



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

1

Il Sistema di Certificazione ECILP e i suoi Standard



Quest'opera è distribuita con Licenza [Creative Commons Attribuzione -
Condividi allo stesso modo 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

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



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

Il Sistema di Certificazione ECILP e i suoi Standard

Indice dei contenuti

Sommario

Indice dei contenuti	1
1 – Introduzione	4
1.1 La competenza interculturale: una competenza chiave	4
1.2 Obiettivo del Progetto	5
1.3 Gruppi target	6
1.4 Contenuto	7
1.5 Elementi di innovazione	7
1.6 Impatto atteso	8
1.7 Potenziale trasferibile	9
2 - Sviluppare il sistema degli standard ECILP	9
3 - Livelli di qualifica	13
3.1 Informazioni generali	14
3.2 Requisiti	14
3.3 I tre livelli di qualifica	15
3.3.1 Livello 1 - Professionista dell'apprendimento interculturale base (ILP-1)	15
3.3.2 Livello 2 - Professionista dell'apprendimento interculturale avanzato (ILP-2)	15
3.3.3 Livello 3 - Professionista dell'apprendimento interculturale master (ILP-3)	16
3.4 Classificazione	17
4 - Gli standard di qualità	19
4.1 Qualifiche	19
4.2 Certificazione	20
4.3 Elementi, crediti, sistema di punteggio per la classificazione	20
4.4 Processo di Feedback	23



5 - La struttura ECILP	24
5.1 Le tre componenti di ECILP	24
5.2 L'insieme degli standard ECILP	25
5.3 Definizione dei termini di competenza	26
5.3.1 Definire il termine "competenza"	26
5.3.2 Definizione di "competenza interculturale"	27
5.4 Il ventaglio delle competenze ECILP	29
5.5 Area 1: le otto competenze di base	33
5.5.1 Definizioni	33
5.5.1.1 Conoscenza	33
5.5.1.2 Esperienza/Competenze	34
5.5.1.3 Comportamento/Applicazione	34
5.5.2 Descrizione dettagliata delle competenze individuali	35
5.5.2.1 Area 1: Otto competenze di base	35
5.5.2.1.1 Competenza interculturale	37
5.5.2.1.2 Competenza in educazione degli Adulti	41
Introduzione	41
5.5.2.1.3 Competenza in psicologia del lavoro e dell'organizzazione	43
5.5.2.1.4 Competenza professionale	47
5.5.2.1.5 Competenza di Linguaggio e comunicazione	50
5.5.2.1.6 Competenza sociale	52
Definizione	53
5.5.2.1.7 Competenza regionale	55
5.5.2.1.8 Alfabetizzazione mediatica	57
5.6 Area 2: Competenze di processo	59
5.6.1 Introduzione	60
5.6.2 Descrizione delle categorie e delle competenze	61
A – Allineamento degli obiettivi	61
B - Condizioni antecedenti la formazione e allineamento dei partecipanti	62
C – Progettazione della formazione	63
D – Erogazione della formazione	64
E – Valutazione della formazione	66
F – Trasferimento della formazione	67
5.7 Area 3: Competenza strategica	68
6 - Qualificarsi per un determinato livello	71



6.1 In che modo le persone possono qualificarsi per un determinato livello, tenendo in debita considerazione la loro precedente formazione ed esperienza professionale.	71
6.2 Eseguire il processo di autovalutazione	71
6.3 Sistema modulare di valutazione delle competenze	71
6.4 Raggiungere un certo livello di crediti per i diversi livelli.	72
6.5 Autovalutazione - Valutazione da parte di esperti esterni	73
6.6 La combinazione per raggiungere diversi livelli nelle singole competenze	74
7 - Spunti dai sistemi di qualifica europei esistenti per ECILP e raccomandazioni per combinare gli standard	76
7.1 EQF e ECVET	76
7.2 Struttura di ECVET - Sistema Europeo di Crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale	80
8 – Codice etico	82
8.1 Impegno etico	82
8.2 Trattamento etico dei dati dei clienti - Informativa sulla privacy GDPR del progetto ECILP	84
9 - Suggerimenti per ulteriori ricerche sull'efficacia dei servizi di apprendimento interculturale	85
Qual è l'oggetto del processo di valutazione?	85
Quale tipo di valutazione è appropriata per i servizi che promuovono l'apprendimento interculturale?	86
Auto-valutazione	86
Valutazione interna	86
Valutazione esterna	87
Valutazione iniziale, formativa e finale	87
Valutazione qualitativa e quantitativa	88
Come procedere con la valutazione?	88
I risultati per ECILP	90
10 - Riferimenti	91
Appendice 1: Abbreviazioni e glossario	104
Ringraziamenti	108



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

1 – Introduzione

1.1 La competenza interculturale: una competenza chiave

Le competenze fondamentali sono la chiave del successo. Solo 10 anni fa, le competenze e le abilità associate alla comunicazione, al lavoro di squadra e all'interazione sociale venivano definite competenze " soft " o " competenze trasversali " (Dueck, 2011; Levasseur 2013; Moser, 2018). Nella quotidianità e nella vita lavorativa internazionale e interculturale, tuttavia, è diventato sempre più evidente che la pura conoscenza tecnica e fattuale e un approccio esclusivamente oggettivo nel lavoro di squadra, nella comunicazione a distanza o online o anche nella stretta collaborazione con i colleghi, non sono affatto sufficienti per consentire a un team che agisce in modo armonioso di cooperare in modo proficuo e costruttivo e di raggiungere risultati soddisfacenti o addirittura superiori alla media. Già 20 anni fa, in diversi studi è stato dimostrato che il successo di un'azione interculturale si basa in misura considerevole su competenze come la costruzione di relazioni, la capacità di risolvere i problemi, la capacità di risolvere i conflitti, ecc.

Di conseguenza, anche la prospettiva sul campo della comunicazione e delle competenze interculturali è cambiata in modo significativo negli ultimi anni (Moosmüller & Roth, 2020; Bolten, 2020). A causa della crescente differenziazione delle definizioni dello stesso argomento di ricerca e della diversificazione delle attività di facilitazione come la formazione, il coaching, la consulenza, ecc., l'aspetto puramente cognitivo non è più in primo piano tra le competenze dei professionisti interculturali, quanto piuttosto gli aspetti dell'esperienza, del comportamento, delle abilità pratiche e della (auto)riflessione. Inoltre, il contenuto delle attività di mediazione interculturale non è più incentrato esclusivamente sul classico approccio bi-centrico al Paese. Vengono prese in considerazione anche le componenti della diversità (Gardenswartz & Rowe, 2022), come le forme organizzative, le regioni, gli approcci affettivi, il multiculturalismo, le competenze di gruppo, la religione, ecc.

Di conseguenza, i professionisti del contesto interculturale sono chiamati a sviluppare competenze che vadano oltre l'approccio conoscitivo del Paese, ormai sperimentato con successo in passato. Questo aspetto deve applicarsi ancora di più a tutti i moltiplicatori che insegnano e trasmettono competenze interculturali (Leenen, 2019).

Per garantire questi requisiti di professionalità a livello europeo, nell'ambito del progetto ECILP è stato sviluppato uno standard di qualità a livello europeo per i professionisti che lavorano nel campo dell'insegnamento delle competenze interculturali. Lo standard ECILP si basa sulle competenze generali sopra menzionate, indispensabili nell'interazione interculturale.

1.2 Obiettivo del Progetto

L'obiettivo principale del progetto ECILP è quello di definire standard professionali a livello europeo per i professionisti dell'apprendimento interculturale (ILP), che preparino il terreno per un certificato per professionisti interculturali. Lo schema di certificazione ECILP sviluppato in questo progetto, e descritto in questo documento IO1, è costituito da una gamma ricca e completa di elementi cognitivi, affettivi, esperienziali e comportamentali che si ritiene siano necessari agli ILP per fornire servizi interculturali professionali. Gli standard professionali ECILP sono attuati nel questionario di autovalutazione ECILP per gli ILP, al fine di valutare se e in che misura soddisfano le attuali richieste provenienti dalle organizzazioni che operano a livello internazionale, comprese le organizzazioni profit e no-profit, i fornitori di servizi amministrativi, il lavoro nei servizi sociali e così via.

Lo schema di certificazione ECILP e l'indagine di autovalutazione sono utili a formatori, coach, mediatori, insegnanti e a molti professionisti che lavorano in un contesto interculturale e supportano gli altri a operare in questi contesti. Tutti questi professionisti possono utilizzare il sistema ECILP per valutare il loro livello attuale di competenze, per identificare il livello attuale di prestazione, i punti di forza, i punti vuoti e le lacune e per scegliere sistematicamente su quali competenze investire.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Rendere espliciti e tangibili i requisiti dei servizi di formazione interculturale attuali è importante per offrire un sistema trasparente ed equo, accessibile a tutte le parti interessate. Lo schema ECILP comprende 21 competenze che riguardano tre aree diverse (denominate competenze di base, di processo e strategiche). Le competenze sono rese operative da oltre 500 elementi che riguardano queste competenze. Lo schema di certificazione ECILP rappresenta il primo passo indispensabile per sviluppare un processo di certificazione in cui lo strumento di autovalutazione ECILP qui sviluppato sarà parte integrante in un processo di valutazione completo. Il certificato ECILP è progettato per essere valido in modo uniforme in tutta Europa, garantendo così standard di qualità equivalenti in tutta Europa e favorendo la mobilità all'interno dell'Europa.

