i kompetentny.

¹ Bezpośrednimi rezultatami ECILP są: a) trójstronna struktura kompetencji zawodowych dla specjalistów ds. nauczania międzykulturowego (którą pokrótce omówimy tutaj i opiszemy bardziej szczegółowo w dokumencie IO1); oraz b) narzędzie do samooceny dla ILP w celu zidentyfikowania ich obecnych mocnych stron i potencjalnych luk, którymi mogą chcieć się zająć.

Niniejszy dokument odnosi się do czwartego punktu, tj. zarządzania, zasad i innych przepisów dotyczących utworzonej jednostki certyfikującej.

Projekt ECILP był współfinansowany przez program Erasmus+ Unii Europejskiej. Narodową agencją odpowiedzialną za projekt była *Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung* (Narodowa Agencja Edukacji dla Europy przy Niemieckim Federalnym Instytucie Kształcenia i Szkolenia Zawodowego NA w BIBB). Finansowanie projektu rozpoczęło się 1 października 2020 r. i zakończy się 31 marca 2023 r. Bez tego finansowania nie byłoby możliwe wyjście poza istniejące systemy standardów. My, partnerzy projektu, chcielibyśmy skorzystać z okazji, aby wyrazić naszą wdzięczność i uznanie dla organizacji finansującej.

2 ECILP - Europejski certyfikat dla specjalistów ds. nauczania międzykulturowego: System Certyfikacji

ECILP, europejski certyfikat dla specjalistów w dziedzinie nauczania międzykulturowego, zapewnia wspólny standard gwarantujący jakość edukacji i szkoleń międzykulturowych.

Specjaliści ds. nauczania międzykulturowego, którzy otrzymali certyfikat ECILP, wykazali się wymaganym poziomem praktyki zawodowej i są wpisani do rejestru ECILP.

Certyfikowani przez ECILP specjaliści ds. nauczania międzykulturowego mogli zdobyć swoją wiedzę i kompetencje na różne sposoby, ale wszyscy spełniają standardy jakości określone przez ECILP, zobowiązali się do etycznego postępowania, regularnie inwestują w swój rozwój zawodowy i są świadomi, że certyfikacja oferuje przewagę konkurencyjną.

Partnerzy projektu ECILP opracowali system kompetencji ECILP, czyli system certyfikacji. System ECILP opiera się na rygorystycznym procesie

analizy naukowej, porównaniu z istniejącymi ramami i wymianie z ekspertami zewnętrznymi z różnych dziedzin zawodowych. Rysunek 1 przedstawia schemat certyfikacji ECILP. System certyfikacji ECILP i proces jego opracowywania zostały szczegółowo opisane w dokumencie *System kwalifikacji ECILP i jego standardy*.

Obszar 1	Obszar 2	Obszar 3
<i>Podstawowe kompetencje</i>	<i>Kompetencje procesowe</i>	<i>Kompetencje strategiczne</i>
Kompetencje międzykulturowe	Potrzeby, cele i porozumienie	Profesjonalna strategia
Kompetencje w zakresie edukacji dorosłych	Poprzedzające warunki treningu i dostosowanie uczestników	Ciągły rozwój zawodowy
Kompetencje w zakresie psychologii pracy i organizacji	Projektowanie szkoleń	Zapewnienie jakości
Kompetencje zawodowe	Prowadzenie szkoleń	Badania i rozwój
Kompetencje językowe i komunikacyjne	Ocena szkolenia	Tworzenie sieci kontaktów i relacje zawodowe
Kompetencje społeczne	Transfer szkolenia	Zarządzanie organizacją i finansami
Kompetencje regionalne		Podatność, ekologia
Umiejętność korzystania z mediów		

Rysunek 1: Przegląd systemu certyfikacji ECILP

3 Zarządzanie: Jednostka certyfikująca

Tutaj opisujemy strukturę i procesy niezbędne do zapewnienia przejrzystych, bezstronnych i kompetentnych decyzji dotyczących wydawania certyfikatu ECILP wnioskodawcom. To, co proponujemy tutaj w odniesieniu do zarządzania, regulacji i innych wymagań (GRR) dla procesu certyfikacji ECILP, jest pierwszym projektem. W trakcie pracy z systemem standardów ECILP oraz poprzez dyskusje ze współpracownikami, wnioskodawcami, ekspertami i doradcami prawnymi, proponowane tutaj GRR będą dostosowywane i stale aktualizowane. Nasze obecne sformułowania GRR ECILP i późniejsze adaptacje będą kierowane ogólnym celem ECILP i wytycznymi ECILP, do których teraz przejdziemy.

Cel ECILP

Celem ECILP jest zapewnienie wiążących wytycznych określających charakter i poziomy kompetencji, których specjaliści ds. międzykulturowego uczenia się (ILP) potrzebują, aby świadczyć profesjonalne usługi międzykulturowego uczenia się i rozwoju swoim klientom. ILP mogą wykazać, że spełniają te wytyczne, ubiegając się o certyfikację ECILP i otrzymując certyfikat ECILP.

Wprowadzenie takiej certyfikacji jest procesem długotrwałym. Zasadnicze znaczenie dla powodzenia projektu ECILP ma to, aby certyfikaty, niezależnie od poziomu wiedzy specjalistycznej, były przyznawane w sposób przejrzysty, bezstronny i kompetentny (zob. np. norma ISO/IEC 17024:2012, Ocena zgodności - Ogólne wymagania dotyczące jednostek prowadzących certyfikację osób; [ISO/IEC 17024:2012\(E\)](#)). Przyznawanie certyfikatów wymaga, aby dowody kompetencji spełniały dobrze zdefiniowane standardy obiektywności i porównywalności oraz aby strony zaangażowane w wydawanie certyfikatów pracowały zgodnie z wytycznymi określonymi dla takich procesów certyfikacji (ISO/IEC 17024:2012(E)).

Zasady przewodnie ECILP

1. zapewnienie jakości usług międzykulturowych w celu ochrony klientów i społeczeństwa przed niską jakością usług międzykulturowych oraz przed niewykwalifikowanymi dostawcami usług międzykulturowych;
2. ciągle podnoszenie i aktualizowanie proponowanego zestawu standardów usług ECILP;
3. umożliwienie osobom poszukującym usług zrozumienia poziomu kompetencji specjalistów ds. nauczania międzykulturowego oferujących usługi;
4. kierować i konstruktywnie wpływać na standardy kwalifikacji w zakresie praktyki międzykulturowej na poziomie wejścia do zawodu i poza nim;
5. przestrzegać krajowych przepisów, kodeksów postępowania i kodeksów etycznych dla osób zawodowo zajmujących się kształceniem międzykulturowym, jeśli takie już istnieją;
6. ułatwienie mobilności ILP w całej Europie w oparciu o wspólne i możliwe do zidentyfikowania wysokie standardy jakości;
7. Projekt: zapewnienie, by system ECILP był przejrzysty i sprawiedliwy oraz by unikał faworyzowania lub defaworyzowania ILP na podstawie przynależności narodowej, etnicznej i/lub innych aspektów niezwiązanych ze zdolnościami zawodowymi danej osoby. Jesteśmy świadomi systemowych nierówności w zakresie procedur zatrudniania i awansów oraz tego, że musimy aktywnie i stale dążyć do zmniejszenia i ostatecznie przezwyciężenia tych nierówności. Stale monitorujemy, w jaki sposób ECILP może przyczynić się do zmniejszenia nierówności w swoich własnych procesach i strukturach.
8. Podniesienie profesjonalnej reputacji pracy międzykulturowej poprzez ugruntowanie jej w dobrze zdefiniowanym, uzgodnionym systemie standardów jakości, w oparciu o które praktycy mogą się

mierzyć. Zwiększenie wiarygodności i uznania dla wszystkich indywidualnych ILP, którzy otrzymali certyfikację.

Ograniczenia rozwoju ECILP GRR na tym etapie

System standardów ECILP jest złożonym i kompleksowym systemem standardów zawodowych. Składa się z trzech obszarów kompetencji identyfikujących główne aspekty profesjonalnej praktyki międzykulturowej, tj. ośmiu kompetencji podstawowych i sześciu kompetencji procesowych, a także siedmiu kompetencji strategicznych, które umożliwiają osobom świadczącym usługi opieki międzykulturowej świadczenie usług w sposób skuteczny i wydajny.

Dla każdej ramy ważne jest wskazanie zakresu, w jakim ma ona zastosowanie i sposobu, w jaki jest ograniczona. Jako pierwszy krok do wprowadzenia systemu certyfikacji ECILP w dziedzinie międzykulturowej i zapoznania ILP z proponowanymi przyszłymi kryteriami profesjonalnego działania międzykulturowego, w ramach bieżącego projektu opracowano inwentarz dla ILP do oceny siebie w odniesieniu do kompetencji systemu certyfikacji ECILP. Dokonanie samooceny przez ILP w całej Europie za pomocą tego inwentarza dostarczy istotnych informacji na temat zakresu, w jakim członkowie grupy docelowej już rozwinęli kompetencje ECILP, zapewniając tym samym partnerom projektu ECILP krytyczną analizę luk. W oparciu o wyniki samooceny, partnerzy projektu omówią realistyczne poziomy i kryteria ECILP oraz zaproponują sposób kalibracji systemu certyfikacji ECILP. Przykładami takich pytań kalibracyjnych są:

- Czy trener musi wykazać osiągnięcie celów dla wszystkich zdefiniowanych kompetencji?
- Co jest wymagane, aby osiągnąć odpowiednio poziom 1, 2 i 3?
- Czy możliwe, wykonalne lub pożądane są częściowe certyfikaty (na przykład certyfikat tylko dla kompetencji regionalnych)?

Co ważne, samoocena ILP już teraz poinformuje nas o **przejrzystości proponowanego** przez nas systemu: Czy kompetencje ECILP są jasno

zdefiniowane i zrozumiałe dla wszystkich? Czy elementy są dobrze zdefiniowane i jasno sformułowane? Czy skale odpowiedzi działają zgodnie z naszymi oczekiwaniami? Czy pozycje zaproponowane dla danej kompetencji dają wewnętrznę spójną skalę? ²

Certyfikaty ECILP nie mogą być jednak przyznawane wyłącznie na podstawie samooceny ILP. Przyznawanie certyfikatów wymaga dowodów **wykraczających poza samoocenę**: Dostarczenie portfolio, procedur testowych, uzgodnionych dyplomów i/lub wywiadów z asesorami. W związku z tym obecny projekt nie zapewni jeszcze w pełni funkcjonalnych procesów certyfikacji, które ILP mogą stosować w celu uzyskania certyfikatu ECILP, ponieważ koncentruje się on wyłącznie na samoocenie.

ECILP-X: Propozycja

Certyfikaty ECILP nie mogą być przyznawane wyłącznie na podstawie samooceny. Proponujemy, jak powinien wyglądać system zarządzania ECILP, aby zapewnić przejrzyste, bezstronne i kompetentne procedury przyznawania certyfikatu, gdy dostępne będą oceny zewnętrzne. Na początek potrzebna jest jednostka certyfikująca, którą nazywamy ECILP-X (tytuł roboczy). Jednostka certyfikująca będzie "podmiotem prawnym lub

² Na przyszłych etapach realizacji projektu przydatne będzie dokonanie oceny, czy a) struktura czynnikowa występuje we wszystkich kompetencjach składających się na system certyfikacji oraz b) jest podobna pod względem struktury w różnych regionach Europy, czy też różni się w systematyczny i możliwy do zarządzania sposób. Ponadto pouczająca będzie ocena, czy elementy dają różne odpowiedzi w różnych (europejskich) regionach. Biorąc pod uwagę, że elementy mogą być w dużej mierze niezależne od siebie, obejmując szeroki zakres pojęciowy, podejścia strukturalne mogą nie być odpowiednie do znalezienia zbieżności elementów, a różne wzorce odpowiedzi są przydatne w określaniu adekwatności elementów jako takich.

zdefiniowaną częścią podmiotu prawnego, tak aby mogła być prawnie odpowiedzialna za swoje działania certyfikacyjne" (ISO/IEC 17024:2012(E), strona 3). ECILP-X to symbol zastępczy dla formy prawnej organizacji, która ostatecznie będzie jednostką certyfikującą, czyli podmiotem odpowiedzialnym za obsługę wszystkich procesów związanych z certyfikacją ILP.

ECILP-X

Aby osiągnąć cele i przestrzegać wytycznych określonych powyżej, zostanie utworzona organizacja non-profit, którą nazywamy ECILP-X.

ECILP-X publikuje wytyczne, oferuje procesy i procedury certyfikacji, umożliwia ILP ubieganie się o certyfikat i zabezpiecza wszystkie procesy wymagane do bezstronnego, przejrzystego i kompetentnego wydania certyfikatu. ECILP-X będzie zatem odpowiedzialny za "przyznawanie, utrzymywanie, ponowną certyfikację, rozszerzanie i zmniejszanie zakresu certyfikacji oraz zawieszanie lub wycofywanie certyfikacji (ISO/IEC 17024:2012(E); strona 3).

ECILP-X zapewnia aktualizację wytycznych, definiuje wymagania dotyczące ciągłego rozwoju zawodowego, prowadzi rejestr certyfikowanych ILP, odpowiada za wszystkie procesy cyfrowe potrzebne do otrzymywania, dostarczania, przetwarzania i przechowywania informacji oraz za ochronę RODO.

ECILP-X jest niezależnym organem prawnym o określonej strukturze i określonej alokacji personelu i zasobów finansowych. ECILP-X jest powiązany poprzez dobrze zdefiniowane więzi z SIETAR Niemcy, jako kluczowym organem przedstawicielskim zawodu w Niemczech, jako najliczniejszy oddział wszystkich organizacji SIETAR oraz, co ważne, jako główny wnioskodawca obecnego finansowania z programu Erasmus+ dla projektu ECILP. ECILP-X jest również powiązany poprzez dobrze zdefiniowane więzi z SIETAR Europe, jako kluczowym organem przedstawicielskim zawodu w Europie. ECILP-X inwestuje w produktywne i wzajemnie wartościowe relacje z innymi organizacjami SIETAR, innymi organizacjami i sieciami międzykulturowymi, organizacjami szkolenia

zawodowego i edukacyjnego (VET) zapewniającymi odpowiedni ciągły rozwój zawodowy oraz instytucjami akademickimi, a także z poszczególnymi ILP, organizacjami klientów i ogółem społeczeństwa.