1.3 Gruppi target

Il gruppo target del progetto ECILP comprende un'ampia tipologia di persone attive nell'ambito dell'istruzione scolastica e superiore, nonché della formazione continua per adulti nel settore privato e pubblico, oltre a professionisti che operano in un contesto internazionale. Mentre in passato erano soprattutto gli **insegnanti**, i **docenti universitari**, i **professori** e i **formatori delle istituzioni educative pubbliche e private**, oggi, oltre a questo gruppo, anche i **consulenti**, i **coach**, i **mediatori**, i **facilitatori**, i **supervisori nelle aziende**, il **personale amministrativo**, gli **assistenti sociali** e molti altri stanno acquisendo competenze interculturali (Gibson, 2021, p. 9; Reeb, 2022). In un mondo che si sta espandendo, a tutti loro è richiesto non solo di avere una conoscenza di altre culture, ma anche di acquisire competenze e abilità che rendano più facile trattare e lavorare quotidianamente con colleghi di culture diverse, e in alcuni casi lo rendano possibile. A questo proposito, il certificato ECILP può essere utilizzato per tutte le forme di sviluppo professionale continuo e di formazione professionale (VET). Si rivolge quindi alle persone che lavorano e che desiderano qualificarsi o formarsi ulteriormente nel loro settore professionale attraverso una formazione continua specializzata nell'area interculturale.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

1.4 Contenuto

Il progetto ECILP ha reso riconoscibili le competenze interculturali sviluppando e descrivendo un'ampia tipologia di **conoscenze**, **competenze** e **abilità** in tre aree principali (vedi capitoli 1 e 4). Ogni formatore, coach, mentore e supervisore può utilizzare questo quadro di certificazione come guida ed effettuare un'autovalutazione delle proprie competenze per il contesto (lavorativo) interculturale. A tale scopo, è stato creato un portale online con domande, sulle quali sono richieste informazioni per i vari campi di competenza. Le informazioni sono incluse in una valutazione a punti (Area 1 e 2, vedere Capitoli 3, 4 e 6). Per offrire a coloro che riceveranno la certificazione l'opportunità di ampliare le proprie competenze al termine dell'**autovalutazione**, viene proposta anche una panoramica delle competenze, in cui le competenze stesse possono essere ampliate e approfondite in termini di conoscenze, esperienze e comportamenti richiesti (Area 3, vedere Capitolo 5).

Per la realizzazione del certificato sono state considerate le **premesse etiche**, che hanno costituito l'orientamento e la linea guida per il team ECILP nell'elaborazione dell'intero quadro del certificato. Inoltre, i principi del progetto si basano sulle linee guida della **Commissione Europea** e sui suoi standard educativi (vedi Capitoli 7 e 8). Infine, si forniscono raccomandazioni per **ulteriori ricerche** su come il lavoro nel contesto dell'apprendimento interculturale possa continuare ad essere costruttivo ed efficace (Capitolo 9).

Un secondo documento, "Governance, Regolamenti e altri requisiti" (GRR - O2 del progetto) descrive la struttura e i processi necessari per garantire decisioni trasparenti, imparziali e competenti sul rilascio del Certificato ECILP ai singoli richiedenti.

1.5 Elementi di innovazione

ECILP è evidentemente innovativo. In base alle conoscenze di cui disponiamo, non esiste alcuno strumento standardizzato per la definizione di criteri di qualità per la professione di formatore interculturale, né nell'UE



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

né al di fuori dell'UE. Diverse università hanno sviluppato un proprio certificato, che può o meno corrispondere alle esigenze di un contesto di formazione aziendale; diverse aziende nazionali e globali hanno definito i propri standard, così come i programmi di formazione dei formatori. Tuttavia, manca uno **strumento comune** - come l'ECILP - che fornisca a coloro che desiderano insegnare o lavorare nel contesto professionale interculturale, così come a coloro che già lavorano come formatori, coach, facilitatori o simili, nonché alle agenzie di formazione, ai moltiplicatori e alle agenzie di formazione dei formatori, una chiara direzione per gli standard di competenza professionali, oggettivi, basati sulle evidenze e comuni per i professionisti dell'apprendimento interculturale in tutta Europa, per diversi ambiti e scopi professionali.

1.6 Impatto atteso

L'ECILP sarà fondamentale per la definizione della professione dell'apprendimento interculturale.

In primo luogo, aiuterà i clienti a ottimizzare la qualità del loro servizio interculturale e li proteggerà dal rischio di una qualità inferiore agli standard.

In secondo luogo, con l'aiuto di un sistema di standard interculturali riconosciuto a livello europeo, i fornitori di servizi saranno in grado di costituire team di progetto di professionisti in modo più adeguato e sicuro rispetto a quanto avviene oggi. Non dovranno più investire il loro tempo nella valutazione di un gran numero di potenziali formatori, ma potranno affidarsi all'ECILP come solida base per uno standard di competenza interculturale a livello europeo.

In terzo luogo, i professionisti dell'apprendimento interculturale potranno agire con maggiore fiducia professionale e autostima, con una qualifica che li aiuterà a tradurre il loro impegno interculturale in una solida carriera come professionisti dell'apprendimento interculturale.

In quarto luogo, le associazioni di questo settore saranno in grado di sostenere i loro membri nell'offerta di programmi che soddisfano gli standard ECILP.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

1.7 Potenziale trasferibile

Il progetto migliorerà il riconoscimento professionale non solo nella professione interculturale, ma anche nel mondo degli affari e nei settori globali, che spesso non riconoscono ancora la necessità di una formazione interculturale e dell'acquisizione di competenze interculturali. Poiché l'ECILP dispone di standard generalmente accettati, è prevedibile che la questione della qualificazione interculturale sarà presa più seriamente di prima. Una volta definite le regole per il rilascio del certificato ECILP per un campo di pratica, esse possono essere utilizzate per aree correlate di pratica professionale (dalla formazione al coaching e alla consulenza al lavoro di squadra), per settori diversi (ad esempio, nella formazione aziendale o nelle aree della salute, della migrazione, dell'istruzione superiore internazionale, del governo, dell'istruzione primaria e secondaria e della formazione professionale) e per campi correlati (ad esempio, insegnanti, medici, assistenti sociali la cui clientela sta diventando sempre più culturalmente diversificata) (cfr. Leenen 2019, pag. 135).

2 - Sviluppare il sistema degli standard ECILP

In vista della creazione del certificato ECILP, il primo passo è stato quello di raccogliere, analizzare e confrontare gli standard e i certificati di qualità esistenti in Europa e all'estero. Questi standard non sono stati volutamente ricercati esclusivamente nel settore interculturale, ma in diverse aree tematiche (lingue, educazione degli adulti, tecnologia e IT, psicologia, formazione professionale, ecc.) e in diversi Paesi, per poter confrontare e mettere in relazione un'ampia gamma di competenze. A questo scopo, è stato sviluppato un modulo online (vedi Figura 1), che è stato elaborato dal team ECILP e reso disponibile ai membri SIETAR in Europa e ad altri che lavorano nel contesto interculturale, al fine di raccogliere il maggior numero possibile di contributi provenienti da contesti diversi. Questa raccolta ha costituito la base per un ulteriore lavoro.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

The screenshot shows a Google Form titled "ECILP | Collection of Models". The form contains several sections: a header with the title, a paragraph explaining the purpose of the form, a paragraph with contact information for technical issues, a paragraph about the importance of knowing who submitted a model, a section for user authentication (showing the email mbender.edu@gmail.com and a "Switch account" link), a section for name selection (a dropdown menu with "Choose" selected), a section for manual name entry (a text input field labeled "Your answer"), and a "Next" button. At the bottom, there is a "Clear form" link, a warning about not submitting passwords, a disclaimer, and the "Google Forms" logo.

Figura 1: Modulo Google per la raccolta di modelli

In questo modo, è stato possibile raccogliere 54 modelli di certificati e qualifiche dall'Europa (Germania, Paesi Bassi, Polonia, Italia, ecc.) e tre dagli Stati Uniti. Tra questi figurano i seguenti:



European Certificate for Intercultural Learning Professionals

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

Figura 2: Collezione di modelli di orientamento per l'ECILP

I modelli presentati sono stati raccolti in una tabella con i criteri e le categorie selezionate. In una seconda fase, sono state esaminate e confrontate le caratteristiche importanti dei rispettivi standard (vedi Figura 3). L'obiettivo di questa procedura era di apprendere da altri modelli già esistenti in Europa e all'estero e di includere nelle considerazioni gli standard già esistenti a livello europeo e di stabilire se potevano o dovevano essere presi in considerazione per il certificato ECILP, ad esempio adattando o recependo i criteri o adeguandoli. In questo modo è stato possibile registrare i criteri principali per la creazione del certificato ECILP.



ID	Title of model	Country of application	Availability	Target G.L.	Link to website of model	Characteristics of model	Language
300001	19.08.21 Swiss German	IT 201 Swiss Code of Ethics Behavior	not clear will create	IT 2011 Italian	http://www.italian.it/it/press	Project	English
300002	17.02.17 Swiss German	The Entrepreneurship Competence Framework 2016	EntreComp	2016 COMAR program of the EC	http://ec.europa.eu/entrepreneurship	European Union	other (not selected)
300003	18.04.17 Italian Swiss	European Framework of Reference for Language Learning, testing years 2019	EFRE	2019 EFRE - Council of Europe	http://www.coe.int/t/t09/L21/EFRE/EFRE_en.asp	Post in Switzerland, later multiple in Europe	multiple in Europe
300004	18.03.20 Italian Swiss	European Qualifications Framework	EQF	Implemented 2018, revised 2024 - Council of Europe	http://www.coe.int/t/t09/L21/EQF/EQF_en.asp	EU countries	multiple in Europe
300005	14.03.20 Italian Swiss	Deutsche Standards für Interkulturelle Kompetenz (DIK)	2014 DIK	not found	http://www.dik.de	Germany	national in Germany
300006	11.08.24 Italian Swiss	Bellina adding int. Nat 11 (online)	2024	2024			
300007	11.01.20 Italian German	Qualitätsstandards für Personalberatung in Unternehmen und Berufung Quality standards for human resources consulting	2020	2020	http://www.berufung.de	Germany	national in Germany
300008	19.04.19 Italian Swiss	European Quality Assurance in Vocational Education and Training Network	EQAVET	2014-2018 (repealed 2019) commission	http://ec.europa.eu/eatv	EU countries	English
300009	11.04.19 Italian German	First comprehensive framework of interdisciplinarity for adults	2019 CECEI	2019 CECEI	http://www.cecei.org/cecei/cecei_en.asp	EU countries	English
300010	19.05.20 Italian Swiss	Lehrplan Interkulturelles Bewusstsein (Lehrplan 2019/2020)	no precise information in IT database, Austria 19	2019 CECEI	http://www.cecei.org/cecei/cecei_en.asp	Austria	national in Austria
300011	15.05.21 Italian Swiss	Interkulturelle Kompetenz - Culture communication skills	2014-2024	2014-2024	http://www.kompass.de	Germany	national in Germany
300012	17.05.20 Italian Swiss	Round in der Erwachsenenbildung, Länderspezifische Standards	2019, revised in 2021	2019, revised in 2021	http://www.adb.de	Germany	national in Germany
300013	12.04.20 Italian Swiss	Interkultureller Prozess, Auszubildende, Berufswahl in 4 Monaten	2020, 2021, 2022, 2023	2020, 2021, 2022, 2023	http://www.adb.de	Germany	national in Germany
300014	16.05.20 Italian Swiss	Global National of Global Skills	2018 (added with revised 2018/2019)	2018 (added with revised 2018/2019)	http://www.gns.de	Netherlands	English
300015	17.05.20 Italian Swiss	Interkulturelle Kompetenz in English	2021	2021 (repealed 2021/2022)	http://www.adb.de	Germany	national in Germany
300016	10.14.20 Italian German	Lehrplan Interkulturelles Human Resource Management	2020/2021	2020 (update revision from Learning Objectives)	http://www.adb.de	Netherlands	other (not selected)
300017	16.05.20 Italian Swiss	Interkulturelles Bewusstsein / Interkulturelle Transkulturelle Transkulturelle Prozesse	2020 "1 University of Jena", 2021	2020 "1 University of Jena", 2021	http://www.adb.de	Germany	national in Germany
300018	11.01.21 Italian Swiss	Interkulturelles Bewusstsein / Interkulturelle Transkulturelle Prozesse	2020 University of Jena, 2021	2020 University of Jena, 2021	http://www.adb.de	Germany	national in Germany
300019	11.01.21 Italian Swiss	Interkulturelles Bewusstsein / Interkulturelle Transkulturelle Prozesse	not found	University of Jena, 2021	http://www.adb.de	Germany	national in Germany
300020	15.01.21 Italian Swiss	Qualitätsstandards für Personalberatung in Unternehmen und Berufung	2020 (based on previous Ministry of Interior and EU)	http://www.adb.de	http://www.adb.de	Netherlands	national in Germany

Figura 3: Comparazione dei modelli di certificazione

Sono stati identificati vantaggi e svantaggi dei modelli raccolti, che sono stati discussi e selezionati in relazione al certificato ECILP. Sono stati così selezionati 24 modelli, le cui caratteristiche sono state analizzate in dettaglio in relazione al certificato ECILP. I criteri più importanti sono stati i seguenti:

- Da quando il certificato è accessibile?
- È stato rivisto / sviluppato ulteriormente da quando è stato creato?
- È stato sviluppato con consulenza/supporto scientifico?
- In quale Paese/regione è stato sviluppato?
- Quale area tematica è trattata?
- Per quale gruppo target è stato sviluppato?
- Da chi è stato finanziato?
- In quante lingue è disponibile?
- Quanto è diffuso il certificato?
- Quanto è riconosciuto?

- Come viene applicato?
- Viene gestito da un'istituzione competente?
- Ci sono costi da sostenere per ottenere il certificato?
- Esistono informazioni trasparenti per gli utenti?

Ecc.

Grazie a queste fasi preparatorie, è stato possibile acquisire importanti informazioni per la creazione del Certificato Europeo per Professionisti Interculturali, che sono descritte nel Capitolo 5.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

3 - Livelli di qualifica

3.1 Informazioni generali

Negli standard di certificazione esaminati (vedere 2.1.1), i livelli di qualifica variano notevolmente. Variano da nessuna distinzione, cioè un solo livello (vedere i certificati dei formatori di intercultura.de) a otto livelli (EQF, 2017, 22f.).

Il Certificato Europeo in Psicologia distingue due livelli (base e avanzato) con la possibilità di attestare le competenze in aree tematiche specifiche (Federazione Europea delle Associazioni di Psicologi [EFPA], 2019).

Come accade oggi in molti certificati nazionali ed europei (vedi IOBC, XPERT CCS), l'ECILP distingue tre livelli di certificazione: ILP base, ILP avanzato e ILP master. I livelli si sviluppano linearmente e qualitativamente l'uno rispetto all'altro. La divisione in tre livelli è, da un lato, chiara e, dall'altro, realizzabile come obiettivo di apprendimento per i candidati. In terzo luogo, le competenze individuali introdotte nel quadro del certificato possono corrispondere ad altri quadri di qualificazione a livello europeo (vedere Severing, 2005, pag. 12).

Il certificato non è indirizzato esclusivamente ai formatori interculturali, ma copre un'ampia gamma di professioni e di attività nel contesto interculturale, grazie alla molteplicità dei campi di competenza e degli elementi introdotti.

3.2 Requisiti

Per ottenere il certificato ECILP, i candidati devono soddisfare una serie di requisiti.

I candidati sono tenuti a:

- a) essere in possesso di una laurea/diploma in una materia pertinente (ad esempio, una laurea/formazione in un campo interculturale come Comunicazione Interculturale (IC), Comunicazione Aziendale IC,



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Gestione IC, Psicologia IC) o aver completato un numero di crediti equivalente al numero di ECTS (Sistema Europeo di Accumulo e Trasferimento dei Crediti) di una laurea triennale;

b) e

- I. aver vissuto e/o lavorato all'estero per almeno un anno e aver riflettuto attivamente su questa esperienza, oltre ad avere dimestichezza con le condizioni quotidiane in loco e continuando a integrarsi nei processi locali
- II. o vivere in modo bi- o multiculturale;

c) e aver lavorato come professionisti dell'apprendimento interculturale (ad esempio, come formatore/facilitatore/consulente) per almeno un anno.

3.3 I tre livelli di qualifica

Nell'ambito del processo di certificazione, i candidati possono ottenere uno dei tre livelli di certificazione ECILP:

3.3.1 Livello 1 - Professionista dell'apprendimento interculturale base (ILP-1)

Questo è il certificato di livello base. Include tutte le descrizioni delle competenze di base necessarie per lavorare come Professionista dell'Apprendimento Interculturale (ILP).

Definizione: Il Professionista dell'Apprendimento Interculturale è una persona che lavora e/o insegna e/o facilita come professionista in un contesto interculturale.

3.3.2 Livello 2 - Professionista dell'apprendimento interculturale avanzato (ILP-2)

Questo livello sviluppa il livello di base. Indica uno stadio avanzato di competenza interculturale. Per conseguire questo secondo livello di certificazione, i candidati devono essere più esperti in tutti i requisiti rispetto al Livello 1.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

3.3.3 Livello 3 - Professionista dell'apprendimento interculturale master (ILP-3)

Per raggiungere il terzo e più prestigioso livello di certificazione, i candidati dimostrano un elevato livello di competenza in tutte le aree e le competenze, con un'ampia esperienza, una conoscenza teorica e dei contenuti, un'ampiezza metodologica, una disponibilità comportamentale flessibile, una capacità di modificare i codici e un intenso lavoro di riflessione. Ciò consente al Master ILP di affrontare questioni professionali complesse in un contesto interculturale e, ad esempio, di supervisionare gli studenti ai livelli ILP-1 e ILP-2.

Una caratteristica peculiare del concetto ECILP è la certificazione parziale nell'area della competenza regionale. Ciò significa che i candidati possono ottenere un certificato parziale nell'ambito del *Certificato Regionale Europeo per Professionisti dell'Apprendimento Interculturale (R-ECILP)*. Questo sotto-certificato si concentra sulle competenze regionali e tiene conto del fatto che la domanda di formazione cosiddetta nazionale è ancora molto alta nel settore economico. Per questo motivo, l'ECILP vuole dare ai formatori l'opportunità di dimostrare la loro competenza specifica per Paese in un contesto professionale. La valutazione della competenza regionale è anche una componente standard di tutti e tre i livelli ECILP.

Come per tutti i livelli, ogni Professionista dell'Apprendimento Interculturale (ILP) di ogni livello e sotto-certificato si impegna a mantenere una serie di principi etici, come stabilito nel Codice Etico di ECILP, che è allineato con i requisiti nazionali in cui l'ILP lavora (vedere capitolo 8).

Riconosciamo che esistono diversi modi per costruire le competenze interculturali. Per ogni singolo caso, le competenze delle persone da certificare devono essere descritte e classificate di conseguenza, in modo da poter essere valutate e confrontate.

3.4 Classificazione

La classificazione è definita da requisiti minimi che devono essere soddisfatti da un'autovalutazione. Questi requisiti minimi sono elencati nel



capitolo 5 e riguardano otto competenze nell'area 1, sei competenze nell'area 2 e nove competenze nell'area 3. Poiché la competenza interculturale è una caratteristica chiave della certificazione, i requisiti per questa competenza sono più elevati rispetto alle altre competenze (30, 60 e 80-, rispettivamente per i tre livelli). Ulteriori dettagli e percentuali specifiche per tutte le competenze e i livelli si trovano nella figura seguente:

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

Figura 4: Tabella dei requisiti minimi per i livelli di certificazione dell'ECILP espressi in percentuali tra le competenze.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

4 - Gli standard di qualità

Questa sezione fornisce dettagli sugli standard di qualità di ECILP da soddisfare per accedere a un determinato livello, ed elabora la definizione di questi standard in termini di base teorica e di efficacia empiricamente documentata.

4.1 Qualifiche

Il termine qualifica comprende due aspetti:

1 - Qualifiche formali: Il risultato formale (qualifica, certificato, diploma, attestato o titolo) di un processo di valutazione e convalida. Attraverso questo processo, un'autorità o un organismo competente verifica che una persona sia in grado di dimostrare risultati di apprendimento che possono essere misurati rispetto a standard specifici e/o che abbia la competenza necessaria per svolgere un compito in un campo di attività specifico. Una qualifica riconosce ufficialmente il valore dei risultati di apprendimento nel mercato del lavoro e nell'istruzione e formazione. Una qualifica, in generale, può conferire il diritto legale di esercitare una particolare professione (CEDEFOP, 2011, p. 128; [EQF, 2017, p.15f.](#); Tuck, 2007).

Attualmente, ECILP non attribuisce un diritto legale di questo tipo, ma è un accreditamento professionale che consente agli ILP di dimostrare la loro competenza in modo standardizzato ai propri clienti.

2 - Requisiti professionali: le conoscenze, le attitudini e le competenze necessarie per svolgere i compiti specifici associati a una particolare mansione. Per i datori di lavoro, è importante dimostrare quali qualifiche possiedono i candidati o i dipendenti. Per molte professioni in Germania e in altri Paesi europei, i certificati di qualifica sono un prerequisito per l'ingresso. Inoltre, documentano il livello di competenza e il possibile sviluppo di conoscenze, abilità e capacità individuali per un'ulteriore formazione personalizzata. Le qualifiche aiutano le istituzioni educative e i fornitori a classificare le competenze. A livello europeo, facilitano la



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

comparabilità in caso di mobilità lavorativa (CEDEFOP, 2011, p. 128f.; EQF, 2017, p. 15f.; Nielsen et al, 2007; Tuck, 2007).