Status prawny ECILP-X musi zostać starannie określony, a partnerzy projektu ECILP zwrócili się o poradę prawną do prawników specjalizujących się w statusie prawnym jednostek certyfikujących działających w całej Europie. Co ważne, ECILP-X musi przyjąć formę prawną, która będzie odzwierciedlać tożsamość, misję i cel systemu standardów ECILP (systemu certyfikacji) w odniesieniu do społeczeństwa i jego interesariuszy oraz zapewni podstawę dla systemu, za pomocą którego cała organizacja jest kierowana, kontrolowana i rozliczana, aby osiągnąć swój główny cel w perspektywie długoterminowej.

Ramy prawne ECILP-X zapewniają podstawową strukturę. Ta podstawowa struktura musi zostać przekształcona w pełnoprawny system realizujący powyższe cele. Ramy czasowe okresu finansowania, tj. do marca 2023 r., pozwolą partnerom projektu przetestować zdefiniowane standardy ECILP i zaangażować się w owocny dialog z użytkownikami końcowymi. Nie jest zamierzone ani możliwe zdefiniowanie wszystkich parametrów zarządzania w tym czasie, ale okres testowania pomaga partnerom projektu proponować, sondować i dostosowywać ustawienia, aby pracować nad ostatecznym systemem zarządzania ECILP.

Kształtowanie ECILP-X

Partnerzy projektu dokładnie porównali istniejące systemy certyfikacji, na przykład Międzynarodową Organizację Normalizacyjną ([ISO](#)); *Nederlandse Orde van Beroepscoaches* ([NOBCO](#); Holenderskie Stowarzyszenie Profesjonalnych Trenerów) oraz Europejski Certyfikat Psychologiczny ([EuroPsy](#)) ustanowiony przez Europejską Federację Stowarzyszeń Psychologów ([EFPA](#)) w celu zaproponowania zestawu cech dla ECILP-X:

ECILP-X: Kim jesteśmy?

ECILP-X jest organizacją w Europie, która chroni europejskie standardy edukacji, szkolenia zawodowego i kompetencji w zawodzie szkolenia międzykulturowego, zgodnie z definicją zawartą w zestawie standardów ECILP.

ECILP-X będzie posiadać i publikować wytyczne, oferować procesy i procedury certyfikacji, umożliwiać ILP ubieganie się o certyfikat i zabezpieczać procesy bezstronnego, przejrzystego i kompetentnego wydawania certyfikatu. ECILP-X zapewni również aktualizację wytycznych, określi wymagania dotyczące ciągłego rozwoju zawodowego, będzie prowadzić rejestr certyfikowanych ILP, będzie odpowiedzialny za wszystkie procesy cyfrowe potrzebne do otrzymywania, dostarczania, przetwarzania i przechowywania informacji oraz za ochronę RODO.

Misja i wartości

Misja ECILP-X

ECILP-X służy rozwojowi zawodu międzykulturowego poprzez zapewnienie wspólnych standardów jakości zawodowej oraz ich rozpowszechnianie i stosowanie. ECILP-X dąży do ścisłej współpracy z istniejącymi stowarzyszeniami i organizacjami międzykulturowymi, zwracając szczególną uwagę na potrzeby osób i organizacji w heterogenicznym kulturowo społeczeństwie. W ten sposób ECILP-X stara się przyczynić do kształtowania humanitarnego społeczeństwa i zdrowej planety dla wszystkich, wspierając praktyków w dostarczaniu odpowiedniej i certyfikowanej wiedzy międzykulturowej. ECILP-X rozumie siebie jako opiekuna stale ewoluującego zestawu standardów, który musi być utrzymywany w ścisłym kontakcie z interesariuszami, aby pozostać w czołówce tego, czego potrzebują kulturowo złożone i heterogeniczne społeczeństwa.

ECILP-X zamierza wypełnić tę misję poprzez ciągłe dążenie do

- przyczyniać się do rozwoju społeczeństwa poprzez rozwijanie i stosowanie wiedzy i kompetencji międzykulturowych, przyjmując za wytyczne 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju zdefiniowanych przez Organizację Narodów Zjednoczonych (<https://sdgs.un.org/goals>);
- rozwijanie wiedzy międzykulturowej, na przykład poprzez podnoszenie standardów zawodowych;
- opowiadanie się za poprawą kształcenia i szkolenia w zakresie kompetencji międzykulturowych na poziomie instytucjonalnym, na przykład w szkołach, na uniwersytetach oraz w publicznych i prywatnych organizacjach kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), oraz
- służyć osobom zawodowo zajmującym się uczeniem się międzykulturowym poprzez promowanie i ochronę zawodu osób zawodowo zajmujących się uczeniem się międzykulturowym na poziomie krajowym i europejskim.

Kodeks etyczny

Certyfikowani specjaliści nauczania międzykulturowego ECILP przestrzegają zasad profesjonalnego postępowania, które zostaną zdefiniowane w oparciu o osiem zasad przewodnich ECILP-X. Certyfikowani specjaliści nauczania międzykulturowego ECILP prowadzą swoją działalność zawodową zgodnie z

- kodeks etyczny ich krajowej organizacji SIETAR
- kodeks etyczny krajowej międzykulturowej organizacji zawodowej zarejestrowanej w ich kraju, jeśli kraj ten nie posiada krajowej organizacji SIETAR, lub
- kodeks etyczny SIETAR Europa.

Oświadczenia polityczne

Deklaracje polityki ECILP-X zostaną sformułowane na późniejszym etapie. Wszelkie przyszłe oświadczenia polityczne będą popierać zasady Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ (<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights>) i jej 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (<https://sdgs.un.org/goals>).

Partnerzy projektu ECILP zalecają, aby ECILP-X brał pod uwagę deklaracje polityczne powiązanych organizacji, na przykład krajowych organizacji SIETAR, SIETAR Europa, Międzynarodowego Stowarzyszenia Psychologii Międzykulturowej. Zalecamy, aby deklaracje polityczne ECILP-X były zgodne z najwyższymi standardami etycznymi i integracyjnymi; nieustannie dążyły do unikania wszelkiego rodzaju dyskryminacji; i strzegły prawa każdej osoby do sprawiedliwego, pełnego szacunku i godnego traktowania. Zaleca się, aby zarząd ECILP-X określił najlepszą równowagę między wyraźnym wspieraniem tych zasad a czystym profesjonalnym skupieniem. ECILP-X może być w stanie wnieść wkład w zasady różnorodności i integracji (D&I) na zasadach czysto zawodowych, podczas gdy może być konieczne pozostawienie stanowiska popierającego zasady D&I organizacjom partnerskim SIETAR (patrz na przykład deklaracje polityki SIETAR Europa, <https://sietareu.org/policies/>).

ECILP-X: Zarządzanie i struktura organizacyjna

ECILP-X musi być zorganizowany i zarządzany w taki sposób, aby we wszystkich swoich działaniach mógł zagwarantować bezstronność swoich decyzji.

ECILP-X będzie potrzebować co najmniej zarządu, asesora, wsparcia biurowego, księgowości i personelu IT. Praca zaangażowana w ECILP-X będzie wymagała płatnego personelu; w związku z tym założenie i utworzenie ECILP-X będzie również wymagało planu finansowego.

- **Zarząd.** Zarząd musi składać się z ekspertów merytorycznych z dziedziny międzykulturowej i zawodów pokrewnych. Zarząd

powinien odzwierciedlać różnorodność i złożoność profesji międzykulturowej, angażując praktyków i naukowców ze środowisk zawodowych, które są znacząco związane z dziedziną międzykulturową. Członkowie zarządu muszą otrzymywać wynagrodzenie za swoją pracę, aby zapewnić, że członkostwo w zarządzie nie jest ograniczone do tych, którzy mogą sobie pozwolić na zainwestowanie znacznej ilości czasu w pracę wolontariacką, oraz że zarząd jest trwały. Zarząd sporządza roczny raport, szczegółowo opisujący działania zgodnie z odpowiednim harmonogramem. Konieczne będzie omówienie z odpowiednimi odpowiednikami, w jaki sposób ECILP-X zorganizuje nadzór nad działaniami zarządu. Nadzór może być zapewniony na przykład przez prezesa SIETAR Niemcy lub prezesa SIETAR Europa.

- **Oceniający.** Proces egzaminacyjny (tj. podjęcie decyzji, czy kandydat spełnia określone standardy) wymaga profesjonalnego osądu. Asesorzy muszą zatem być doświadczonymi specjalistami międzykulturowymi kompetentnymi do przeprowadzenia egzaminu i oceny dowodów wiedzy zawodowej dostarczonych przez kandydata (tj. poza samooceną). Asesorzy muszą otrzymywać wynagrodzenie za swoją pracę, aby mieć pewność, że będzie ich na nią stać, będą mogli ją wykonywać terminowo i efektywnie oraz nie będą musieli stawiać czoła sprzecznym wymaganiom związanym z wolontariatem na rzecz ECILP-X i płatną pracą na rzecz swoich klientów i/lub pracodawców. Zarząd wyznacza asesorów na podstawie ich predyspozycji. Nie oznacza to, że sami asesorzy muszą spełniać wszystkie standardy zintegrowanego systemu certyfikacji ECILP. Wstępnie zdefiniowane kodowanie i materiały szkoleniowe są wydawane przez zarząd, na podstawie których asesorzy mogą wykazać, że są zgodni z kryteriami ECILP. Ważną kwestią, którą należy rozwiązać w procesie tworzenia ECILP-X, będzie wybór asesorów i kryteria ich wyboru.
- **Wsparcie biurowe.** Co najmniej jeden członek personelu powinien pracować bezpośrednio i w bliskim kontakcie z zarządem, aby zapewnić skuteczną, wydajną i terminową obsługę logistyki aplikacji i powiązanych procesów. Dodatkowe prace biurowe mogą być

zlecane na zewnątrz, np. firmom specjalizującym się w certyfikacji osób.

- Usługi IT można zlecać na zewnątrz.
- Księgowość można zlecić na zewnątrz.
- Należy zarezerwować środki finansowe na wszelkie porady prawne wymagane na początku ECILP-X i w trakcie jego realizacji, w tym na pokrycie kosztów ubezpieczenia.
- Na późniejszym etapie ECILP-X może podjąć decyzję o zaangażowaniu również administratorów testów (personelu upoważnionego do administrowania lub nadzorowania procesu egzaminacyjnego); rady nadzorczej, komitetów zajmujących się odpowiednimi tematami, specjalistów ds. komunikacji itp.
- Koszty personelu muszą być pokryte z opłaty, którą kandydaci uiszczają za proces certyfikacji. Biorąc za przykład NOBCO (organizacja coachingowa w Holandii), obliczenia mogą opierać się na opłacie w wysokości 400 euro na kandydata.

Zarządzanie: Obowiązki, odpowiedzialność i uprawnienia personelu certyfikującego

Członkowie zarządu ECILP-X powinni być kluczowymi interesariuszami zawodu międzykulturowego, w tym przedstawicielami stowarzyszeń międzykulturowych, takich jak SIETAR Europa, innych stowarzyszeń, takich jak Międzynarodowe Stowarzyszenie Psychologii Międzykulturowej (IACCP) lub Międzynarodowa Akademia Badań Międzykulturowych (IAIR), a także organizacji krajowych, uniwersytetów i wydziałów zajmujących się badaniami i certyfikacją międzykulturową i / lub międzykulturową, klientów nastawionych na zysk i nienastawionych na zysk oraz agencji usług międzykulturowych. Rada rozpatruje wnioski, analizuje dokumenty aplikacyjne i jest głównym kontaktem dla wnioskodawców w całym procesie certyfikacji. Dodatkową warstwą organizacji może być europejska rada kontroli, nadzorująca i doradzająca zarządowi ECILP-X. Na późniejszym etapie krajowe agencje ECILP-X mogą zostać utworzone jako jednostki

oceniające zgodność, z krajowymi zarządami. Taka struktura wykracza jednak poza ramy czasowe obecnego projektu.

Personel pomocniczy biura sprawdza, czy wniosek spełnia wszystkie wymogi ilościowe i odpowiednio komunikuje się z wnioskodawcą, asesarami i zarządem.

Gdy wniosek spełnia wszystkie wymogi ilościowe, asesory oceniają portfolio kandydata pod kątem ram kompetencji ECILP na jednym z trzech poziomów ECILP; przeprowadzają rozmowę kwalifikacyjną i przygotowują raport z oceny dla zarządu ECILP-X. Zarząd przyznaje lub odrzuca przydział ECILP.

4 Regulacje: Proces certyfikacji

Europejski certyfikat dla specjalistów ds. nauczania międzykulturowego (ECILP) ma na celu zapewnienie standardu profesjonalnego szkolenia międzykulturowego, który informuje klientów, pracodawców, agencje i inne zainteresowane strony, że można uznać, iż specjalista ds. nauczania międzykulturowego rozwinął kompetencje uznane za niezbędne do świadczenia usług szkolenia międzykulturowego na poziomie określonym w certyfikacie.

ECILP ma na celu ustanowienie wspólnego standardu kompetencji we wszystkich krajach, w których jest wydawany, a także zainspirowanie wszystkich praktyków międzykulturowych, instytucji akademickich, agencji, sieci i organizacji międzykulturowych oraz dostawców szkoleń międzykulturowych do refleksji nad wymaganymi standardami zawodu, odświeżenia ich systemów edukacyjnych i szkoleniowych oraz połączenia sił w celu opracowania ukierunkowanych programów szkoleniowych i materiałów.

ECILP to europejski standard profesjonalnego szkolenia międzykulturowego w kształceniu i szkoleniu zawodowym ustanowiony przez ECILP-X, Europejską Organizację Specjalistów ds. Każdy ILP, który

spełnia ten standard, może uzyskać certyfikat ECILP i zostać wpisany do rejestru ECILP. ECILP-X dąży do publicznego wsparcia i zaangażowania w realizację swoich celów przez wszystkie istniejące europejskie organizacje sieci międzykulturowych, w szczególności SIETAR.

Sekcja A. ECILP, europejski certyfikat dla specjalistów ds. nauczania międzykulturowego

Artykuł 1 *ECILP* ucieleśnia zestaw standardów kształcenia i szkolenia dla profesjonalistów zajmujących się międzykulturowym uczeniem się, jak opisano szczegółowo w dokumencie *System Kwalifikacji ECILP i jego Standardy* oraz podsumowano w Sekcji 1 i Załączniku 2 do niniejszego dokumentu.