4.2 Certificazione

La certificazione è il processo attraverso il quale una terza parte fornisce una garanzia di conformità ai requisiti specificati di un prodotto, di un processo, di un servizio o di un'intera istituzione (Fonte: ISO; Glossario AQS, CEDEFOP, 2011).

Attualmente, ECILP non conferisce un titolo legale corrispondente. Il quadro ECILP rappresenta la base in termini di contenuti professionali, che saranno sviluppati in un certificato formale in una seconda fase del progetto, con le relative fasi legali, organizzative e di attuazione.

4.3 Elementi, crediti, sistema di punteggio per la classificazione

In linea di principio, gli elementi sono concepiti in modo tale da essere comparabili tra loro in termini di autovalutazione (ad esempio, su formati di risposta su scala Likert).

Tuttavia, esistono una serie di considerazioni che impongono di non trattare tutti gli elementi allo stesso modo, e quindi abbiamo adottato soglie specifiche che un intervistato deve soddisfare per raggiungere uno dei tre livelli delineati in ECILP (per ulteriori dettagli, vedere la sezione 6 di questo rapporto). Questi tre livelli sono Professionista dell'Apprendimento Interculturale (ILP) Base, ILP Avanzato e ILP Master. Per la maggior parte delle competenze, adottiamo tre punteggi minimi a 10, 30 o 60% del punteggio massimo teoricamente possibile. Solo per la Competenza Interculturale - a causa del suo ruolo critico per la certificazione - viene adottata una serie diversa di cut-off, con 30, 60 e 50% rispettivamente per l'ILP Base, l'ILP Avanzato e l'ILP Master. Inoltre, esistono criteri condizionali; ad esempio, per ottenere ILP Master, è necessario superare



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

le soglie in tutte le competenze (i punteggi più bassi in una competenza non possono essere compensati da punteggi più alti in un'altra competenza, cosa che invece avviene all'interno delle competenze). Il sistema di ponderazione e i cut-off sono monitorati attentamente (vedere IO2, nonché il pilot e l'adozione preliminare dell'autovalutazione).

Il sistema ECILP prevede un'autovalutazione. Gli elementi di autovalutazione di questa verifica sono suddivisi tra le aree di competenza (competenze di base, di processo e strategiche). Le competenze non presentano lo stesso numero di elementi e non sono ugualmente rilevanti per la valutazione finale. Per esempio, la Competenza Interculturale (una delle competenze di base) presenta un maggior numero di elementi rispetto alle altre competenze ed è anche più determinante per il punteggio finale. In particolare, nell'ambito delle competenze di base, gli item attingono alle conoscenze, all'esperienza e ai comportamenti associati a una competenza specifica.

Il questionario contiene circa 530 voci, suddivise in 21 diverse aree di competenza.

Gli elementi possono variare in base al modo in cui il candidato risponde ad essi. La maggior parte degli articoli presenta un formato di risposta di tipo Likert, ma alcuni articoli richiedono un formato diverso, ad esempio stime di frequenza e un testo a risposta aperta. L'autovalutazione include anche un testo a risposta libera, per garantire che il sistema ECILP possa svilupparsi nel tempo e includere aree tematiche che finora non sono state considerate. Inoltre, queste risposte aperte consentono al richiedente di fornire prove che possono essere successivamente verificate da un revisore esterno.

Il tema della misurazione delle competenze è stato a lungo dibattuto dagli esperti (per una panoramica si veda Bennett, 2017; Chen & Starosta, 2000; Erpenbeck et al., 2017; Leenen, 2019, p. 203f.). In genere si ritiene che sia difficile esprimere le competenze in modo numerico e gli studiosi sostengono quindi la necessità di descrivere le competenze nel modo più preciso possibile e il più vicino possibile agli elementi comportamentali, per ovviare ai limiti delle autodichiarazioni (Becker et al., 2018, Capitolo 1.3). Bolten mette in dubbio il "senso dei test di competenza interculturale



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

standardizzati" in generale (Bolten 2014, pag. 37). Allo stesso tempo, è chiaro che per un confronto significativo, una valutazione quantitativa è importante.

Nel campo interculturale, strumenti come l'Intercultural Development Inventory® (IDI®; (Misurare la sensibilità interculturale: The intercultural development inventory) di Mitchell R. Hammer,* Milton J. Bennett e Richard Wiseman (2003) e l'Intercultural Readiness Check (IRC; Brinkmann & van Weerdenburg, 2014) hanno dimostrato la loro validità per l'autovalutazione. Recentemente, Chen e Gabrenya hanno fornito una panoramica delle proprietà psicometriche delle cinque scale più utilizzate, che comprendono la Scala di Intelligenza Culturale, la Scala di Adattamento Socioculturale, l'Inventario di Adattamento Cross-Culturale; il Questionario di Personalità Multiculturale; e la Scala di Sensibilità Interculturale (per una panoramica, vedere Chen & Gabrenya, 2021; vedere anche Matsumoto & Hwang, 2013). Hanno trovato supporto per la validità convergente, ma la validità discriminatoria è stata un problema per alcuni degli strumenti, e le strutture degli strumenti non potevano sempre differenziare sufficientemente tra i loro elementi costitutivi. Chen e Gabrenya (2021) mettono in guardia anche sulla mancanza di considerazioni sull'equivalenza transculturale (si veda anche Bender & Adams, 2021, per una panoramica) e suggeriscono di orientarsi verso valutazioni basate su criteri dell'utilità di tali scale (ad esempio, l'adattamento e le prestazioni degli espatriati).

Il sistema ECILP comprende una serie di competenze interculturali e di competenze in aree di competenza correlate che sono considerate consigliabili o indispensabili in un'attività di apprendimento in un contesto interculturale (vedere capitolo 5.3). Inoltre, si sottolinea che anche con un'autovalutazione come nel presente quadro di certificazione, si può ottenere solo un'approssimazione delle competenze che possono essere richiamate in ogni singolo caso e per ogni situazione specifica, il che è particolarmente rilevante dati i limiti dei modelli attuali. Una valutazione delle competenze come quella del presente progetto rimane schematica, anche se nel certificato ECILP si svolge un'interrogazione molto dettagliata in 3 aree di competenza con 54 campi e quindi si ottiene una descrizione completa di un numero elevato di competenze sia nel campo interculturale che in quello della formazione e della mediazione.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

4.4 Processo di Feedback

Per quanto riguarda la completezza, la gestibilità e la percorribilità del sistema ECILP, durante la creazione del sistema di certificati, il lavoro sul quadro ECILP è stato rivisto a intervalli di alcuni mesi attraverso feedback di vario tipo da parte di professionisti ed esperti esterni.

- In primo luogo, è stato utilizzato un processo di intervista qualitativa per ottenere l'opinione dei colleghi professionisti sul quadro di competenze (revisione amichevole).

- In secondo luogo, le idee di colleghi, accademici, formatori e altri professionisti di provenienza interculturale sono state raccolte attraverso un questionario online. La risposta è stata di 91 persone.

- In terzo luogo, è stato organizzato un workshop internazionale online su questo tema con circa 30 professionisti del contesto formativo interculturale.

- In quarto luogo, i primi risultati sono stati presentati al Congresso internazionale SIETAR 2022 e discussi con i colleghi.

- In quinto luogo, è stato condotto uno studio pilota tra i membri SIETAR in tutta Europa come ulteriore strumento per garantire la qualità del prodotto ECILP dopo la creazione della griglia di competenze.

In uno studio pilota condotto in tutta Europa con 100 persone a questo scopo, il sistema è stato spiegato in sessioni online separate e le persone interessate hanno compilato il questionario. Molti partecipanti hanno fornito un feedback prezioso che potrebbe essere incorporato nel questionario per una gestione ancora migliore e una comprensione più chiara.

5 - La struttura ECILP

Questa sezione presenta lo schema di certificazione ECILP e i principali elementi di questo modello di competenza.

5.1 Le tre componenti di ECILP

Lo schema ECILP (il modello di competenze ECILP) è composto da tre parti che si sviluppano logicamente l'una rispetto all'altra: competenze di base, competenze di processo e competenze strategiche. La struttura è stata ispirata dal Certificato Europeo in Psicologia - EFPA (Bartram/Roe 2005/2019/2021); tuttavia è stata adeguata e completata per adattarsi al contesto professionale interculturale. Il modello di certificazione è composto da tre aree:

1. L'Area 1 contiene otto competenze di base che sono considerate necessarie per le attività di apprendimento in un contesto interculturale. Queste otto competenze di base sono descritte in dettaglio in seguito (vedere il capitolo 5.5).
2. L'area 2 si concentra sul processo di erogazione dei servizi. Qui, le sequenze temporali di un evento di apprendimento strutturato e le competenze complete associate sono descritte in sei fasi individuali (vedere capitolo 5.6).
3. L'Area 3 estende e approfondisce le competenze e contiene suggerimenti per il perfezionamento professionale in quest'area (vedere il capitolo 5.7).

Structure - simplified model -

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

Figura 5: Il Modello tripartito di certificazione in forma di tabella



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Questa suddivisione in tre parti si traduce in una struttura generale di

- Competenze di base per lavorare in ambito interculturale
- Competenze di processo: per fornire servizi interculturali in ambito interculturale, e
- Competenze strategiche per lavorare in ambito interculturale (che possono essere sviluppate individualmente).

5.2 L'insieme degli standard ECILP

Gli standard ECILP si basano su ricerche aggiornate, che riguardano opere fino alle pubblicazioni del 2022. Integrano contenuti, metodi, teorie e aspetti didattici selezionati in una struttura complessiva di competenze necessarie per la pratica professionale interculturale. Riuniscono i sistemi di standard esistenti in un sistema di standard che può essere condiviso in tutta Europa.

Inoltre, gli standard includono gli aspetti contenutistici, metodologici, didattici, organizzativi e comunicativi dei contesti di apprendimento e delle attività didattiche. Questi aspetti sono anche centrali per il lavoro nell'apprendimento interculturale, per poter impartire adeguatamente le competenze interculturali a diversi gruppi target.

5.3 Definizione dei termini di competenza

5.3.1 Definire il termine "competenza"

Il termine "competenza" comprende un insieme di caratteristiche individuali provenienti dai campi della conoscenza, dell'esperienza e dell'applicazione (Arnold & Erpenbeck, 2021; Arnold, 2010). La "competenza" è definita come le abilità e le capacità cognitive disponibili negli individui o che possono essere apprese per risolvere problemi specifici, così come la disponibilità e le abilità motivazionali [guidate da motivi] e volitive [guidate dalla volontà individuale] e sociali associate, per essere in grado di utilizzare con successo e in modo responsabile le soluzioni ai problemi in situazioni variabili (tratto da Klieme et al., 2003, pag. 72).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

O in breve:

... la capacità o la disposizione a risolvere un problema in una situazione particolare in modo auto-organizzato (Tratto da Kochmann, 2007a, pag. 219).

Le competenze professionali sono spesso suddivise nelle seguenti competenze individuali:

- Competenze professionali
- Competenze sociali e di comunicazione
- Competenze individuali
- Competenze metodologiche

(Beckers & Pastoors, 2018, p. 22).

Competente è quindi una persona che ha a disposizione un intero 'set' di competenze individuali, come se si trattasse di una cassetta degli attrezzi. Per questo motivo, le pubblicazioni accademiche parlano spesso di "competenze" al plurale piuttosto che al singolare, quando si riferiscono alla totalità di conoscenze, abilità e capacità acquisite. Il termine "Metakompetenzen" (metacompetenze; Bergmann et al., 2006; Erpenbeck, 2006) è un termine generale per la varietà di competenze individuali.

In un contesto professionale, queste competenze devono spesso essere dimostrate (vedere capitolo 4). Si applicano alla "capacità dimostrata di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche in situazioni di lavoro o di apprendimento e per lo sviluppo professionale e/o personale" (CEDEFOP, 2011, pag. 36).

Per questo motivo, soprattutto nel settore dell'istruzione e della formazione professionale (VET), a cui è assegnato il CEDEFOP, la maggior parte dei settori formativi ha già introdotto i "propri" certificati, sia che si tratti di grandi aziende operanti a livello internazionale come Siemens, BASF, Ford, ecc. sia che si tratti di istituti scolastici, università o istituti di formazione continua. Questi certificati "interni" sono spesso orientati alle esigenze specifiche della materia, ossia non hanno una validità generale che vada oltre i requisiti formulati a livello istituzionale. Questa pratica fa sì che i certificati e



le caratteristiche ad essi assegnate possano divergere notevolmente, in modo che non si possano distinguere criteri di competenza uniformi.

Pertanto, sembra indispensabile sviluppare standard uniformi e validi a livello sovraregionale per le attività di apprendimento nel contesto professionale interculturale, soprattutto perché la formazione interculturale, la consulenza, il coaching e altre forme di mediazione sono urgentemente necessarie nell'economia che opera a livello internazionale.

5.3.2 Definizione di "competenza interculturale"

La competenza interculturale, come molte altre competenze, è vista come un "insieme di abilità e caratteristiche cognitive, affettive e comportamentali" (Bennett, 2015, xxiii), ossia la competenza non consiste solo nella conoscenza (Brinkmann & van Weerdenburg, 2014, p. 19). Tutta l'esperienza di vita e professionale, la capacità di controllare i propri sentimenti, di comportarsi in modo appropriato e costruttivo in un'ampia varietà di situazioni, tutto questo fa parte del "pacchetto" competenza. Becker et al. (2018) descrivono 50 competenze solo per il campo professionale (Becker et al., 2018), e l'atlante delle competenze di Erpenbeck e Heyse elenca 64 competenze (Heyse & Erpenbeck, 2007a, 2007b), molte delle quali sono necessarie anche nell'azione interculturale.

Bolten ritiene che la competenza interculturale sia una "competenza di trasferimento" (vedi Fig. 4), per la quale non può esistere una definizione universalmente valida (Bolten, 2016, p. 37). È piuttosto una questione di interazione olistica di competenze, che devono essere allineate, collegate e coordinate secondo le necessità, a seconda dei contesti d'azione noti e sconosciuti e a seconda del gruppo target, dei contenuti, degli obiettivi e di altre condizioni quadro (Bolten, 2016, p. 28). Ciò significa che la gamma di competenze da utilizzare in diversi contesti professionali e quotidiani è variabile. Un professionista con formazione interculturale necessita di una serie di competenze per un seminario interculturale online con i tecnici francesi di un'azienda internazionale, alcune delle quali potranno essere utilizzate in una situazione di formazione con gli immigrati rumeni in Irlanda (vedere le aree di competenza, capitolo 5.4), ma altre aree di competenza saranno molto diverse. Anche in questo caso, altri aspetti e aree di



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

competenza saranno utilizzati durante il coaching in un contesto multiculturale, dove l'attenzione si concentra principalmente sulla risoluzione di problemi esistenti.

Gli standard ECILP sono quindi destinati ai professionisti in un ampio contesto interculturale (vedere sopra Gruppi target).

Un'immagine esemplificativa è introdotta da Leenen (2019, pag. 144), che parla di un "modello a cinque cassette". È necessario attingere da diversi "cassetti delle competenze" per le diverse situazioni, che a loro volta sono riempiti con diversi strumenti (competenze individuali, abilità, capacità, ecc.).

Le competenze devono quindi essere disponibili in un determinato momento, in una situazione specifica e in un determinato contesto d'azione. Un ILP deve avere le sue competenze pronte in un determinato momento ed essere in grado di applicarle individualmente e in una determinata situazione. La competenza trova la sua espressione nella performance, il comportamento effettivo, dice Arnold (2002, p. 31).

Come definizione generale del termine, la competenza interculturale nella sua ampiezza variegata potrebbe quindi essere descritta come "metacompetenza relazionale". Questo termine si applica all'attuale quadro ECILP, che comprende diverse centinaia di aspetti individuali delle competenze.

Nella loro diversità, gli standard di qualità ECILP si rifanno anche al concetto di culturalità, che non mette in primo piano le differenze, ma traduce l'interculturalità in culturalità e quindi, a seconda dell'obiettivo d'azione dei partner dell'interazione, crea una base per la continuazione della comunicazione, per ulteriori interazioni, per un'ulteriore cooperazione o per un'ulteriore coesistenza, generando normalità (Rathje, 2006, p. 18). Non si tratta quindi principalmente di enfatizzare la diversità delle culture, ma piuttosto di individuare approcci a soluzioni per la coesistenza interculturale in cui tutti i comportamenti specifici della cultura siano considerati 'normali'. Un comportamento diverso e culturalmente condizionato o una prospettiva culturalmente diversa possono quindi contribuire in modo sinergico a

trovare soluzioni a situazioni quotidiane private o professionali. Rathje sostiene la necessità di creare una "comprensione dell'interculturalità orientata alla coesione", ossia di vivere una nuova normalità attraverso la coesistenza e l'aggiunta degli elementi e dei comportamenti culturali più diversi (op. cit.).

5.4 Il ventaglio delle competenze ECILP

L'analisi dei suddetti approcci teorici ha portato a una rappresentazione grafica dello schema ECILP, che ha lo scopo di illustrare le competenze centrali nel campo interculturale e che si chiama "ventaglio di competenze". In questo ventaglio di competenze, vengono presentate otto competenze di base, che sono considerate come competenze di base dello schema ECILP. Le competenze di base sono definite come quelle competenze che ogni formatore, coach, mentore, facilitatore, supervisore, insegnante e supervisore che lavora in contesti interculturali e internazionali dovrebbe acquisire. Seguendo la definizione del CEDEFOP, queste competenze devono essere dimostrate nello schema ECILP.

La forma di un ventaglio è stata scelta per illustrare la gamma crescente e in espansione di conoscenze, competenze e abilità. Le singole stecche rappresentano il modo in cui le competenze sono interconnesse, simboleggiando la loro interazione per un'attività di apprendimento in un contesto interculturale. Il ventaglio rappresenta quindi la struttura complessiva delle competenze di base ECILP in ambito interculturale.

In un ventaglio, ogni stecca si espande verso l'esterno. Questo rappresenta la competenza più ricca e diversificata nel contesto professionale interculturale che può essere raggiunta con l'aumento dell'apprendimento e dello sviluppo delle competenze.

Un ventilatore viene generalmente utilizzato per creare una boccata d'aria fresca. Questo incarna figurativamente l'incoraggiamento all'apprendimento permanente, che viene elaborato anche nell'Area 3: Competenze strategiche (vedere 5.7).

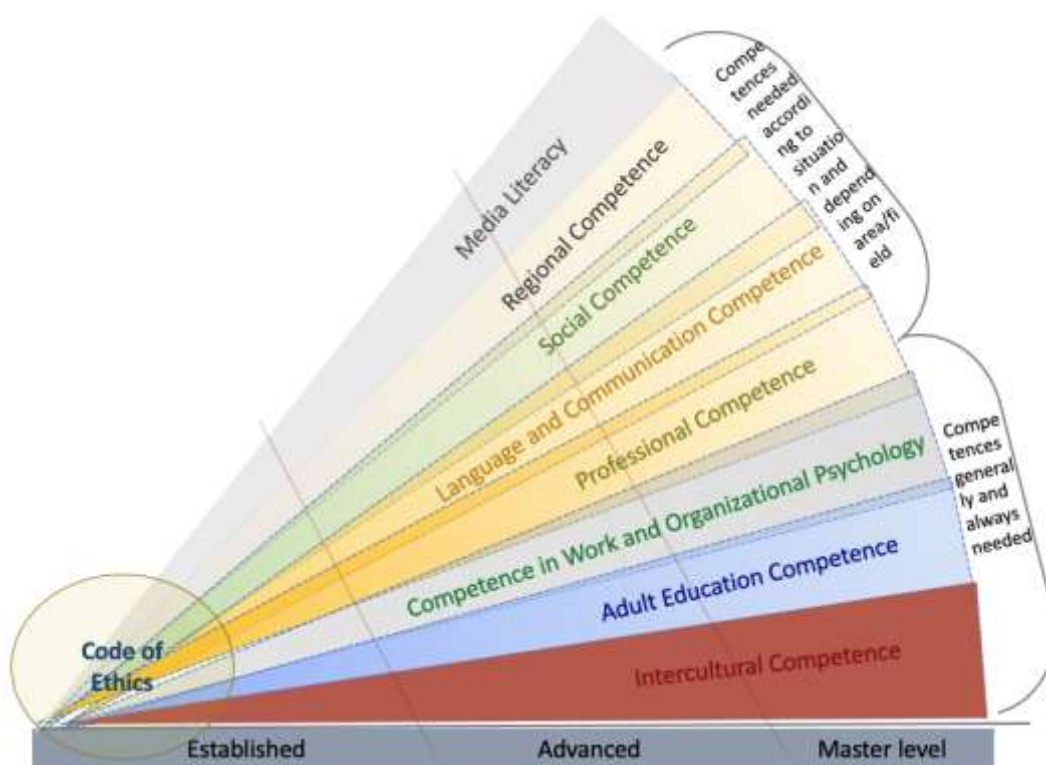


Figura 6: Ventaglio delle Competenze, ECILP 2022.