Artykuł 2 Specjaliści ds. międzykulturowego uczenia się mogą zostać wpisani do europejskiego rejestru specjalistów ds. międzykulturowego uczenia się ECILP i posiadać certyfikat ECILP, jeżeli:

- Posiadać stopień akademicki (licencjat, magister, doktorat) w odpowiedniej dyscyplinie, na przykład antropologii, psychologii międzykulturowej, socjologii kulturowej, psychologii edukacji kulturowej, studiów komunikacji międzykulturowej i/lub międzynarodowych studiów biznesowych; i/lub posiadać porównywalne i udokumentowane doświadczenie edukacyjne, na przykład w postaci godzin równoważnych ECTS wymaganych do uzyskania stopnia naukowego.
- Przedstawić dowody ciągłego uczenia się przez całe życie i aktywnego podejścia do zdobywania wiedzy. Mogą to osiągnąć, dostarczając dowodów na udział w, na przykład, odpowiednich programach szkoleniowych, warsztatach, kręgach nadzoru; uczestnicząc w konferencjach i seminariach oraz badaniach międzykulturowych i publikacjach.

- Przedstawić dowody w postaci portfolio, na przykład udokumentowane godziny pracy i poświadczane dyplomy, które zawierają informacje kontaktowe do kontroli.
- Etyka: Zgodnie z ogólnymi zasadami i warunkami, wnioskodawcy ECILP złożyli pisemne zobowiązanie do swojego krajowego komitetu przyznającego nagrody, że przestrzegają zasad postępowania zawodowego określonych w etyce zawodowej ECILP i będą prowadzić działalność zawodową zgodnie z kodeksem etyki krajowego stowarzyszenia SIETAR w kraju praktyki.
- Gromadzenie dowodów jest ułatwione dzięki samoocenie online, w której respondenci strukturyzują informacje, które przekazują do ECILP-X.

Artykuł 3 Po pozytywnej ocenie dowodów, o których mowa w art. 2, dana osoba może zostać wpisana do rejestru ECILP i otrzymać certyfikat ECILP.

Artykuł 4 Dla celów rewalidacji, Certyfikat ECILP może zostać ponownie wydany wszystkim specjalistom w dziedzinie nauczania międzykulturowego, którzy

- wykazać się utrzymaniem kompetencji zawodowych w formie określonej liczby godzin praktyki jako specjalista w zakresie uczenia się międzykulturowego oraz ciągłego kształcenia i rozwoju zawodowego, jak wskazano w art. 2 powyżej.
- złożyli pisemne zobowiązanie do swojego krajowego komitetu przyznającego nagrody, że nadal przestrzegają zasad etyki zawodowej określonych w Kodeksie etyki zawodowej ECILP-X.

Artykuł 5 Certyfikat *ECILP* opiera się na schemacie certyfikacji przedstawionym w dokumencie *System Kwalifikacji ECILP i jego Standardy*, podsumowanym w Sekcji 1 i Załączniku 2 do niniejszego dokumentu lub jego kolejnych wersjach.

Artykuł 6 Dane ECILP wymagane w formularzu wniosku obejmują:

- informacje na temat ukończonej przez nich edukacji uniwersyteckiej, nadzorowanej praktyki, w tym kompetencji zawodowych, ról i kontekstów, w których pracowali zarejestrowani specjaliści ECILP Intercultural Learning Professionals oraz ich doświadczenia zawodowego.
- Informacje o tytułach, datach rozpoczęcia i zakończenia studiów (uniwersyteckich), dziedzinie praktyki i kraju, w którym tytuł został przyznany.
- Dodatkowe informacje na temat wykształcenia i doświadczenia zawodowego, dodatkowe stopnie zawodowe, certyfikaty i dyplomy oraz dowody w postaci portfolio będą również wymagane i brane pod uwagę w procesie aplikacyjnym.

Artykuł 7 Europejski rejestr ECILP będzie zawierał następujące informacje

- nazwa i adres rejestrującego,
- stopnie wykształcenia, kraj/kraje praktyki, dziedzina praktyki oraz
- miejsce i datę autoryzacji przez Krajową Komisję Przyznającą Nagrody.

Artykuł 8 Zarejestrowany specjalista ECILP w dziedzinie nauczania międzykulturowego jest uznawany za wykwalifikowanego do niezależnej praktyki międzykulturowej jako specjalista ECILP w dziedzinie nauczania międzykulturowego w zakresie, w jakim nie ma ograniczeń wynikających z przepisów krajowych w danym kraju.

Artykuł 9 Zarejestrowany specjalista ECILP w zakresie nauczania międzykulturowego jest uznawany za wykwalifikowanego do niezależnej praktyki międzykulturowej we wszystkich krajach, w których krajowe międzykulturowe organizacje zawodowe zaakceptowały zestaw standardów ECILP.

Artykuł 10 Wpis specjalisty ds. nauczania międzykulturowego zostanie usunięty z rejestru, gdy ECILP-X dowie się o jednym z poniższych przypadków:

- po wygaśnięciu certyfikatu,
- na wniosek posiadacza,
- gdy sąd lub komisja krajowa nałożyła na posiadacza karę lub środek zakazujący mu wykonywania zawodu specjalisty ds. nauczania międzykulturowego, taki jak wykreślenie z krajowego rejestru lub cofnięcie krajowej licencji.

Artykuł 11 Wpis osoby zajmującej się zawodowo kształceniem międzykulturowym w rejestrze będzie oznaczony jako "zawieszony", jeżeli sąd lub komisja krajowa nałożyła karę lub środek, który zawiesza prawo posiadacza do wykonywania zawodu osoby zajmującej się zawodowo kształceniem międzykulturowym. Zawód specjalisty w dziedzinie nauczania międzykulturowego będzie oznaczony jako "zawieszony" po zakończeniu zawieszenia w danym kraju.

Sekcja B. Agencja udzielająca zamówienia

Artykuł 12 Zarząd ECILP-X jest odpowiedzialny za to, aby ECILP-X

posiadał w pełni działającą Komisję Przyznającą Nagrody. Członkowie Zarządu mogą być również członkami Komisji Przyznającej Nagrody, w zależności od tego, co jest wykonalne dla ECILP-X w różnych fazach jego rozwoju. Komisja Przyznająca jest odpowiedzialna za przyznanie ECILP i wpisanie danej osoby do Rejestru zgodnie z niniejszym Regulaminem.

Artykuł 13 Komitet Przyznający Nagrody składa się z przewodniczącego, przewodniczącego-elekta (ewentualnie byłego przewodniczącego) i maksymalnie ośmiu innych członków. Należy określić kworum dla podejmowania decyzji. Członkowie powinni odzwierciedlać różne konteksty narodowe i kulturowe, ECILP-X uznaje, że różnorodność to coś więcej niż miejsce zamieszkania lub status paszportowy. Kraj może być reprezentowany maksymalnie przez dwóch członków. Zarząd powinien odzwierciedlać różnorodność i złożoność zawodu międzykulturowego i zapewniać równowagę między osobami pracującymi jako praktycy a osobami pracującymi w kontekście naukowym i zaangażowanymi w kształcenie specjalistów w zakresie uczenia się międzykulturowego.

Artykuł 14 Kandydaci do Komitetu Przyznającego Nagrody

- a) Kandydaci mogą być nominowani samodzielnie lub przez inne osoby, na przykład przez krajowe stowarzyszenia SIETAR, SIETAR Europa i krajowe instytucje akademickie zaangażowane w edukację międzykulturową. Zgłoszenia powinny zawierać odpowiedni życiorys i list nominacyjny.
- b) Członkowie Komitetu są powoływani na okres do czterech lat, z możliwością jednokrotnego przedłużenia. Kadencje są ustalane w taki sposób, aby co dwa lata można było powołać dwóch nowych członków.
- c) Członkowie komitetu powinni pełnić różne kadencje, aby zapewnić rotację członków, z nakładającymi się obowiązkami wcześniejszych i nowych członków.

- d) Zarząd ECILP-X wybiera nowych kandydatów. Przez pierwsze pięć lat po założeniu ECILP-X prezes SIETAR Niemcy i prezes SIETAR Europa mogą zawetować decyzję. Zmiany w prawach weta przez dowolną krajową organizację SIETAR mogą być podejmowane w ciągu tych pierwszych pięciu lat.

Artykuł 15 Komitet Przyznający jest odpowiedzialny za nadzór nad ECILP i jego regulaminem oraz za zapewnienie, że rejestracja i przyznawanie ECILP odbywa się zgodnie z tym regulaminem.

- a) określić i zaktualizować sposób, w jaki kandydat musi przedłożyć dowód kompetencji zawodowych;
- b) podjęcie decyzji w sprawie każdego indywidualnego wniosku o ECILP, albo poinformowanie wnioskodawcy o powodach, dla których wniosek nie został rozpatrzony (tj. przeglądy wyników, kontrole certyfikatów), albo przyznanie ECILP;
- c) dostosowanie deklaracji etyki zawodowej do ram SIETAR Europe (lub odpowiedniego krajowego oddziału SIETAR), które mają być podpisane przez kandydatów;
- d) w celu ustalenia opłaty z tytułu kosztów administracyjnych ponoszonych przez wnioskodawców;
- e) wydawanie ECILP indywidualnym specjalistom międzykulturowym;
- f) prowadzenie publicznie dostępnego rejestru odbiorców ECILP oraz daty otrzymania przez nich certyfikatu;
- g) przechowywanie archiwum wszystkich materiałów aplikacyjnych przez określony czas zgodnie z przepisami RODO;
- h) zarządzanie prowadzeniem rejestru ECILP;
- i) określenie, kto będzie upoważniony do dostępu do rejestru

- j) informowanie i doradzanie instytucjom szkolnictwa wyższego, w jaki sposób mogą przygotować studentów do zatwierdzenia ECILP;
- k) informowanie i doradzanie instytucjom szkolącym o warunkach zatwierdzenia;
- l) przygotowanie rocznego sprawozdania z działalności zgodnie ze statusem prawnym ECILP-X.
- m) działanie jako organ konsultacyjny dla Komisji Europejskiej w kwestiach dotyczących uznawania kwalifikacji specjalistów w dziedzinie nauczania międzykulturowego w Europie
- n) przydzielanie i przygotowywanie asesorów do przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych ECILP i przedstawiania rekomendacji Komitetowi Przyznającemu Nagrody.

Artykuł 16 Asesorzy są wyznaczeni przez Komisję Przyznającą Nagrody. Zadania asesorów obejmują przejrzystą, kompetentną i bezstronną ocenę kandydatów, przegląd portfolio i przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych, zalecenia dla komisji konkursowej, wymianę informacji na temat procesów i wyników w całym okresie oceny oraz regularną komunikację z komisją konkursową.

Sekcja C. Procedura uzyskiwania ECILP

Artykuł 17 Ważność rejestracji ECILP nie może zostać przedłużona poprzez ponowne ubieganie się o ten sam certyfikat ECILP, lecz jedynie poprzez ponowną certyfikację opisaną w art. 4.

Artykuł 18 Wniosek musi być sporządzony na formularzu, który jest podobny pod względem znaczenia i struktury do wzoru (lub jego zaktualizowanych wersji) zawartego w niniejszym dokumencie (dodatek IV). Wniosek musi zawierać informacje na temat wykształcenia i doświadczenia zawodowego, stopni

zawodowych, certyfikatów, dyplomów oraz materiałów instruktażowych/przykładów. Kandydat musi podpisać zobowiązanie, że będzie prowadził działalność zawodową zgodnie z kodeksem etycznym krajowego stowarzyszenia międzykulturowego kraju praktyki (którym może być krajowa organizacja SIETAR lub inne stowarzyszenie międzykulturowe); lub zgodnie z kodeksem etycznym ponadnarodowego stowarzyszenia międzykulturowego (na przykład SIETAR Europa).

Artykuł 19 Komitet Przyznający Kwalifikacje ustali, czy kandydat spełnia kryteria wymagane w art. 2. Komitet zbada kompetencje zawodowe i dziedziny praktyki, w których kandydat pracował pod nadzorem i/lub niezależnie oraz podejmie decyzję o osiągniętym poziomie.

Artykuł 20 Asesorzy przeprowadzają określony proces dla każdego kandydata, przy czym na każdego kandydata przypada jeden asesor. Następnie asesorzy rekomendują komitetowi. Dwadzieścia pięć procent wszystkich zgłoszeń, wybranych losowo, zostanie ocenionych przez dwóch asesorów. Komitet bierze pod uwagę rozbieżności i ujednolica decyzję.

Artykuł 21 Wniosek zostanie rozpatrzony dopiero po uiszczeniu przez kandydata odpowiedniej opłaty.

Artykuł 22 Oceniający badają przedłożone dowody i decydują, czy potrzebne są dodatkowe informacje od wnioskodawcy. Jeśli oceniający nie mogą dojść do porozumienia lub podjąć decyzji, angażują Komitet Przyznający Nagrody. Wnioskodawca zostanie poinformowany, czy Komitet Przyznający wymaga dalszych informacji w ciągu 8 tygodni od otrzymania pierwotnego wniosku i opłaty.

Artykuł 23 W przypadku gdy wymagane są dodatkowe informacje, wnioskodawca jest informowany o decyzji Komitetu Przyznającego Nagrody w ciągu 12 tygodni od otrzymania takich dodatkowych informacji.

Artykuł 24 Jeżeli dodatkowe informacje nie są wymagane, wnioskodawca

jest informowany o decyzji Komitetu Przyznającego w sprawie przyznania ECILP w terminie 12 tygodni od otrzymania pierwotnego wniosku i opłaty. W przypadku nieprzyznania ECILP wnioskodawca otrzymuje szczegółowe uzasadnienie tej decyzji.

Artykuł 25 W dniu, w którym wnioskodawca został wpisany do rejestru ECILP, ECILP zostanie przyznany tej osobie.

Artykuł 26 Aby przedłużyć ważność ECILP, wnioskodawca musi przedłożyć Komitetowi Przyznającemu ECILP wniosek zawierający dowody aktualnych kompetencji.

Artykuł 27 Wniosek o przedłużenie ważności musi zawierać dowody utrzymania kompetencji zawodowych w postaci określonej liczby godzin praktyki jako ILP oraz ciągłego kształcenia i rozwoju zawodowego, zgodnie z ustaleniami Komisji Przyznającej Uprawnienia.

Sekcja D. Procedury odwoławcze

Artykuł 28 Gdy wnioskodawca składa odwołanie od wyniku certyfikacji, musi dostarczyć pismo z odpowiedzią, w którym przedstawia dowody i wyjaśnienia dotyczące konkretnego aspektu, który uważa za rozbieżny. Aspekt ten może dotyczyć certyfikatów i dokumentacji dostarczonej przez wnioskodawcę lub może dotyczyć jego odpowiedzi w ramach samooceny.

Artykuł 29 Pod warunkiem, że pismo z odpowiedzią zawiera przekonujące dowody, członek rozpatrujący AC ponownie przydziela sprawę pierwotnemu oceniającemu i drugiemu oceniającemu, którzy oceniają dodatkowo dostarczone dowody w odniesieniu do części, które są ponownie oceniane. Obsługujący członek AC podejmuje zintegrowaną decyzję w oparciu o ocenę dwóch oceniających.

Sekcja E. Rejestr ILP posiadających certyfikat ECILP

Artykuł 30 Rejestr specjalistów ECILP w dziedzinie nauczania międzykulturowego jest prowadzony przez ECILP-X i zawiera wykazy odpowiednio certyfikowanych specjalistów ds. nauczania międzykulturowego.

Artykuł 31 Rejestr specjalistów ECILP w dziedzinie nauczania międzykulturowego wskazuje również w rejestrze posiadaczy Regionalnych Certyfikatów Kompetencji.

Artykuł 32 Informacje wymienione w szczegółach rejestracyjnych ECILP zostaną zapisane w rejestrze ECILP, który będzie dostępny do przeszukiwania za pośrednictwem Internetu.

Artykuł 33 Wpisy w rejestrze są aktualizowane z inicjatywy Komitetu Przyznającego Certyfikat w przypadku wydania, ponownego wydania, wycofania lub wygaśnięcia certyfikatu ECILP. Informacje w rejestrze mogą być zmieniane wyłącznie przez ECILP-X.

Powyższe artykuły od 1 do 33 są proponowane jako wytyczne dla osób zaangażowanych w ustanowienie ECILP-X i wdrożenie procesów certyfikacji ECILP. Konieczne będzie ustalenie procedur dotyczących tego, kto będzie ustalał regulamin ECILP i jego załączniki, określał ich punkt początkowy i warunki ich aktualizacji.

5 Inne wymagania

Po podjęciu decyzji o strukturze prawnej ECILP-X i założeniu ECILP-X, członkowie jego zarządu będą musieli zapewnić, że ECILP-X spełnia szereg wymagań zgodnie z jego podstawowymi funkcjami i obowiązkami. Wymogi te będą obejmować:

- Wymagania ogólne: Kwestie prawne, zarządzanie bezstronnością, finanse i odpowiedzialność
- Zasoby: Personel zaangażowany w działania certyfikacyjne; zasoby IT i pamięci masowej itp.
- Wymagania dotyczące dokumentacji i informacji: Rejestry wnioskodawców, poufność i bezpieczeństwo (RODO)
- Dodatkowe wymagania procesowe: Regulacje dotyczące korzystania z certyfikatów, logo i znaków, rozpatrywanie reklamacji
- Wymagania dotyczące systemu zarządzania
- Środki techniczne i organizacyjne

Na tym etapie ograniczamy dyskusję do przedstawienia wymagań technicznych i użytkowania (Załącznik 7) oraz wstępnej wersji pomiarów technicznych i organizacyjnych (TOM), które ECILP-X będzie musiał wykonać i zgłosić (Załącznik 8).

Załączniki

Dodatek 1 Skróty i definicje

Asesorzy	Asesorzy oceniają kandydatów zgodnie z wytycznymi ustanowionymi przez ECILP-X.
Komitet przyznający nagrody	Podmiot odpowiedzialny za przyznanie ECILP i wpisanie danej osoby do rejestru.
Podstawowe kompetencje	Osiem kompetencji z Obszaru 1 systemu kompetencji ECILP, które w połączeniu są unikalne dla świadczenia międzykulturowych usług szkoleniowych.
Certyfikacja	Dostarczenie przez niezależny organ pisemnego zapewnienia (certyfikatu), że dany produkt, usługa lub system spełnia określone wymagania (ISO/IEC17024, 2012).
Jednostka certyfikująca	"Osoba prawna lub określona część osoby prawnej, która może być prawnie odpowiedzialna za swoje działania certyfikacyjne" (ISO/IEC 17024:2012, s. 3). Jednostką certyfikującą może być na przykład fundacja lub stowarzyszenie. W przypadku braku takiego podmiotu prawnego na koniec projektu ECILP (marzec 2023 r.), proponujemy w niniejszym dokumencie jako tytuł roboczy <i>ECILP-X</i> jako symbol zastępczy dla tego podmiotu prawnego.
CPD	Ciągły rozwój zawodowy
ECILP	Europejski certyfikat dla specjalistów w dziedzinie nauczania międzykulturowego. ECILP ma na celu zapewnienie wspólnego standardu gwarantującego jakość w edukacji i szkoleniach międzykulturowych.

System certyfikacji ECILP	Schemat certyfikacji ECILP to cały system kompetencji ECILP (z trzema obszarami kompetencji: ośmioma kompetencjami podstawowymi, sześcioma kompetencjami procesowymi i siedmioma kompetencjami strategicznymi) w połączeniu z wymogami procesu certyfikacji (opisanymi w niniejszym dokumencie). Schemat certyfikacji określa zakres certyfikacji, zadania i wymagane kompetencje, warunki wstępne (w stosownych przypadkach) oraz kodeks postępowania ECILP. Wymagania dotyczące procesu certyfikacji obejmują kryteria i metody oceny dla początkowej certyfikacji, jak również ponownej certyfikacji; kryteria zawieszania/cofania certyfikacji; oraz kryteria przyznawania częściowego certyfikatu i danego poziomu certyfikacji (ISO/IEC17024, 2012, s. 9-10).
Certyfikowani specjaliści ds. nauczania międzykulturowego ECILP	Specjaliści ds. nauczania międzykulturowego, którzy ukończyli proces certyfikacji prowadzony przez ECILP i którym przyznano certyfikat ECILP.
Kompetencje ECILP	Co najmniej jedna z kompetencji objętych systemem kompetencji ECILP
Partnerzy projektu ECILP	Organizacje odpowiedzialne za projekt ECILP: XX
Rejestr ECILP	Rejestr certyfikowanych przez ECILP specjalistów w dziedzinie nauczania międzykulturowego. Będzie on prowadzony przez organ prawny odpowiedzialny za certyfikację specjalistów w dziedzinie nauczania międzykulturowego.
System kompetencji ECILP; Ramy kompetencji ECILP	Całkowity zestaw kompetencji zdefiniowanych dla certyfikatu ECILP. System kompetencji ECILP składa się z trzech obszarów kompetencji identyfikujących główne aspekty profesjonalnej praktyki międzykulturowej: ośmiu kompetencji podstawowych, sześciu kompetencji procesowych i siedmiu kompetencji strategicznych.
ECILP-X	Robocza nazwa jednostki certyfikującej, która

	przydzielili ECILP.
Zarządzanie	Kompletny zestaw struktur i procesów niezbędnych do zapewnienia przejrzystych, bezstronnych i kompetentnych decyzji dotyczących wydawania wnioskodawcom certyfikatu ECILP.
ILP	Międzykulturowy profesjonalista ds. uczenia się
Kompetencje procesowe	Sześć kompetencji z obszaru 2 systemu kompetencji ECILP, które są wymagane do zarządzania procesem obsługi, począwszy od dostosowania celu do klienta, a skończywszy na ocenie szkolenia i kontynuacji szkolenia.
Kompetencje regionalne	Kompetencja regionalna jest jedną z ośmiu podstawowych kompetencji Obszaru 1. Odnosi się do klastrów wiedzy, doświadczeń i zachowań istotnych dla interakcji, komunikacji i współpracy w sposób odpowiedni i skuteczny z klientami, uczestnikami i innymi interesariuszami w środowisku zawodowym odnoszącym się do danego regionu.
Kompetencje strategiczne	Sześć kompetencji z Obszaru 2 systemu kompetencji ECILP, które są wymagane w ramach siedmiu kompetencji z Obszaru 3 systemu kompetencji ECILP, które umożliwiają specjalistom w dziedzinie nauczania międzykulturowego skuteczne i efektywne świadczenie usług.
VET	Szkolenia zawodowe i edukacyjne

Dodatek 2 System certyfikacji ECILP: Obszary i kompetencje

Obszar 1: Osiem podstawowych kompetencji	
Kompetencje	Definicja
Kompetencje międzykulturowe	Kompetencje międzykulturowe to wielowymiarowe konstrukty "składające się z wiedzy, umiejętności, postaw, wartości, cech, motywów, wyobrażeń o sobie i ról społecznych" (Sparrow 1995, s. 169) wymaganych do konstruktywnego zarządzania sytuacjami, w których ludzie mają lub są postrzegani jako mający "różne i/lub rozbieżne afektywne, behawioralne i poznawcze orientacje na świat" (Deardorff, 2009, s. 7). Orientacje te mogą być powiązane 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.
Przykładowa pozycja	<i>Podaj przykład, w jaki sposób zintegrowałeś międzykulturowe doświadczenia uczestników w działaniu edukacyjnym.</i>
Kompetencje w zakresie psychologii W&O	Kompetencje w zakresie psychologii pracy i zatrudnienia odnoszą się do wiedzy, doświadczenia i strategii behawioralnych potrzebnych pracownikom ILP do zrozumienia i zidentyfikowania kwestii związanych z pracą wpływających na efektywność i dobrostan ich klientów oraz do wspierania ich w konstruktywnym rozwiązywaniu tych kwestii (w oparciu o model referencyjny EAWOP-ENOP, 2007).
Przykładowa pozycja	<i>Projektuję szkolenia międzykulturowe w oparciu o empirycznie przetestowane teorie z zakresu psychologii pracy i organizacji.</i>
Kompetencje zawodowe	Kompetencje zawodowe to zdolność do wykorzystania wcześniejszych kompetencji zawodowych w celu lepszego świadczenia usług międzykulturowych, poprzez prawidłowe przewidywanie i konstruktywne reagowanie na cele edukacyjne klienta, jego oczekiwania, doświadczenie, potrzeby i nawyki. Wcześniejsze kompetencje zawodowe odnoszą się do kłastrów wiedzy, umiejętności i zachowań, które ILP zdobył poprzez systematyczne i ustrukturyzowane doświadczenie zawodowe poza zawodem międzykulturowym.

Przykładowa pozycja	<i>Jesteśmy zainteresowani dokumentacją dotyczącą wskazanych przez Ciebie kompetencji zawodowych. Wymień odpowiednie dowody (np. stopnie zawodowe, certyfikaty, dyplomy, materiały instruktażowe / przykłady).</i>
Kompetencje językowe i komunikacyjne	Kompetencje językowe i komunikacyjne to zdolność do odpowiedniego i skutecznego komunikowania się z klientami, uczestnikami i innymi interesariuszami w różnych środowiskach zawodowych, rozróżniając i zmieniając style i rejestry.
Przykładowa pozycja	<i>Jesteśmy zainteresowani dokumentacją dotyczącą wskazanych przez Ciebie kompetencji językowych i komunikacyjnych. Wymień odpowiednie dowody (np. stopnie zawodowe, certyfikaty, dyplomy, materiały instruktażowe / przykłady).</i>
Kompetencje społeczne	Kompetencje społeczne to złożony zestaw umiejętności, który przyczynia się do odpowiednich i konstruktywnych interakcji społecznych. Jest to zdolność do diagnozowania czynników i dynamiki społecznej, zarządzania sobą w danym kontekście społecznym oraz wpływania na dynamikę społeczną w celu stworzenia konstruktywnego, pełnego szacunku i integracyjnego klimatu uczenia się dla wszystkich uczestników w środowisku uczenia się.
Przykładowa pozycja	<i>Interesuje nas, jakie masz doświadczenie w pracy z osobami z różnych środowisk społecznych podczas zajęć edukacyjnych. Wskaż swoje doświadczenie z: Różnice w ekspresji werbalnej i niewerbalnej związane ze społecznościami społeczno-ekonomicznymi.</i>
Edukacja dorosłych	Edukacja dorosłych oznacza całość ukierunkowanych procesów nauczania i uczenia się, formalnych, pozaformalnych i nieformalnych, w ramach których osoby uznawane za dorosłe przez społeczeństwo, w którym żyją, rozwijają i wzbogacają swoje zdolności do życia i pracy, zarówno we własnym interesie, jak i w interesie swoich społeczności, organizacji i społeczeństw (na podstawie UNESCO, 2016).
Przykładowa pozycja	<i>Wskaż, jak często informujesz się o edukacji dorosłych, korzystając z poniższych źródeł. Konsultuję się z profesjonalnymi źródłami informacji (np. czasopismami, podręcznikami, recenzowanymi</i>

	<i>czasopismami).</i>
Kompetencje regionalne	Kompetencje regionalne odnoszą się do klastrów wiedzy, doświadczeń i zachowań istotnych dla interakcji, komunikacji i współpracy w sposób odpowiedni i skuteczny z klientami, uczestnikami i innymi interesariuszami w środowisku zawodowym odnoszącym się do danego regionu.
Przykładowa pozycja	<i>W jakich krajach / regionach kulturowych pracowałeś? Prosimy o wskazanie wszystkich miejsc.</i>
Umiejętność korzystania z mediów	Umiejętność korzystania z mediów to zdolność do wybierania, projektowania i korzystania z odpowiednich i skutecznych urządzeń instruktażowych w celu motywowania dorosłych do nauki i ułatwiania im procesu uczenia się. Urządzenia instruktażowe obejmują wszystkie urządzenia i materiały wykorzystywane w procesach nauczania, szkolenia i uczenia się.
Przykładowa pozycja	<i>W jakim stopniu masz doświadczenie w dostosowywaniu mediów w celu wspierania doświadczeń edukacyjnych uczestników?</i>