Il ventaglio delle competenze sintetizza anche tre competenze che sono indispensabili per qualsiasi attività di apprendimento interculturale:

- competenza interculturale (Bolten, 2007; Deardorff, 2009; Fowler & Yamaguchi, 2020);
- istruzione e formazione professionale per adulti (VET) (Göksü et al., 2017, p. 86; WBA, 2020, p. 11f.; Richey, 2013) e
- competenza nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni (ENOP & EAWOP, 2007).

Un coach o un formatore devono essere in grado di sfruttare ognuna di queste tre aree per operare con successo e in modo costruttivo con gli stakeholder e i partner dell'apprendimento.

Altre quattro competenze sono orientate ad attività che possono variare notevolmente nei loro approcci e devono quindi essere utilizzate in modo variabile. Certamente, le competenze linguistiche sono necessarie per



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

qualsiasi attività di formazione o di coaching interculturale. Nel contesto ECILP, ciò significa che, in pratica, le persone attive a livello interculturale devono essere in grado di utilizzare diverse lingue e di dimostrare abilità comunicative adeguate alla cultura in questione, per far sì che un'attività di apprendimento abbia successo (Bennett, 2015; Keller et al., 2020; Byram, 2021).

Le competenze regionali sono centrali quando viene erogata una formazione rivolta principalmente a un Paese. Per un'attività di apprendimento interculturale con tema l'India, gli Stati Uniti o la Francia, saranno necessarie competenze regionali molto diverse (Gesteland, 2005; Glazer, 2020; ZfbK, 2013).

La competenza sociale è particolarmente richiesta per i gruppi di partecipanti che differiscono notevolmente per quanto riguarda il loro background personale, socio-economico e professionale (Leary, 2021; Moosmüller & Schönhuth, 2009; Heyse & Erpenbeck, 2019).

La competenza mediatica varia notevolmente a seconda dell'infrastruttura di una regione e del background mediatico e delle abitudini di apprendimento dei partecipanti (Federighi & Nuisl, 2004; Smith, 2004; Fowler & Yamaguchi, 2020).

Nel ventaglio di competenze, la competenza professionale è classificata in corrispondenza delle competenze indispensabili per ogni formazione (interculturale, educazione professionale degli adulti, psicologia del lavoro e dell'organizzazione) e le competenze 'variabili' che andrebbero incluse in ogni attività di apprendimento. Da un lato, la competenza professionale è considerata una competenza di base generale quando si tratta di esperienza professionale in generale. Tuttavia, non è necessaria nella stessa misura per ogni attività di apprendimento. Il punto di partenza è la convinzione che per qualsiasi attività di apprendimento in ambito interculturale, che si tratti di una facilitazione in un'azienda con dipendenti di culture diverse, di una formazione nazionale o di una misura di formazione continua nel settore professionale, l'esperienza professionale è fondamentalmente auspicabile ed è considerata una componente necessaria per lo schema ECILP. Tuttavia, l'esperienza professionale

precedente può essere stata nel settore IT, ad esempio, o nell'industria automobilistica. Per una formazione in un settore industriale diverso da quelli citati o in un'amministrazione comunale, l'esperienza professionale acquisita specificamente in questo campo di lavoro è ancora più preziosa; tuttavia, le competenze professionali acquisite in qualsiasi settore professionale saranno utili in una misura di formazione (Bolten, 2007, 2014; Arnold, 2010; Tuck, 2007, OECD, 2014).

5.5 Area 1: le otto competenze di base

La struttura dell'Area 1 segue un modello coerente e uniforme (vedere capitolo 5.1).

5.5.1 Definizioni

Prima definiamo la competenza, poi descriviamo le conoscenze, le esperienze e i comportamenti associati alla padronanza della competenza in questione da parte di un ILP.

In relazione alle definizioni di competenza descritte in precedenza, sono stati utilizzati anche i seguenti tre aspetti della competenza come base per il sistema ECILP:

5.5.1.1 Conoscenza

In questo campo, le conoscenze di base e il livello di conoscenza del rispettivo argomento sono richiesti per tutte le otto competenze di base. La conoscenza del campo di competenza viene richiesta in modo quasi identico per tutte le otto competenze di base e pertanto viene descritta una volta come riferimento per la competenza di base "competenza interculturale" (vedere l'esempio nel capitolo 5.5.2.1 per la competenza interculturale). Un aspetto fondamentale per questo campo è il modo in cui le persone che lavorano nel contesto dell'educazione interculturale ampliano le loro competenze su argomenti interculturali e come aggiornano le loro conoscenze (ad esempio, se e quanto spesso vengono consultati organi e media specializzati per la rispettiva competenza di base, se vengono frequentati corsi di formazione e congressi o se viene coltivato lo scambio specialistico con i colleghi).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

5.5.1.2 Esperienza/Competenze

In questo campo di competenze, vengono formulate domande sull'esperienza e sulle abilità acquisite in precedenza nella rispettiva competenza di base. Maggiore è l'esperienza personale e professionale che una persona che lavora nel contesto dell'educazione interculturale ha già maturato in questo campo, più ampio sarà il suo raggio d'azione e più ampie le sue possibilità di interazione interculturale appropriata. Pertanto, un'esperienza ampia e lunga può incrementare il punteggio che la persona certificata può ottenere.

5.5.1.3 Comportamento/Applicazione

In questo campo di competenze, per ogni competenza di base, viene richiesto il comportamento individuale in diverse situazioni di apprendimento interculturale o nel caso dell'applicazione, ad esempio, di media diversi per gruppi target con esperienze diverse con i media. Anche lo stile linguistico più semplice o più elaborato, a seconda del gruppo target, appartiene all'area di applicazione.

Il questionario di autovalutazione contiene quindi un gran numero di domande su conoscenze, esperienze e comportamenti per ciascuna delle otto competenze di base.

Il numero di voci e la copertura per conoscenza, esperienza e comportamento sono approssimativamente gli stessi in tutte le competenze. L'esatta distribuzione del numero di articoli per competenza sarà adeguata quando l'autovalutazione è stata avviata e quando saranno disponibili i dati effettivi per valutarne l'adeguatezza (ad esempio, gli elementi che non si differenziano possono essere rimossi). Di seguito è riportata una panoramica esemplificativa di tutte le competenze, con indicazione dei domini di competenza (conoscenza, esperienza, comportamento).

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

Figura 7: Tabella di sintesi di tutte le competenze di base, con indicazione dei domini di competenza (conoscenza, esperienza, comportamento).

In ciascuno dei tre campi di competenza, è necessario raggiungere un certo punteggio per conseguire uno dei tre livelli di certificato ILP-1 = Base / un livello solidamente fondato, ILP-2 = Avanzato, un livello avanzato, e ILP-3 = Master / il livello di competenza più alto (vedere capitolo 3). Non è possibile, ad esempio, ottenere un punteggio molto alto solo nel campo di competenza *Conoscenza* e compensare così un numero troppo basso di punti nei campi *Esperienza* e *Comportamento*.

Il *totale delle domande* e delle opzioni di risposta per tutte le competenze di base dell'Area 1 sono elencate nel seguente riepilogo:

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

Figura 8: Panoramica del numero di elementi per competenza

5.5.2 Descrizione dettagliata delle competenze individuali

5.5.2.1 Area 1: Otto competenze di base

Ci si potrebbe chiedere perché siano necessarie altre competenze per ottenere il certificato ECILP, oltre alla prima competenza interculturale qui



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

riportata, e perché queste occupino così tanto spazio. Nel capitolo 5.3 è stato spiegato che il termine "competenza" o "competenze" è sempre inteso come un "pacchetto" di diverse componenti di conoscenza e abilità.

Di seguito vengono forniti alcuni esempi per spiegarlo:

Esempio 1: Istruzione professionale per adulti

L'insegnante Anton, che lavora da tempo nel sociale con bambini di diversa provenienza, ha maturato molti anni di esperienza in questo campo. Il suo amico Bert conosce l'esperienza interculturale del suo amico insegnante e quindi gli chiede di svolgere una formazione interculturale nella sua azienda, dove si verificano frequentemente incomprensioni tra colleghi di diverse culture di origine. Anton accetta volentieri e prepara coscienziosamente la formazione con vari giochi, immagini e scenari di ruolo. I suoi partecipanti sono specialisti e manager esperti che tendono a reagire negativamente ai giochi proposti. Non hanno nulla contro il "gioco", ma dov'è la teoria, quali sono le spiegazioni e i retroscena dei diversi comportamenti, come possono migliorare il proprio comportamento nelle riunioni e nell'interazione di squadra? - Anton necessita di approcci, conoscenze e metodi orientati agli adulti e al lavoro (5.5.2.2.) per far sì che la formazione abbia successo.

Esempio 2: Linguaggio e comunicazione

Carla, una manager che ha viaggiato molto, si sente a casa nel mondo. Grazie al suo lavoro ha conosciuto molte regioni del mondo, è sempre stata in grado di comunicare in inglese nella gestione e ha degli ottimi rapporti con i colleghi provenienti da diverse località di tutto il mondo. Oltre alla sua lingua madre, l'italiano, parla anche il francese e un po' di spagnolo. La sua azienda sta aprendo una filiale in Romania. Carla è già stata lì in vacanza e si offre di presentare ai colleghi l'azienda e la sua identità aziendale. Prepara una presentazione con diapositive e il video aziendale in inglese. I colleghi rumeni capiscono e parlano l'inglese, ma la comunicazione rimane limitata. Solo alcuni dei colleghi rumeni (per lo più anziani) rispondono alle domande di Carla. Carla aveva dato per scontato che l'inglese fosse anche la lingua di comunicazione della direzione in Romania, ma non era così.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Avrebbe dovuto verificare questo aspetto in anticipo e premurarsi di imparare qualche parola di rumeno.

Esempio 3: Competenza regionale

La formatrice interculturale Marga assume un incarico di formazione per una piccola città della Turchia. Ha lavorato spesso nella capitale e in altre città più grandi del Paese, ma mai in questa regione dove ora deve erogare la formazione. Ad ogni modo, la conoscenza regionale e locale è importante per questa formazione. I suoi partecipanti abitano in questa zona; si accorgono di quanto sia ignorante la formatrice che, inoltre, confonde costantemente il nome della zona. E questo ha un impatto negativo sul risultato della formazione.