Obszar 2: Sześć kompetencji procesowych

Kompetencje	Definicja
Potrzeby, cele i porozumienie	Etap ten wymaga kompetencji w zakresie wyjaśniania potrzeb i oczekiwań klienta, określania najlepszego dopasowania zadania i trenera oraz identyfikowania i negocjowania budżetu programu. Faza ta idealnie składa się z: a) Analizy potrzeb, b) Ustalenia celów, c) Dostosowania analizy potrzeb i ustalenia celów z klientem oraz d) Opracowania usługi.
Przykładowa pozycja	<i>Jakich instrumentów używasz do zbierania informacji i analizowania sytuacji i potrzeb klientów? Możliwych jest wiele opcji.</i> • dialog z klientem • wywiady dostosowawcze • ankiety • techniki zadawania pytań • inne, proszę wskazać
Poprzedzające	Na tym etapie potrzebne są kompetencje w zakresie oceny

warunki treningu i dostosowanie uczestników	i przeglądu osobistych warunków wstępnych i oczekiwań uczestników oraz oceny kontekstu szkolenia z perspektywy klienta. Faza ta idealnie obejmuje: a) Ocenę indywidualnych cech uczestników, b) Ocenę motywacji przed szkoleniem, c) Ocenę nastawienia organizacji do szkolenia.
Przykładowa pozycja	<i>W jakim stopniu oceniasz konkretne doświadczenia, umiejętności i pochodzenie uczestników przed szkoleniem?</i>
Projektowanie szkoleń	Projektowanie szkoleń obejmuje kompetencje projektowania działań edukacyjnych, które osiągają uzgodnione cele. Faza ta idealnie składa się z pięciu kroków, tj. a) dostosowanie warunków indywidualnych i organizacyjnych do konkretnych warunków szkoleniowych, b) zaprojektowanie struktury szkolenia, c) określenie wymagań sytuacyjnych dotyczących realizacji szkolenia, d) opracowanie koncepcji szkolenia, e) uszczegółowienie koncepcji szkolenia.
Przykładowa pozycja	<i>Jakie masz doświadczenie w odkrywaniu tego, co może być szczególnie trudne dla klienta (np. problemy, punkty bólu)?</i>
Realizacja szkoleń	Prowadzenie szkolenia wymaga wiedzy i umiejętności radzenia sobie z szeregiem zaplanowanych i nieprzewidzianych interakcji podczas szkolenia. Prowadzenie szkolenia można podzielić na pięć wyidealizowanych sekwencji: a) Odprawa, b) Prowadzenie szkolenia, c) Wykazanie elastyczności w radzeniu sobie z nieoczekiwanymi zdarzeniami i zachowaniem uczestników, d) Informacje zwrotne od uczestników, e) Wymeldowanie.
Przykładowa pozycja	<i>Jakie masz doświadczenie w prowadzeniu działań szkoleniowych (np. motywowanie, wyjaśnianie znaczenia, informowanie, wdrażanie, podsumowywanie, zapewnianie transferu wiedzy)?</i>
Ocena szkolenia	Ocena szkolenia jest ważną, ale często niedocenianą fazą procesu szkoleniowego, odnoszącą się do skuteczności szkolenia i potencjalnych ulepszeń. Faza ta idealnie obejmuje: a) Ocenę szkolenia, b) Refleksję na temat oceny szkolenia oraz c) Ulepszenie szkolenia.
Przykładowa pozycja	Jakich metod używasz do zbierania informacji zwrotnych? • arkusze opinii • rundy informacji zwrotnych • latarka • inne, proszę wskazać

Transfer szkolenia	Ta ostatnia faza procesu szkoleniowego dotyczy stopnia, w jakim uczestnicy mogą zastosować zdobytą wiedzę w codziennym życiu zawodowym. Faza ta powinna obejmować: a) Wspieranie utrwalania wiedzy uczestników, b) Ocenę informacji zwrotnych od uczestników oraz c) Działania następcze z klientem.
Przykładowa pozycja	<i>Jakie jest twoje doświadczenie we wspieraniu uczestników w utrzymywaniu wiedzy i umiejętności zdobytych podczas szkolenia, na przykład poprzez dostarczanie treści i sesji uzupełniających?</i>

Obszar 3: Siedem kompetencji strategicznych

Kompetencje	Definicja
Profesjonalna strategia	Opracowanie odpowiedniej strategii organizacyjnej i dostosowanie jej do wizji i misji organizacji, jej celów biznesowych i ram, zgodnie z podstawowym profilem kompetencji ILP.
Przykładowa pozycja	<i>Sformułowałem wizję i cele dla mojej firmy.</i>
Kształcenie ustawiczne i rozwój zawodowy	Aktualizowanie i rozwijanie swoich kompetencji, wiedzy i umiejętności, zgodnie z wymogami międzykulturowego kontekstu pracy oraz zmianami i trendami na rynku pracy.
Przykładowa pozycja	<i>Wypróbuję nowe metody w mojej pracy.</i>
Zapewnienie jakości	Ustanowienie i utrzymanie systemu zapewnienia jakości dla całej organizacji.
Przykładowa pozycja	<i>Moja firma jest certyfikowana przez akredytowaną instytucję.</i>
Badania i rozwój	Prowadzenie badań i opracowywanie nowych usług, metod i produktów w oczekiwaniu na przyszłe potrzeby klientów.
Przykładowa pozycja	<i>Wcześniej badałem nowe osiągnięcia w tej dziedzinie, aby zaspokoić przyszłe potrzeby klientów.</i>
Sieć i kontakty zawodowe	Budowanie, poszerzanie i wzmacnianie relacji zawodowych w celu konsolidacji własnych powiązań w dziedzinie

	międzykulturowej.
Przykładowa pozycja	<i>Biorę udział w wydarzeniach towarzyskich związanych z biznesem.</i>
Zarządzanie organizacją i finansami	Opanowanie operacyjnych i zarządczych aspektów własnej organizacji, w tym marketingu i sprzedaży, finansów i księgowości, zasobów ludzkich i aspektów administracyjnych.
Przykładowa pozycja	<i>Zajmuję się marketingiem, rozpowszechnianiem i sprzedażą.</i>
Zrównoważony rozwój i ekologia	Tworzenie i zwiększanie świadomości oraz wdrażanie ekologicznych i zrównoważonych działań edukacyjnych i procesów biznesowych podczas przygotowywania, dostarczania i wdrażania własnych działań zawodowych.
Przykładowa pozycja	<i>Jestem świadomy swojego śladu węglowego podczas projektowania działań biznesowych i edukacyjnych (na przykład ograniczenie podróży, biuro bez papieru, unikanie odpadów).</i>

Dodatek 3 Powiązane prace dotyczące kodeksów etycznych

Ustanowienie kodeksu etycznego dla każdego projektu, organizacji i inicjatywy wymaga starannego rozważenia, refleksji i dialogu między zainteresowanymi stronami. Rozpoczynając ten proces dla ECILP, partnerzy projektu czerpali wiedzę z wielu źródeł, w szczególności z kodeksów etycznych SIETAR Polska, SIETAR Nederland i SIETAR Europa. Ich strony internetowe i dodatkowe strony internetowe z wnikliwymi kodeksami etycznymi są wymienione tutaj. Lista ta może również pomóc przyszłym partnerom projektu i/lub zarządowi ECILP-X w kontynuowaniu procesu formułowania kodeksu etycznego dla ECILP.

Opublikowane kodeksy etyczne:

SIETAR Polska: <https://www.sietar.pl/resources>

SIETAR Nederland: <https://www.sietar.nl/alv-documenten/>

SIETAR Europa 2017. Kodeks postępowania. https://sietareu.org/policies/SIETAR-Code_of_Conduct_Policy_Statement.pdf

EntreComp: Ramy kompetencji w zakresie przedsiębiorczości:
<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=tfschcafcon>

Narodowe Stowarzyszenie Edukacji (NEA): <https://www.nea.org/resource-library/code-ethics-educators>

National Association of State Directors of Teacher Education and Certification (NASDTEC edukator):
https://www.nasdtec.net/page/MCEE_Doc

Europejski kodeks postępowania dla dostawców usług mediacyjnych:
<https://rm.coe.int/cepej-2018-24-en-mediation-development-toolkit-european-code-of-conduc/1680901dc6>

Międzynarodowy Instytut Mediacji (IMI):
<https://imimediation.org/practitioners/code-professional-conduct/>

Kodeks postępowania dla członków Komisji Europejskiej:
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee_en

Międzynarodowa Organizacja Komisji Papierów Wartościowych (IOSCO):
<https://www.iosco.org/library/pubdocs/pdf/IOSCOPD217.pdf>

International Coach Federation (ICF):
https://coachfederation.org/app/uploads/2020/01/ICF-Code-of-Ethics_final_Nov12.pdf

Europejska Rada Mentoringu i Coachingu (EMCC):
https://www.emccglobal.org/de/wp-content/uploads/sites/5/2018/09/EMCC-Code_of_Ethics_2016.pdf

Załącznik 4 Formularz zgłoszeniowy

Formularz wniosku *ECILP* zostanie dostarczony w formie szablonu przez ECILP-X, aby zapewnić porównywalność i wspólny styl oraz informacje we wszystkich krajach, które będą przyznawać ECILP.

W formularzu zgłoszeniowym należy podać następujące informacje:

- a) Nazwa**
- b) Adres pracy/domu**
- c) Adres e-mail**
- d) Odpowiednie wykształcenie**

Informacje o tytułach (akademickich), datach rozpoczęcia i zakończenia studiów (uniwersyteckich), dziedzinie praktyki i kraju, w którym tytuł został przyznany. Dodatkowe informacje na temat wykształcenia i doświadczenia zawodowego, dodatkowe stopnie zawodowe, certyfikaty i dyplomy.

Okres czasu	Nazwa stopnia/certyfikatu/dyplomu	Zakres praktyki	Instytucja edukacyjna	Kraj

e) Informacje o portfolio

Obejmuje to materiały instruktażowe, przykłady, studia przypadków pracy, publikacje, prezentacje.

f) Nadzorowana praktyka

Formalnie uznana nadzorowana praktyka odpowiadająca jednemu rokowi pracy w pełnym wymiarze godzin. Wymagane szczegółowe informacje na temat nadzorowanej praktyki, daty i dziedziny (dziedzin) praktyki, w których została przeprowadzona; dowód na co najmniej roczny ekwiwalent. Kandydaci powinni wymienić tylko dziedziny, które zostały formalnie uznane za nadzorowaną praktykę.

Okres czasu	Pracodawca	Zakres praktyki

g) Doświadczenie zawodowe jako niezależny praktyk ILP

Historia zatrudnienia niezależnego praktyka jako ILP

h) Dziedziny praktyki

Dziedzina(-y) praktyki, w której(-ych) wnioskodawca twierdzi, że posiada kompetencje zawodowe jako niezależna ILP

Pole 1

Pole 2

Pole 3

i) Umowa z publikacją danych rejestracyjnych

Wnioskodawca wyraża zgodę na umieszczenie jego imienia i nazwiska oraz adresu w rejestrze oraz na certyfikacie.

j) Szczegóły rejestracji trenerów międzykulturowych ECILP

Dane rejestracyjne certyfikatu, który ma zostać wpisany do rejestru, są następujące:

Nazwa

Adres miejsca pracy

Edukacja związana z zawodem międzykulturowym

Należy określić:

Okres

Nazwa stopnia naukowego

Nazwa uczelni/instytucji edukacyjnej

Kraj/kraje

Kraj/kraje praktyki

Dziedziny praktyki

Data i miejsce zatwierdzenia przez komitet przyznający ECILP

Krajowy numer rejestracyjny ECILP

Dodatek 5 Certyfikaty ECILP

Certyfikat ECILP obejmuje trzy poziomy wiedzy zawodowej:



Ponadto ECILP przyznaje również certyfikaty regionalne ECILP dla ILP z udokumentowaną wiedzą specjalistyczną w jednym lub kilku regionach kulturowych, ale z innymi kompetencjami ECILP, które nie zostały jeszcze rozwinięte, aby uzasadnić certyfikację na powyższych trzech poziomach.

ECILP-X dostarczy certyfikaty ECILP w formie szablonu, aby zapewnić porównywalność, wspólny styl, informacje i markę.

Na przykładzie certyfikatu ECILP Certified Intercultural Learning Professional, certyfikat ECILP będzie zawierał następujące informacje:



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Niniejszym zaświadcza się, że

NAZWA

ADRES

Po wykazaniu się wymaganą wiedzą (naukową) i kompetencjami zawodowymi oraz zobowiązaniu się do działania zgodnie z kodeksem etycznym określonym w Kodeksie Etycznym Europejskiego Certyfikatu dla Specjalistów ds. Nauczania Międzykulturowego (ECILP)

spełnia wymagania do uzyskania nazwy

Certyfikowany specjalista ds. międzykulturowego uczenia się ECILP

i niniejszym uznaje się go za wykwalifikowanego do pracy jako **Established** Intercultural Learning Professional w dowolnym kraju europejskim, w którym odpowiednie krajowe stowarzyszenie międzykulturowe zaakceptowało Regulamin ECILP, oraz o ile w danym kraju nie ma ograniczeń wynikających z przepisów krajowych.

My, niżej podpisani, upewniliśmy się, że wspomniane dowody są zgodne z Regulaminem ECILP dotyczącym przyznawania certyfikatu ECILP, zatwierdzonym przez ECILP-X w dniu [Data].

Certyfikat ECILP jest ważny do [Data].

Przewodniczący Komitetu Przyznającego Nagrody ECILP-X

[Miejsce]

[Data]

Załącznik 6 Program doskonalenia zawodowego (CPD)

System ECILP podkreśla potrzebę ciągłego inwestowania w swój rozwój zawodowy. W rzeczywistości ustawiczny rozwój zawodowy (CPD) jest jedną ze strategicznych kompetencji określonych w obszarze 3 systemu certyfikacji ECILP.

W tym dodatku chcemy podkreślić znaczenie CPD dla ILP. Zaproponowane tutaj wymagania dotyczące doskonalenia zawodowego są wstępne i w dużej mierze opierają się na wymaganiach określonych w najnowszej publikacji EuroPsy (EuroPsy, 2021, s. 66-67). Uznaliśmy te wymagania za przydatne pod względem ilości i różnorodności i mamy nadzieję, że będą one wspierać przyszłe decyzje dotyczące programu CPD.

Projekt: Wymogi ECILP dotyczące ustawicznego rozwoju zawodowego

Certyfikat ECILP oznacza aktualną wiedzę zawodową i doświadczenie posiadacza certyfikatu. W związku z tym oczekuje się, że osoby posiadające certyfikat ECILP będą utrzymywać i stale inwestować w swoje kompetencje zawodowe. Posiadacze certyfikatu ECILP powinni to osiągnąć poprzez doświadczenie zawodowe, rozwój zawodowy, nadzór, staże itp. Ubiegając się o odnowienie certyfikatu ECILP, wnioskodawca musi dysponować odpowiednimi dowodami doskonalenia zawodowego z ostatniego okresu praktyki zawodowej.

Doświadczenie zawodowe

Wnioskodawca powinien przedstawić dowody pracy zawodowej w charakterze specjalisty ds. nauczania międzykulturowego w wymiarze 400 lub więcej godzin rocznie, uśrednionych w ciągu czterech lub więcej lat przed złożeniem wniosku o przedłużenie. Akceptowalne dowody obejmują umowy o pracę wraz z opisem stanowiska, umowy projektowe i oświadczenia o dochodach dla organów podatkowych.

Rozwój zawodowy

Obowiązkiem zarejestrowanego specjalisty ECILP jest informowanie o najnowszych osiągnięciach zawodowych (naukowych) związanych z zawodem międzykulturowym, który obejmuje, ale nie ogranicza się do ich dziedziny praktyki.

Zaleca się co najmniej 80 godzin rocznie, a kandydaci powinni być w stanie wykazać wyraźne dowody na 40 godzin CPD rocznie. Istnieje szeroki i bogaty zakres działań związanych z rozwojem zawodowym i wymagane są dowody na ich różnorodność. Poniższa lista ma stanowić inspirację, ale nie jest wyczerpująca. Dla każdego rodzaju aktywności wskazano przybliżony maksymalny procent czasu, który można poświęcić, aby zapewnić, że ILP podejmują zróżnicowany zestaw działań w ramach swojego doskonalenia zawodowego.

1. Potwierdzona obecność i udział w akredytowanych kursach i/lub warsztatach mających na celu dalszy rozwój zawodowy (60%)
2. Rozwój konkretnych nowych umiejętności poprzez praktykę w pracy (20%)
3. Poświadczona obecność na spotkaniach w ramach superwizji koleżeńskej (20%)
4. Certyfikowane uczestnictwo w charakterze nadzorcy, pod warunkiem, że jest to formalnie uznane (20%)
5. Poświadczone uczestnictwo w konferencji zawodowej lub naukowej (20%)
6. (Współ)autorstwo i/lub redakcja publikacji na temat badań i/lub zagadnień zawodowych (30%)

7. Prezentacje online i na miejscu dla profesjonalnych odbiorców (20%)
8. Praca redakcyjna w czasopismach i książkach z dziedziny ich pracy (20%)
9. Wolontariat na rzecz profesjonalnych stowarzyszeń i fundacji międzykulturowych, na przykład SIETAR Europa lub krajowej organizacji SIETAR (20%)
10. Praca i/lub staże za granicą z udokumentowaną refleksją na temat doświadczenia edukacyjnego (40%)

Dla celów rewalidacji, posiadacze ECILP powinni wykazać CPD w co najmniej trzech z powyższych dziesięciu kategorii. Na przykład, jeśli suma wynosi 100 godzin CPD, może to obejmować udział w profesjonalnej (naukowej) konferencji edukacyjnej (10 godzin, maksymalnie 20), pracę redakcyjną (10 godzin, maksymalnie 20), wolontariat (20 godzin, maksymalnie 20) i certyfikowane uczestnictwo w akredytowanych kursach (60 godzin, maksymalnie 60). Zapewnia to bogatą i zróżnicowaną mieszankę działań CPD.

Prowadzenie dokumentacji

Zarejestrowani specjaliści ECILP muszą dokumentować swoje doskonalenie zawodowe. Oprócz dokumentowania zdobywania doświadczenia praktycznego w kontekście nowych funkcji, grup klientów i środowisk, dokumentacja powinna również obejmować szkolenia i rozwój w ramach kształcenia ustawicznego. Dokumentacja, wraz z dowodami potwierdzającymi, będzie stanowić podstawę profilu zarejestrowanego specjalisty ECILP zawartego w rejestrze, gdy ECILP zostanie odnowiony po wymaganej liczbie lat (liczba lat zostanie określona przez zarząd ECILP-X na późniejszym etapie).

Załącznik 7: Wymagania techniczne i korzystanie z platformy samooceny ECILP

Internetowe centrum samooceny i walidacji ECILP jest dostępne jako aplikacja internetowa i można uzyskać do niego dostęp za pomocą linku <https://ecilp.erasmus.site/platform/>. Wymagania techniczne obejmują aktualną przeglądarkę internetową z włączoną obsługą JavaScript. Pliki cookie są również wymagane do utrzymania logowania i wylogowania. Każdy użytkownik może zarządzać swoim profilem, zmieniać hasło i włączyć uwierzytelnianie dwuskładnikowe w celu zwiększenia bezpieczeństwa.

Konto i rejestracja

Konto jest wymagane, aby uzyskać dostęp do internetowego centrum samooceny i walidacji ECILP, ponieważ wyniki uzyskane z różnych części kwestionariuszy są bezpiecznie przechowywane w bazie danych. Należy zauważyć, że chociaż można podjąć wiele prób, tylko ostatnia jest brana pod uwagę, jeśli chodzi o procedurę punktacji i certyfikacji.

Konto można uzyskać, korzystając z przycisku **Zarejestruj się tutaj** na ekranie logowania i wypełniając prosty formularz.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Email

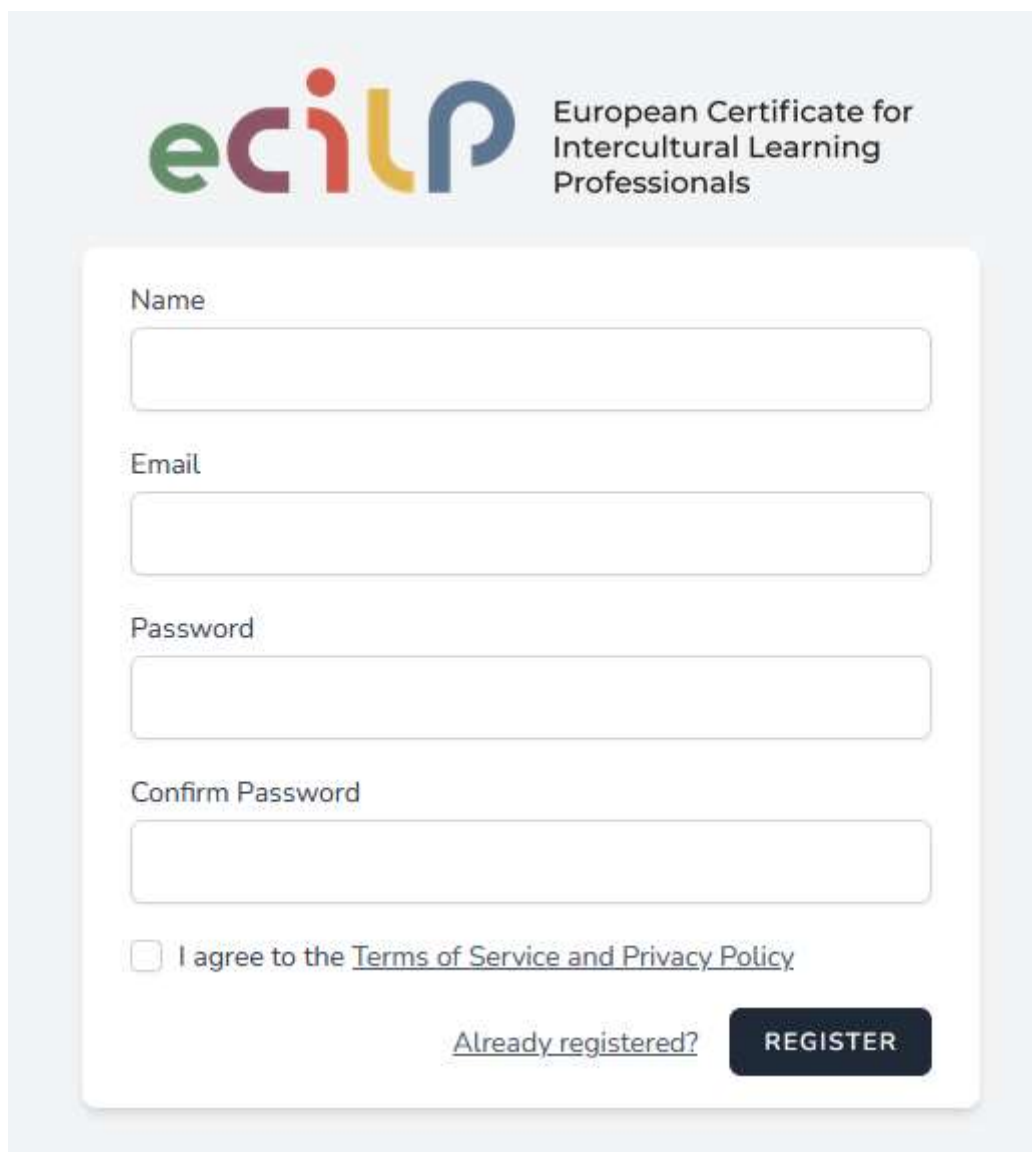
Password

☐ Remember me

[Forgot your password?](#)

| [Register here](#)

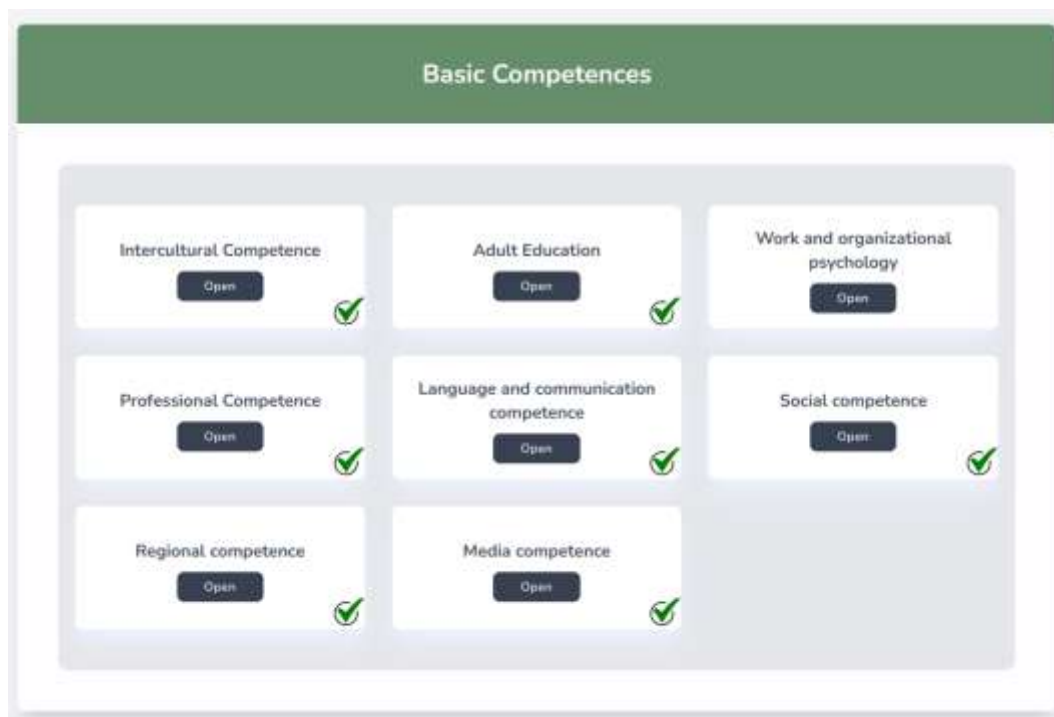
LOG IN

The registration form is displayed on a light blue background. At the top left is the 'ecilp' logo, and to its right is the text 'European Certificate for Intercultural Learning Professionals'. The form itself is a white rounded rectangle containing several input fields and a checkbox. The fields are labeled 'Name', 'Email', 'Password', and 'Confirm Password'. Below these is a checkbox with the text 'I agree to the Terms of Service and Privacy Policy'. At the bottom right of the form is a dark blue button with the word 'REGISTER' in white capital letters. To the left of the button is the text 'Already registered?' with a link underline.

Modułowy system oceny kompetencji

Modułowy charakter umożliwia przeprowadzenie oceny z różnych perspektyw, choć aby uzyskać pełny obraz, zdecydowanie zaleca się wypełnienie wszystkich jej części. Istnieją trzy główne obszary: Kompetencje Podstawowe, Kompetencje Procesowe i Kompetencje Strategiczne. Kompetencje podstawowe, jako najbardziej złożony obszar, są dalej podzielone na 8 kompetencji, a na każdą z nich można

odpowiedzieć osobno. Istnieje wizualne wskazanie, które części zostały już wypełnione.



Wypełnianie samooceny

Internetowe centrum samooceny i walidacji ECILP przechodzi przez zestaw pytań, które są oceniane zgodnie ze skalami i mechanizmami dostarczonymi w momencie przygotowywania pytań. Niektóre z pytań mają prostą skalę (na przykład od 1 do 5), podczas gdy niektóre z nich wykorzystują bardziej zaawansowane obliczenia, takie jak suma wybranych opcji z wielu dostępnych. Ponadto niektóre pytania mają odwróconą punktację dla wszystkich podpytań lub tylko dla niektórych z nich.

1.1 Intercultural Competence

Knowledge

1. Please indicate how often you inform yourself about intercultural competence using the sources below.

I consult professionally relevant sources of information (e.g., magazines, textbooks, peer-reviewed journals).	daily	✓
I follow news, (social) media, and other non-fiction material on intercultural competence.	daily	✓
I consume works of fiction such as films, novels, or artistic performances related to intercultural competence.	daily	✓
I attend conferences, webinars, workshops etc. on intercultural competence.	daily	✓
I engage in professional exchange about intercultural competence with others (e.g., experts, colleagues, clients, students).	daily	✓

2. We are interested in how diverse the sources of information are that you rated above (in terms of e.g., viewpoints, traditions). Please indicate your agreement with the following item:

The sources I use to inform myself about intercultural competence are very diverse.

1 = strongly disagree 2 3 4 5 = strongly agree

3. Please indicate for each domain how much knowledge you have:

theories and models of intercultural communication	not at all knowledgeable	✓
culture generals	not at all knowledgeable	✓

Aby uzyskać wynik i zostać ocenionym, należy przejść przez wszystkie sekcje kwestionariusza online. Ponieważ jest to dość czasochłonne zadanie, system pozwala użytkownikom przejść krok po kroku, ponieważ każda sekcja jest zapisywana indywidualnie. W związku z tym wypełnianie kwestionariusza nie musi odbywać się koniecznie w jednej sesji i może być wykonywane w różnym czasie.

Warto wspomnieć, że wyniki są ważne po wypełnieniu wszystkich kwestionariuszy. Co więcej, pierwszy obszar (Kompetencje podstawowe) jest dalej podzielony na 8 mniejszych komponentów. Wynika to z faktu, że pierwszy obszar jest dość obszerny pod względem treści.

Rodzaje pytań

W sumie internetowe centrum samooceny i walidacji ECILP wykorzystuje 17 różnych rodzajów pytań. Nawet jeśli wyglądają one tak samo na ekranie, metodologia ich oceny może być inna. W większości przypadków można

wybrać tylko jedną odpowiedź spośród dostępnych, niezależnie od wizualnej prezentacji pytania.

1. Please indicate how often you inform yourself about intercultural competence using the sources below.

I consult professionally relevant sources of information (e.g., magazines, textbooks, peer-reviewed journals).

I follow news, (social) media, and other non-fiction material on intercultural competence.

I consume works of fiction such as films, novels, or artistic performances related to intercultural competence.

I attend conferences, webinars, workshops etc. on intercultural competence.