Questi esempi illustrano che in un'attività di apprendimento in un contesto interculturale, è richiesta più di una competenza per il successo di una formazione o di un coaching, di una consulenza, di una mediazione o di una facilitazione.

5.5.2.1.1 Competenza interculturale

Introduzione

La competenza interculturale si riferisce a un insieme complesso di conoscenze, abilità e atteggiamenti che aiutano gli individui a interagire e comunicare in modo efficace e appropriato con persone il cui background culturale differisce, o viene percepito come diverso, dal proprio (Bolten, 2014; Deardorff, 2009, p. 7; Brinkmann & van Weerdenburg, 2014, p. 12).

Definizione

1 - Le competenze interculturali sono costrutti multidimensionali "comprendenti corpi di conoscenze, abilità, atteggiamenti, valori, tratti, motivazioni, immagini di sé e ruoli sociali" (Sparrow 1995, p. 169), necessari per gestire in modo costruttivo le situazioni in cui le persone hanno, o sono percepite come "orientamenti affettivi, comportamentali e cognitivi diversi e/o divergenti verso il mondo" (Deardorff, 2009, p. 7). Questi orientamenti possono essere legati alla nazionalità, alla razza, all'etnia, alla tribù, alla



religione e/o alla regione dei partecipanti (adattato da Deardorff, 2009, p. 7), nonché alle organizzazioni, alle professioni e ad altri gruppi culturali. Lo sviluppo delle competenze interculturali è un processo che dura tutta la vita e che può essere migliorato attraverso l'apprendimento e l'educazione (Basato su Straub, 2010, pag. 31).

2 - Gli ILP hanno bisogno di competenze interculturali per gestire in modo costruttivo l'intero processo di erogazione di servizi interculturali, dall'allineamento degli obiettivi al follow-up della formazione. Gli ILP hanno una conoscenza base/avanzata/master degli argomenti rilevanti per la professione interculturale; hanno un'esperienza base/avanzata/master nella progettazione e nell'erogazione di servizi interculturali efficaci e sono in grado di supportare gli altri a livello base/avanzato/master che desiderano sviluppare le proprie competenze interculturali. Gli ILP sono aperti e socievoli nei confronti del cliente e del partecipante, flessibili nel pensare e nell'agire, in grado di bilanciare l'empatia e la distanza di ruolo, l'ambiguità e il cambio di prospettiva (Basato su Bolten, 2014, p. 86, 2016) Gli ILP possono gestire le interazioni di apprendimento interculturale in modo rispettoso e costruttivo, in linea con le esigenze e gli obiettivi dei clienti e dei partecipanti. "Il lavoro di un formatore interculturale consiste nel facilitare lo sviluppo della competenza interculturale per promuovere interazioni efficaci e di successo in una varietà di situazioni interculturali che realizzano gli obiettivi dell'individuo, dell'organizzazione e, in alcuni casi, della nazione"(Fowler & Yamaguchi, 2020, p. 192).

Panoramica delle competenze

L'area delle domande sulle competenze interculturali comprende un totale di 19 domande e 102 opzioni di risposta. Tutti i tipi di risposta chiusi e semi-aperti sono quantificati in tempo o intensità attraverso diverse scale. Di seguito elenchiamo la panoramica come esempio per tutte le altre competenze.

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

Figura 9: Tabella di panoramica dei campioni per la competenza interculturale, con indicazione dei campi di competenza (conoscenza, esperienza, comportamento).

Descrizione dei campi di competenza

Conoscenza: La conoscenza del campo di competenza è descritta qui come esempio e si ripete in forma quasi identica per tutte le otto competenze di base. L'eccezione è rappresentata dalle rispettive conoscenze specifiche della disciplina, che naturalmente differiscono nelle singole competenze di base.

Nella conoscenza del campo di competenza, viene richiesta la conoscenza delle questioni interculturali.

- Con quale frequenza e in che modo la persona si aggiorna sui temi della competenza interculturale?
- Quali mezzi di comunicazione (pubblicazioni specializzate, saggistica, narrativa, film e altre fonti) utilizza?
- La persona continua a formarsi? Con quale frequenza e in che modo? Webinar, formazione continua, scambio professionale con colleghi, esperti, eccetera?
- In che misura le fonti a cui fa riferimento la persona da certificare sono diversificate?
- Quali prove può fornire?
- Come viene valutata la conoscenza nei seguenti aspetti individuali:
 - Teorie e modelli di comunicazione interculturale e competenze
 - Conoscenze culturali generali
 - Conoscenze culturali specifiche
 - Autovalutazione e valutazione degli altri
 - Costruzione della fiducia
 - Aspetti del meta-livello
 - Cambiamento di prospettiva
 - Migrazione
 - Integrazione, modelli di adattamento
 - Diversità e inclusione
 - Gruppi multiculturali



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Didattica e metodologia specifiche per la cultura
- Aspetti della gestione interculturale
- Comunicazione nella vita lavorativa interculturale
- Culture organizzative
- Altri: _____

Esperienza: Il campo di competenza Esperienza domanda se e per quanto tempo la persona in questione ha maturato esperienza in determinate professioni. Questo comprende il tipo di attività professionale (ad esempio, allenatore, formatore, manager, ecc.), il settore economico (ad esempio, libera impresa, amministrazione, istruzione, ecc.) e la funzione esercitata (manager, assistente, tecnico, ecc.). Viene chiesta anche la rispettiva durata del lavoro. Questo campo di competenza non riguarda quindi solo l'esperienza professionale nelle professioni legate all'istruzione, ma anche l'esperienza professionale generale. Ciò è particolarmente rilevante nel contesto interculturale, perché molti formatori, consulenti, allenatori, ecc. sono richiesti nelle aziende, nell'amministrazione, nello sport, nel campo della cultura, ecc. Inoltre, si determina con quali strutture partecipanti nell'ambito di eventi formativi o composizioni collegiali in altre attività professionali dal punto di vista interculturale la persona interessata al certificato ha già lavorato. Infine, è importante per la certificazione se l'intervistato ha incontrato requisiti specifici della cultura nella sua vita professionale e se ha esperienza nel gestire specifiche culturalmente diverse (requisiti di equità di genere, abitudini alimentari diverse sul posto di lavoro, preghiera, ecc.).

Comportamento: Nell'ambito della competenza sul comportamento, è rilevante per certificare come la persona in questione si comporterebbe in un contesto educativo interculturale. Si tratta dell'attuazione e del grado di approccio autonomo nella vita quotidiana dell'ILA. L'attenzione si concentra sul settore dell'istruzione per la formazione professionale continua. Vengono affrontate diverse situazioni e fasi di lavoro che sono rilevanti per il successo di un'attività di apprendimento interculturale (riflessione, rapporti con i partecipanti, raggiungimento di obiettivi, ecc.).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

5.5.2.1.2 Competenza in educazione degli Adulti

Introduzione

Come abbiamo visto nell'esempio precedente, è necessario agire dal punto di vista didattico e metodologico in modo appropriato in una situazione di apprendimento interculturale con il rispettivo gruppo target. Poiché la maggior parte dei clienti e dei committenti nel contesto interculturale sono adulti che lavorano (ad esempio, aziende, amministrazioni, università, istituti di formazione continua, ecc. Gli adulti dispongono già di una biografia di apprendimento e si trovano ora nella vita, padroneggiando la loro vita quotidiana e la loro professione. È quindi necessario incontrarli ad altezza d'uomo e accompagnarli nelle situazioni di apprendimento per sviluppare le competenze e trovare soluzioni in collaborazione (Wba, 2020, pag. 8 e segg.; EQF, 2017).

Definizione

1 - L'educazione degli adulti definisce l'intero insieme dei processi di insegnamento e apprendimento, formali, non formali e informali, con cui le persone considerate adulte dalla società in cui vivono, sviluppano e arricchiscono le loro capacità di vivere e lavorare, sia nel loro interesse che in quello delle loro comunità, organizzazioni e società (basato su: UNESCO, 2016).

2 - L'ILP ha una conoscenza di livello base/avanzato/master delle teorie e delle tecniche dell'educazione degli adulti, è in grado di applicarle per progettare e offrire attività di apprendimento ed è consapevole dei presupposti e delle implicazioni potenzialmente specifici della cultura di questo campo.

Panoramica delle competenze

L'area delle domande sulle competenze dell'educazione degli adulti nel contesto professionale comprende attualmente un totale di 18 domande e 117 opzioni di risposta. Tutte le risposte di tipo chiuso e semi-aperto sono valutate in termini di tempo o di intensità attraverso diverse scale.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Descrizione dei campi di competenza

Conoscenza: Nel campo della competenza conoscenza, vengono poste domande quasi identiche riguardo alle modalità di acquisizione della conoscenza e di aggiornamento della conoscenza, come descritto nel paragrafo 5.5.2.1 per la competenza interculturale. Sono richieste le seguenti conoscenze su singoli aspetti dell'educazione professionale degli adulti:

- Storia dell'educazione degli adulti (AE) e sviluppo del settore
- Teorie dell'AE
- Politica dell'AE
- Campi della formazione per adulti
- Diversi sistemi educativi
- Immagine dell'uomo, visione delle persone, concezione dell'essere umano
- Ruolo della biografia di apprendimento (diacronica), matrice di apprendimento (sincrona)
- Tipi di apprendimento (visivo, uditivo, aptico, tattile, situazionale, ecc.)
- Impostazioni AE (gestione dell'aula e dell'interazione)
- Stili di apprendimento (individuale, di gruppo, plenario; deduttivo, induttivo)
- Diversi metodi di apprendimento e insegnamento e didattica
- VET (Istruzione e Formazione Professionale)
- Organizzazioni di apprendimento
- Apprendimento permanente
- Altri argomenti rilevanti per AE: _____

Esperienza: Le domande di questo campo di competenza si concentrano sull'esperienza esplicita nel campo della formazione professionale per adulti. Sono richieste informazioni sul tipo di eventi educativi (formazione, supervisione, mentoring, consulenza, ecc.), sulla composizione dei gruppi di partecipanti e sulla durata dell'attività (anni, mesi). Inoltre, è richiesto lo spettro dell'attività educativa svolta in relazione ai diversi settori economici e sociali, nonché ai clienti. Una panoramica degli argomenti interculturali da trattare, che la persona offre, conclude questo settore di competenza.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Comportamento: Questo campo di competenza definisce il comportamento degli ILP quando svolgono le loro attività di apprendimento abituali. I partecipanti a queste attività di apprendimento sono per lo più discenti adulti, che portano in classe le proprie esperienze di lavoro, di vita e di apprendimento. L'ILP deve essere consapevole che queste esperienze possono influenzare gli obiettivi dei partecipanti, le loro aspettative sui risultati dell'apprendimento, il loro concetto di sé come discenti e l'atteggiamento nei confronti dell'evento di apprendimento. L'ILP deve far sì che i partecipanti si sentano a proprio agio nel condividere le esperienze rilevanti e offrire contenuti e processi di apprendimento in linea con le esigenze di apprendimento dei partecipanti. L'ILP deve avere una chiara comprensione del proprio ruolo di facilitatore e adattare il proprio comportamento in base a una solida comprensione delle aspettative, delle esperienze e degli atteggiamenti dei partecipanti.