I engage in professional exchange about intercultural competence with others (e.g., experts, colleagues, clients, students).

a few times a year ▾

- daily
- weekly
- monthly
- a few times a year
- never

3. Please indicate your experience in the following roles in intercultural fields:

industrial sector/economy

☐ 1 = not at all experienced ☒ 2 = slightly experienced ☐ 3 = somewhat experienced ☐ 4 = moderately experienced ☐ 5 = extremely experienced

Istnieje kilka rodzajów pytań, które umożliwiają wybór wielu opcji. W takich przypadkach jest to wyraźnie zaznaczone w instrukcji.

7. Please indicate what characterizes the groups of participants you work with in your intercultural learning activities best.

Selecting multiple options is possible.

☐ They are from one culture/region;

☒ They from contexts with two (or more) cultural influences;

☒ They are multicultural groups;

☐ They are homogenous (group members are similar);

☐ They are heterogeneous (group members are different).

W niektórych częściach kwestionariusza znajdują się pytania otwarte, które umożliwiają dalszą ręczną analizę zestawów odpowiedzi. Takie pytania nie są oceniane automatycznie, ale zapewniają dodatkowy wgląd w profil osoby wypełniającej kwestionariusz.

3. Please give an example for how you have integrated the intercultural experiences of participants in a learning activity.

Write here...

Wreszcie, niektóre sekcje mają charakter dynamiczny, co oznacza, że dodatkowe pytania są wyświetlane na ekranie w oparciu o udzielone

odpowiedzi. Może to mieć wpływ na nowe pytania dodawane do kwestionariusza lub istniejące pytania zmieniać wyświetlanie i punktację.

1. Please indicate which languages are most relevant to your work.

German
Language
Language

3. Which instruments do you use for collecting and analysing participants' motivation, experiences, skills, and background?

☐ surveys

☒ telephone/remote interviews

☒ stakeholder analysis

☐ other, please indicate

Write here...

Osiągnięcie określonego etapu kredytów dla różnych poziomów

Patrząc na punkty, można zidentyfikować się na jednym z trzech progów: Intercultural Learning Professional, Advanced Intercultural Learning Professional, Master Intercultural Learning Professional.

Wszystkie punkty zebrane w każdej części kwestionariusza są następnie porównywane z oczekiwanym maksymalnym wynikiem, w wyniku czego dana osoba otrzymuje wynik procentowy. Istnieją trzy różne poziomy, na których wyszkolony profesjonalista może zostać oceniony jako: Intercultural Learning Professional, Advanced Intercultural Learning Professional i Senior Intercultural Learning Professional. Progi zostały ustalone w większości przypadków jako odpowiednio 10, 30 i 80%, z wyjątkiem kompetencji międzykulturowych, które wykorzystują wyniki 30/60/80% jako progi. Taka modułowa koncepcja profiluje użytkowników w bardziej szczegółowy sposób, dając w ten sposób ważne informacje zwrotne na temat obszarów, nad którymi należy pracować, aby uzyskać określony poziom.

Sekcje, w których nie podjęto jeszcze próby, nie będą wyświetlane w kolumnie "Twój wynik".

Your results

Below you will see your results as you go through the set of questionnaires.

Area 1: Basic Competences				
Competence	Your score	Intercultural Learning Professional	Advanced Intercultural Learning Professional	Senior Intercultural Learning Professional
Intercultural Competence	13.74%	30%	60%	80%
Adult Education	20.3%	10%	30%	80%
Work and Organizational Psychology	-%	10%	30%	80%
Professional Competence	6.71%	10%	30%	80%
Language and Communicative Competence	22.91%	10%	30%	80%
Social Competence	23.59%	10%	30%	80%
Regional Competence	11.33%	10%	30%	80%
Media Literacy	25.88%	10%	30%	80%
Area 2: Process Competences				
Needs, Goals, and Agreement	0.39%	10%	30%	80%
Antecedent Training Conditions				
Training Design				
Training Delivery				
Training Evaluation				
Training Transfer				
Area 3: Kompetencje				
Professional Relations	17.17%	10%	30%	80%
Research and Development				
Marketing and Sales				
Account Management				
Practice Management				
Quality Assurance				
Self Reflection				

Załącznik 8Projekt : Wymagania techniczne i organizacyjne przyjęte przez ECILP-X

Zaproponowane poniżej wymagania techniczne i organizacyjne służą zilustrowaniu kroków, które ECILP-X będzie musiał podjąć w celu wykazania właściwego przetwarzania wszelkich przesyłanych i hostowanych danych. Po założeniu ECILP-X i wybraniu firmy hostingowej i programistycznej, wymagania techniczne i organizacyjne mogą zostać sfinalizowane i opublikowane na stronie internetowej ECILP-X.

Środki techniczne i organizacyjne stosowane przez ECILP-X zgodnie z ogólnym rozporządzeniem UE o ochronie danych 2016/679 (RODO)

a) Fizyczna kontrola dostępu

Lokalizacja ECILP-X i sposób ochrony przestrzeni fizycznej. Przepisy dotyczące dostępu pracowników i gości do ECILP-X. Tabela przedstawia środki podjęte w odniesieniu do fizycznej kontroli dostępu:

Fizyczna kontrola dostępu - środki podjęte przez ECILP-X

Na przykład:

System alarmowy

Kontrola osób w recepcji

Bariery świetlne/czujniki ruchu

Protokół blokady i kluczy (wydawanie kluczy itp.)

Zamki zabezpieczające

Kontrola dostępu - środki podjęte przez firmę hostingową ECILP-X

Na przykład:

System alarmowy

Zamki zabezpieczające

Monitoring wideo punktów wejścia
Kontrola osób w recepcji
Karty chipowe; system zamków transponderowych
Staranny dobór personelu sprząającego
Kluczowy protokół
Rejestrowanie odwiedzających
Staranny dobór pracowników ochrony
Obowiązkowe karty dostępu
Bariery świetlne/czujniki ruchu

b) Cyfrowa kontrola dostępu

Wszystkie komputery PC i laptopy pracowników ECILP-X są chronione hasłem. Oprócz pracowników, tylko dostawca usług IT ECILP-X ma dostęp do komputerów w biurze. Jego przedstawiciele mogą uzyskać dostęp do biura ECILP-X tylko w obecności pracownika.

W domu i podczas podróży pracownicy ECILP-X korzystają wyłącznie z laptopów chronionych hasłem. Dostęp do Internetu w domu jest również chroniony hasłem. Zdalny dostęp do internetowego systemu i bazy danych ECILP jest możliwy tylko za pośrednictwem chronionego paszportem, szyfrowanego i uwierzytelnionego połączenia SSL.

Firma hostingowa ECILP-X jest firmą informatyczną posiadającą certyfikat ISO 27001. Firma hostuje system IT i dane ECILP-X, system online ECILP i bazę danych ECILP oraz kluczową stronę internetową ECILP. Hosting odbywa się w środowisku VPS w centrum danych z certyfikatem ISO 27001 zlokalizowanym w Europie. Poniższa tabela podsumowuje środki podjęte przez firmę hostingową w odniesieniu do cyfrowej kontroli dostępu.

Cyfrowa kontrola dostępu - środki podjęte przez firmę hostingową ECILP-X

Na przykład:

Przypisywanie praw użytkownika
Generowanie profili użytkowników
Przypisanie hasła
Korzystanie z technologii VPN
Uwierzytelnianie za pomocą nazwy użytkownika i hasła
Blokady zewnętrznych interfejsów (np. USB)
Blokada podwozia
Rejestrowanie odwiedzających
Regulacja kluczy (np. dystrybucja kluczy)
Kontrola tożsamości przez portiera / w recepcji
Korzystanie z oprogramowania antywirusowego
Staranny dobór personelu sprząającego
Staranny dobór pracowników ochrony
Korzystanie z systemów wykrywania włamań
Szyfrowanie nośników danych w laptopach / notebookach
Szyfrowanie mobilnych nośników danych
Korzystanie z programowych zapór ogniowych (na serwerze internetowym: *Shorewall*; do filtrowania przed dotarciem danych do serwera WWW: Cisco ASA)
Korzystanie ze sprzętowej zapory sieciowej
Korzystanie z centralnego oprogramowania do administrowania smartfonem (np. umożliwiającego zewnętrzne usuwanie danych)

c) Kontrola dostępu ECILP

Kontrola dostępu ECILP odnosi się do konkretnego systemu przetwarzania danych opracowanego przez ECILP-X w celu przetwarzania danych ECILP, tj. systemu online ECILP i jego hostingu.

Dla systemu ECILP online zdefiniowane są odpowiednie poziomy dostępu dla użytkowników zewnętrznych:

1. Dostęp asesora
2. Dostęp dla wnioskodawców

Dostęp do systemu ECILP dla obu grup użytkowników jest jasno określony i kontrolowany. Kandydaci ECILP mają dostęp wyłącznie do systemu ECILP; nie mają dostępu do odpowiedzi udzielonych przez innych kandydatów. Asesorzy ECILP widzą tylko dane i nazwiska dostarczone przez kandydatów ECILP; nie mają dostępu do żadnej innej części systemu ECILP online. Podczas przetwarzania, wykorzystywania i przechowywania danych osobowych, dane te nie mogą być odczytywane, kopiowane, zmieniane ani usuwane w nieautoryzowany sposób.

Autoryzacja dostępu jest zarządzana centralnie w systemie online ECILP w specjalnie zabezpieczonym obszarze, do którego dostęp mają wyłącznie pracownicy ECILP-X i twórcy aplikacji. Wszelkie zmiany w prawach dostępu są tutaj rejestrowane. Asesorzy ECILP uzyskują dostęp do swojej części Systemu ECILP dopiero po podpisaniu Listu Porozumienia ECILP z ECILP-X.

Asesorzy ECILP mogą uzyskać dostęp do swojej części systemu online ECILP tylko za pomocą identyfikatora asesora i hasła dostarczonego przez ECILP-X. Identyfikator i hasło są dostarczane w dwóch oddzielnych wiadomościach, za pośrednictwem różnych kanałów medialnych.

Wnioskodawcy ECILP mogą uzyskać dostęp do narzędzia samooceny ECILP wyłącznie za pośrednictwem identyfikatora wnioskodawcy i hasła dostarczonego przez odpowiedniego pracownika ECILP-X lub asesora. Mogą oni uzyskać dostęp i wypełnić tylko narzędzie samooceny ECILP, to znaczy nie mogą uzyskać dostępu do żadnej innej części systemu online ECILP.

Kontrola dostępu ECILP - środki podjęte przez ECILP-X we współpracy z firmą deweloperską

Na przykład:

Określanie koncepcji autoryzacji
Korzystanie z niszczarek plików
Liczba administratorów ograniczona do minimum
Wytyczne dotyczące haseł, w tym długości i zmian haseł
Rejestrowanie dostępu do aplikacji w zakresie wprowadzania, zmiany i usuwania danych
Bezpieczne przechowywanie danych i nośników danych
Zarządzanie uprawnieniami przez administratora systemu

Kontrola dostępu ECILP - środki podjęte przez firmę hostingową ECILP-X

Na przykład:

Określanie koncepcji autoryzacji
Szyfrowanie mobilnych nośników danych
Liczba administratorów ograniczona do minimum
Wytyczne dotyczące haseł, w tym długości i zmian haseł
Rejestrowanie dostępu do aplikacji w zakresie wprowadzania, zmiany i usuwania danych
Korzystanie z niszczarek plików / firmy niszczącej pliki
Zarządzanie uprawnieniami przez administratora systemu
Niszczanie nośników danych zgodnie z wytycznymi DIN 32757
Bezpieczne przechowywanie danych i nośników danych

d) Kontrola rozpowszechniania

Korzystając z narzędzia samooceny ECILP, określone dane osobowe klientów są przekazywane drogą elektroniczną. W tym celu wnioskodawcy uzyskują dostęp do strony internetowej ECILP i klikają odpowiedni link. Wprowadzają identyfikator wnioskodawcy i hasło, które otrzymali od pracownika ECILP-X, oraz nazwę, która pozwala asesorowi ECILP na ich identyfikację, np. prawdziwe imię i nazwisko, pseudonim lub dowolną

kombinację liter i cyfr. Wypełnienie narzędzia samooceny ECILP wymaga podania konkretnych informacji biograficznych w kategoriach ogólnych, na przykład płci, kategorii wiekowej i poziomu wykształcenia. Konieczne może być zdefiniowanie dodatkowych kategorii, które zostaną określone tutaj, zgodnie z zasadami gromadzenia danych RODO.

Elektroniczna transmisja danych jest chroniona za pomocą połączenia SSL z serwerem, na którym znajduje się narzędzie do samooceny ECILP.

Po wypełnieniu narzędzia samooceny ECILP można wygenerować wyniki ECILP wnioskodawcy. Forma tego dokumentu, jego transmisja i odpowiedzialny agent zostaną określone w późniejszym terminie.

e) Kontrola wprowadzania danych

ECILP-X może sprawdzić i ustalić, czy i przez kogo dane osobowe zostały wprowadzone, zmienione lub usunięte w systemie internetowym ECILP. Kontrola danych przez ECILP-X jest technicznie wykonalna, ale odbywa się wyłącznie na żądanie.

Każde wprowadzenie, zmiana i usunięcie danych ECILP jest rejestrowane i można je prześledzić za pomocą indywidualnych nazw użytkowników. Uprawnienia do wprowadzania, zmiany i usuwania danych opierają się na starannie zdefiniowanych wytycznych dotyczących autoryzacji.

Wszelkie logiczne i fizyczne interfejsy, które umożliwiają przesyłanie i/lub przechowywanie danych, ale są nieistotne dla przetwarzania danych ECILP, jak opisano powyżej, zostały usunięte lub dezaktywowane.

f) Kontrola przydziału

Podczas wypełniania narzędzia samooceny ECILP w celu oceny swoich kompetencji ILP, osoby te podają określone dane osobowe. ECILP-X zapewnia, że wprowadzone w ten sposób dane są przetwarzane zgodnie

z instrukcjami wnioskodawcy (osoby wprowadzającej swoje dane osobowe).

Za pośrednictwem systemu online ECILP-X zapewnia system techniczny i etapy przetwarzania danych. Dalsze szczegóły tego procesu zostaną określone w późniejszym terminie.

ECILP-X wymaga od swojego podwykonawcy hostingowego i wykonawcy IT (odpowiedzialnego za projektowanie, budowę i utrzymanie systemu internetowego ECILP) utrzymania odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.

Przechowywanie nazwisk wnioskodawców ECILP w związku z przesłanymi przez nich danymi zostanie ustalone zgodnie z systemem certyfikacji i ponownej certyfikacji ECILP. Kandydaci mogą w każdej chwili zażądać usunięcia swoich danych z systemu ECILP.

g) Kontrola dostępności

ECILP-X gwarantuje ochronę danych osobowych przed przypadkowym zniszczeniem lub utratą za pomocą środków podjętych przez firmę hostingową ECILP. Przykłady takich środków mogą obejmować:

Kontrola dostępności - środki podjęte przez firmę hostingową ECILP-X

Na przykład:

Zasilanie bez przerw

Klimatyzacja w centrum serwerowym

Centrum serwera powyżej linii wodnej

Zabezpieczone gniazda zasilania w centrum serwerowym

System wykrywania pożaru i dymu

Gaśnice w centrum serwerowym

System wykrywania włamań (IDS)

Zapewnienie koncepcji tworzenia kopii zapasowych i odzyskiwania danych

Testy odzyskiwania danych

Zapewnienie planu awaryjnego

Przechowywanie danych w bezpiecznym zewnętrznym centrum serwerowym

Centrum serwerowe nie zlokalizowane pod instalacjami sanitarnymi

Urządzenia do kontroli temperatury i wilgotności w centrum serwerowym

h) Kontrola separacji

Celem kontroli separacji jest zagwarantowanie, że dane gromadzone do różnych celów mogą być przetwarzane niezależnie od siebie. Decyzja o tym, czy ECILP-X musi zainstalować i określić kontrolę separacji, zostanie podjęta w późniejszym czasie.

Podpisano przez: Przewodniczący ECILP-X

Miejsce, data

Dodatek 9 Dodatkowe wymagania techniczne

i organizacyjne

Obejmuje to między innymi:

- Wymagania ogólne: Kwestie prawne, zarządzanie bezstronnością, finanse i odpowiedzialność
- Zasoby: Personel zaangażowany w działania certyfikacyjne; zasoby IT i pamięci masowej itp.
- Wymagania dotyczące dokumentacji i informacji: Rejestry wnioskodawców, poufność i bezpieczeństwo (RODO)
- Dodatkowe wymagania procesowe: Regulacje dotyczące korzystania z certyfikatów, logo i znaków, rozpatrywanie reklamacji
- Wymagania dotyczące systemu zarządzania
- Własność systemu certyfikacji ECILP
- Utrzymanie systemu certyfikacji ECILP

Dodatek 10 Odniesienia

Adler, P. (1998). Poza tożsamością kulturową: Refleksje na temat wielokulturowości. W M. J. Bennett (red.), *Podstawowe koncepcje komunikacji międzykulturowej: Selected Readings* (s. 225-245). Intercultural Press.

Assist International HR. (n.d.) *Internationale Personalentwicklung: Blended. Effektiv. Nachhaltig.* <https://www.international-hr.de/>

Bennett, M. J. (2014). *Rozwojowy model wrażliwości międzykulturowej*. IDR Institute. <https://www.idrinstitute.org/dmis/>

Berardo, K. (2008). *Zawód międzykulturowy w 2007 roku: Profil, praktyki, wyzwania*. Small Planet Studio. <https://smallplanetstudio.com/wp-content/uploads/2011/10/InterculturalProfessionReport.-Berardo.-2008-1.pdf>

Bhawuk, D., & Brislin, R. W. (1998): Szkolenie międzykulturowe. A Review. *Applied Psychology*, 49(1), 162-191. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00009>

Binder, N. (2018). *Promowanie i ocena rozwoju kompetencji międzykulturowych studentów: rola autorefleksji, uczenia się od rówieśników i oceny z wykorzystaniem wielu metod*. [Rozprawa doktorska, Universität Bremen]. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:46-00107085-15>

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1989): Praktyczne, ale oparte na teorii ramy wyboru międzykulturowych metod szkoleniowych. *Human Resource Management*, 28, 511-539. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280406>

Bolten, J. (1994): Im Spiel der Lebenswelten. Zur theoretischen Grundlegung interkultureller Kommunikationstrainings. In T. Bungarten, (Ed.), *Kommunikationstraining und -trainingsprogramme im wirtschaftlichen Umfeld* (pp. 17-34). Attikon Verlag.

Bolten, J. (1999): Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In K. Götz (Ed.). *Interkulturelles Lernen/ Interkulturelles Training (Managementkonzepte)* (pp. 61-80). Reiner Hampp Verlag.

Bolten, J., & Schröter, D. (Eds.). (2001). *Im Netzwerk interkulturellen Handelns: Theoretische und praktische Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung*. Verlag Wissenschaft & Praxis.

Bolten, J. (2002): Interkulturelle Kompetenz und Ganzheitliches Lernen. Zur Theorie und Praxis interkultureller Kompetenzvermittlung in der Wirtschaft. *Dokumente. Zeitschrift für den deutsch-französischen Dialog*, 58(5), 40-45.

Brinkmann, U., & van Weerdenburg, O. (n.d.). *Gotowość międzykulturowa: Cztery kompetencje do pracy w różnych kulturach*. Intercultural Readiness Check. <https://interculturalreadiness.com/about/>

Brinkmann, U., LaValle-Finan, L., Looij, T., van der Pol, Y., Henkel, S., & Brakenhoff, H. (2017, 22-27 maja). *W kierunku ram kompetencji dla praktyków międzykulturowych* [Prezentacja konferencyjna]. Kongres SIETAR Europa 2017: 21st Century Waves of Change, Dublin, Irlandia.

Dahlén, T. (1997). *Among the Interculturalists: An Emergent Profession and Its Packaging of Knowledge*, Stockholm Studies in Social Anthropology.

Eisenberg, J., Hartel, C. E. J., & Stahl G. K. (2013). Rozwijanie kompetencji międzykulturowych poprzez międzykulturową edukację w zakresie zarządzania. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2013(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.12529symposium>

Europejskie kompetencje językowe. (n.d.). *Nauczanie języka angielskiego jako języka francuskiego (ELF) - co i jak?* <http://www.elc-consult.com/Train-the-trainer-courses>.

Groß, A. (2005): Zur Evaluation interkultureller Forschungs- und Entwicklungsprojekte. In W. R. Leenen, H. Grosch, & A. Groß (Eds.), *Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*. (pp. 275-294). Waxmann Verlag.

Gudykunst, W. B., Guzley, R. M., & Hammer, M. R. (1996). Projektowanie szkoleń międzykulturowych. In D. Landis & R. S. Bhagat (Eds.), *Handbook of Intercultural Training* (2nd ed., pp. 61-80). Sage Publications, Inc.

Hauser, A. (2012). *Der interkulturelle Trainingsmarkt: Aktuelle Trends aus Trainer- und Anbietersicht*. LifeForThought. <http://lifeforthought.blogspot.com/2010/07/interkultureller-workshop-lmu-muenchen.html>

IKUD Seminare. (n.d.). *Interkulturelles Training & Trainer*innen-Ausbildung*. <https://www.IKUD-Seminare.de>.

Projekt INCA. (2004). INCA Assessor Handbook. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2009-08/docl_9372_217583073.pdf

Interculture. (n.d.). Weiterbildung "Interkultureller Trainer | Interkulturelle Trainerin". <http://interculture.de/wiss-weiterbildung/ik-trainer-in.html>.

Międzynarodowa Organizacja Normalizacyjna. (2012). *ISO/IEC 17024:2012, Ocena zgodności - Ogólne wymagania dla jednostek prowadzących certyfikację osób*. [ISO/IEC 17024:2012\(E\)](https://www.iso.org/standard/55853.html)

Kammhuber, S. (2000). *Interkulturelles Lernen und Lehren*. Deutscher Universitätsverlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-08597-3>

Kammhuber, S. (2001). Interkulturelle Trainingsforschung: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In J. Bolten & D. Schröter (Eds.), *Im Netzwerk interkulturellen Handelns: Theoretische und praktische Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung*. (pp. 78-93). Verlag Wissenschaft & Praxis.

Szkolenia i doradztwo LTS. (n.d.). *Intercultural Trainer Training*. <http://www.lts-training.com/ICTTcourse.htm>

Niedermeyer, M. (2001): Interkulturelle Trainings in der deutschen Wirtschaft: eine Bestandsaufnahme. In J. Bolten & D. Schröter (Eds.), *Im Netzwerk interkulturellen Handelns: Theoretische und praktische*

Perspektiven der interkulturellen Kommunikationsforschung. (pp. 62-77).
Verlag Wissenschaft & Praxis.

O'Reilly, C., & Arnold, M. (2005). *Interkulturelle Trainings in Deutschland: Theoretische Grundlagen, Zukunftsperspektiven und eine annotierte Literaturlauswahl.* IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation.

Pauls, M., & Krause, A. (2004). Evaluation interkultureller Trainings zur Auslandsvorbereitung. *Discussion Papers from Europa-Universität Flensburg, International Institute of Management*, 6. <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/institute/iim/dokumente/forschung/discussion-papers/06-discussion-paper-iim-pauls.pdf>

Poortinga, Y., & Brinkmann, U. (2015, 21-23 maja). *Refreshing the Cultural Paradigm: Sharing Stories, Theories and Next Practices* [Prezentacja konferencyjna]. Kongres SIETAR Europa 2015, Walencja, Hiszpania.

Pusch, M. D. (2004). Szkolenie międzykulturowe w perspektywie historycznej. In D. Landis, J. M. Bennett & J. M. Bennett (Eds), *Handbook of Intercultural Training* (3rd ed., pp. 13-36). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231129>

Renwick, G. (1994). *Badanie stanu wiedzy: Analiza podłużna i ocena edukacji międzykulturowej, szkoleń i badań 1932-1984.* [Niepublikowana rozprawa doktorska, Uniwersytet w Pittsburghu].

Romani, L., & Szkudlarek, B. (2014) The Struggles of the Interculturalists: Profesjonalna tożsamość etyczna i wczesne etapy rozwoju kodeksów etycznych. *Journal of Business Ethics*, 119, 173-191. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1610-1>

Roth, J., & Köck C. (Eds.). (2004). *Culture Communication Skills - Interkulturelle Kompetenz: Handbuch für die Erwachsenenbildung.* Bayerischer Volkshochschulverband e.V.

Roth, J. & Köck C. (Eds.). (2009). *Culture Communication Skills: Handbook for Adult Education.* Bayerischer Volkshochschulverband e.V.

Sanchez Salgado, R. (2017). Profesjonalizacja czy amatorstwo: Projekty finansowane przez UE w dziedzinie zatrudnienia i zawodów międzykulturowych. *Politique Européenne*, 57, 54-83. <https://doi.org/10.3917/poeu.057.0054>

Strewe, B. (2005). Bewertung und Benotung interkultureller Kompetenzen in Online-Studiengängen zur interkulturellen Kommunikation. *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien*, 4(11), 1-13. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssolar-454159>

Strewe, B. (2010, 25-27 lutego). "Kriterien zur Professionalität. Beitrag zum Diskussionsforum "Professionalisierung" [Prezentacja konferencyjna]. SIETAR-Forum, Bonn, Niemcy.

Strewe, B. (2010, czerwiec 9). "Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen" [Prezentacja]. Stiftung Universität Hildesheim, Hildesheim, Niemcy.

Strewe, B. (2011, 20-21 maja). *Qualitätskriterien interkultureller Kompetenz in interkulturellen Bildungsmaßnahmen. (Ver)Suche einer Annäherung.* [Prezentacja konferencyjna]. SIETAR Deutschland Theorie-Praxis-Dialog an der Hochschule der Wirtschaft für Management, Mannheim, Niemcy.

Strewe, B. (2011, 21-25 września). *Jak zapewnić jakość w międzykulturowych działaniach ONLINE?* [Prezentacja konferencyjna]. Kongres SIETAR Europa 2011: Interculturalism Ahead: Przejście do świata wirtualnego?, Kraków, Polska.

Strewe, B. (2014, 24 maja). *Bewertungskriterien interkultureller Kompetenzen entlang dem Europäischen Referenzrahmen* [Prezentacja konferencyjna]. IKS-Tagung, Kochel am See, Niemcy.

Strewe, B. (2014, czerwiec 20-21). *Ergebnisse einer Umfrage zum Thema "Qualität und Kompetenz in interkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen"* [Prezentacja konferencyjna]. Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen, Wiedeń, Austria.

Strewe, B. (2014, październik 1-4). *Beschreibung und Bewertung interkultureller Handlungsfähigkeit: Das Modell "Referenzrahmen Interkulturelle Kompetenz"* [Prezentacja konferencyjna]. SIETAR-Forum, Jena, Niemcy.

Strewe, B. (2014, 30-31 października). *Jakość szkoleń międzykulturowych: Das Modell "Referenzrahmen Interkulturelle Kompetenz"* [Prezentacja konferencyjna]. KUSTOS - 10 Jahre interkulturelle Trainings an der Humboldt-Universität zu Berlin. Neue Perspektiven, Berlin, Niemcy.

Küntzel, B., Brinkmann, U., Piper, V., & Strewe, B. (2019, 27 maja – 2 czerwca). *Wytyczanie drogi dla standardów jakości dla specjalistów w zakresie uczenia się międzykulturowego w Europie*. Kongres SIETAR Europa 2019: Budowanie dialogu na temat różnorodności: Towards a Future of Hope, Leuven, Belgia.

Szkudlarek, B., McNett, J., Romani, L., & Lane, H. (2013). Przeszłość, teraźniejszość i przyszłość międzykulturowej edukacji menedżerskiej: The Educators' Perspective. *Academy of Management Learning & Education*, 12(3), 477-493.

Szkudlarek, B., & Romani, L. (2016). Profesjonalizacja poprzez rozproszoną przedsiębiorczość instytucjonalną: Przypadek społeczności międzykulturowej. *Journal of Organizational Change Management*, 29(1), pp. 93-107. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2015-0224>

Thomas, A., Kinast, E. & Schroll-Machl, S. (Eds.). (2003). *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation: Band 1: Grundlagen und Praxisfelder*. Vandenhoeck & Ruprecht.

Xpert Culture Communication Skills®. (n.d.). *Interkulturelle Kompetenz Culture Communication Skills®*. <https://xpert-ccs.de>.

Załącznik 11 Zespół projektowy fazy 1 ECILP

Zespół projektu fazy 1 ECILP (od 1 października 2020 r. do 31 marca 2023 r.)

Partnerami projektu byli:

- Dla SIETAR Deutschland e.V. (koordynator): Christiena Kirchhoff (prezes) i dr Bettina Strewe (pracownik naukowy)
- Dla I.B.I. Intercultural Business Improvement b.v.: Dr Ursula Brinkmann i Oscar H.M. van Weerdenburg
- Dla Stichting Katholieke Universiteit Brabant: Dr Michael Bender
- Za assist Gesellschaft für Unternehmensberatung und Personalentwicklung mbH: Dr. Simona Fabellini i Gary Thomas
- Dla Stowarzyszenia Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości: Krzysztof Ciapała
- Dla Labc s.r.l.: Alessia Farinella