5.5.2.1.3 Competenza in psicologia del lavoro e dell'organizzazione

Introduzione

Numerose attività di apprendimento interculturale (ILA) sono destinate alle persone che lavorano o che si preparano a lavorare. Indipendentemente dal fatto che le ILA vengano erogate a team internazionali, a espatriati, studenti o migranti che partecipano a programmi di integrazione progettati per aiutarli a trovare lavoro, un numero sostanziale di queste formazioni è pensato per persone che devono essere efficaci in un lavoro. Gli ILP devono quindi comprendere come gli ambienti lavorativi e organizzativi possano influenzare le esigenze e gli obiettivi, le prestazioni e il benessere dei partecipanti. La competenza in psicologia del lavoro e delle organizzazioni risponde a questo requisito. La competenza in psicologia del lavoro e delle organizzazioni consentirà agli ILP di comprendere e affrontare le esigenze e gli obiettivi delle organizzazioni che investono nella formazione, il perché dell'investimento e il perché le persone partecipano alla formazione. La competenza aiuterà gli ILP a prevedere e riflettere sulle richieste e le aspettative poste ai consulenti di apprendimento e sviluppo, agli specialisti delle risorse umane e ai responsabili della mobilità globale che richiedono la formazione. La competenza aiuterà inoltre gli ILP a comprendere e ad



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

affrontare le possibili questioni, le tensioni, i dilemmi, i conflitti, le sfide e le opportunità legate al lavoro che i loro partecipanti sperimentano durante, prima e dopo un intervento di apprendimento, e a progettare ed erogare i propri interventi di apprendimento sulla base di questa comprensione.

La psicologia del lavoro e delle organizzazioni (psicologia W&O) è la scienza e l'applicazione delle conoscenze relative all'attività lavorativa umana. L'obiettivo della psicologia W&O è quello di migliorare le relazioni e i processi sul lavoro, migliorare le prestazioni, gestire la diversità, aumentare la correttezza e l'equità nei team e nelle organizzazioni e contribuire a migliorare il benessere soggettivo delle persone che lavorano per le organizzazioni. Vedere, come esempio, [W&O psychology Masters Program of the University of Tilburg](#) (Tilburg University, 2023).

Definizione

La psicologia W&O comprende un'ampia gamma di settori. Seguiamo il Modello di riferimento EAWOP (ENOP & EAWOP, 2007, pag. 7) che raggruppa gli argomenti della psicologia W&O in *Psicologia del personale*, *Psicologia del lavoro* e *Psicologia organizzativa*:

1. La *Psicologia del personale* si concentra sulla relazione tra le persone e l'organizzazione, cioè sulle persone nel loro rapporto contrattuale con l'organizzazione: cosa influenza i processi di scelta delle persone e delle organizzazioni, la valutazione e la formazione delle capacità, delle abilità e delle competenze; i processi di selezione; l'impegno organizzativo e lo sviluppo della carriera, le valutazioni, la ricompensa, ecc.;
2. La *Psicologia del lavoro* riguarda la relazione tra le persone e i loro compiti in determinati contesti: i fattori che modellano l'ambiente di lavoro, le disposizioni di tempo, le prestazioni, gli errori, lo sforzo, la fatica, la progettazione dei compiti, del lavoro e degli strumenti, la tecnologia, l'ergonomia e così via;
3. La *Psicologia organizzativa* riguarda il comportamento individuale e/o collettivo delle persone in quanto membri di un'organizzazione, con argomenti importanti che riguardano la comunicazione, il processo decisionale, il potere, la leadership, la partecipazione, la



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

cooperazione, il conflitto, la cultura organizzativa, la struttura organizzativa, il cambiamento e lo sviluppo organizzativo e la diversità, i pregiudizi, l'equità e l'inclusione.

Dei tre segmenti distinti nel modello di riferimento EAWOP-ENOP, gli argomenti di psicologia organizzativa sono i più rilevanti per la professione interculturale. Nel sistema ECILP, quindi, prestiamo particolare attenzione agli argomenti di questo cluster.

Definizione della Competenza in psicologia W&O

1. La competenza in psicologia W&O riguarda le conoscenze, l'esperienza e le strategie comportamentali di cui gli ILP hanno bisogno per comprendere e identificare i problemi legati al lavoro che influenzano l'efficacia e il benessere dei loro clienti, e per sostenere i loro clienti nell'affrontare e gestire in modo costruttivo questi problemi.

2. Livelli

a) L'ILP ha una conoscenza base/avanzata/master dei concetti e delle teorie sul lavoro e sui fenomeni organizzativi, dei metodi e delle tecniche per studiarli e dei dati empirici rilevanti per la comprensione dell'attività umana sul lavoro.

b) L'ILP ha un'esperienza base/avanzata/master nei campi di applicazione della psicologia W&O, nelle strategie di intervento e di sviluppo, ed è in grado di utilizzare efficacemente i metodi, le procedure e le tecniche della psicologia W&O per i servizi interculturali che fornisce.

c) L'ILP si sforza di progettare le proprie attività di apprendimento utilizzando teorie, metodi, strumenti di valutazione ed esercizi testati empiricamente e cerca informazioni sullo stato empirico di queste aree. È consapevole dei presupposti potenzialmente specifici per la cultura, formulati nell'ambito della ricerca psicologica W&O, al fine di identificare



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

i vincoli nell'applicazione dei risultati ai propri servizi interculturali. Conosce le implicazioni di una maggiore diversità sul posto di lavoro per la progettazione dell'attività lavorativa umana.

Panoramica della Competenza

L'area delle domande sulla competenza in psicologia W&O contiene 42 item. Tutte le risposte di tipo chiuso e semi-aperto sono quantificate in tempo o in intensità attraverso diverse scale.

Descrizione dei campi di competenza

Conoscenza: La conoscenza del campo di competenza riguarda i seguenti argomenti della psicologia W&O:

- ricerca proattiva di una gamma ampia e diversificata di informazioni sulla psicologia W&O
- teorie classiche e attuali della psicologia W&O
- approcci non occidentali alla psicologia W&O
- metodi empirici per studiare la psicologia W&O
- prove empiriche attuali in psicologia W&O
- metodi di ricerca qualitativa e quantitativa in psicologia W&O
- vantaggi e limiti dei metodi di ricerca qualitativi e quantitativi in psicologia W&O
- ricerca empirica in psicologia W&O rilevante per il proprio lavoro nella professione interculturale
- valutazione critica delle scoperte empiriche della psicologia W&O rilevanti per il proprio lavoro nella professione interculturale.

Esperienza: L'esperienza nella psicologia W&O è valutata con 10 domande che riguardano la frequenza con cui l'ILP ha lavorato su argomenti correlati nei precedenti cinque anni. Esempi di lavoro relativi alla psicologia W&O includono consulenze, analisi di casi di clienti, lavoro dipendente/a contratto come psicologo W&O, supervisione e ricerca nel settore. Alcune domande si riferiscono al lavoro svolto in modo indipendente (ad esempio, come psicologo W&O o ricercatore), altre al lavoro svolto sotto supervisione o in collaborazione con psicologi W&O.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Comportamento: Il campo comportamentale della Competenza nella psicologia W&O riguarda il comportamento dell'intervistato nel suo lavoro quotidiano. Le domande in questo campo si concentrano, ad esempio, sull'utilizzo delle teorie, dei metodi e delle prove empiriche della psicologia W&O per progettare e migliorare continuamente gli interventi formativi; sull'impegno nella ricerca, sulla ricerca di feedback da parte degli psicologi W&O e sul supporto ad altri ILP per comprendere e apprezzare la ricerca nella psicologia W&O.

Il gruppo di competenze si chiude con una domanda aperta che invita l'intervistato ad inserire eventuali competenze aggiuntive nella psicologia W&O e con una domanda che chiede di presentare prove pertinenti in merito al raggiungimento della competenza, ad esempio specificando le lauree professionali e presentando copie di certificati e diplomi.

5.5.2.1.4 Competenza professionale

Introduzione

Con il termine "professione", ci riferiamo a una professione precedente per la quale gli ILP possono essere stati formati o aver esercitato, ad esempio come insegnanti, ingegneri, tecnici, infermieri o panettieri.

In un'attività di apprendimento interculturale (ILA), è necessario essere in grado di trasferire le competenze, le conoscenze e le abilità di una professione precedentemente appresa in un contesto di formazione interculturale ed essere in grado di utilizzarle in modo mirato, al fine di creare un ponte dall'esperienza professionale all'ILA. Questo è ciò che si intende con il termine "ponte".

Quando si introduce questa competenza, è di grande importanza che, secondo tutte le esperienze, maggiore è l'esperienza professionale del formatore, maggiore sarà il successo di un'attività di apprendimento in ambito interculturale. Prima di tutto, è importante che l'esperienza professionale sia stata acquisita (Leenen, 2019, pag. 147 usa il termine "beruflich-fachlich"). Un'attività di apprendimento avrà ancora più successo se l'esperienza professionale è stata acquisita nello stesso campo



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

professionale in cui si svolge l'attività di formazione. Un coach che in precedenza ha lavorato esclusivamente nel settore privato e che ora assume un incarico nell'ambito di un'amministrazione comunale o statale, si troverà di fronte a una moltitudine di processi lavorativi che gli sono completamente sconosciuti, che sono comuni nell'amministrazione e che svolgono un ruolo centrale nell'interazione interculturale nella vita amministrativa quotidiana.

Definizione

1 - Le competenze professionali ponte si riferiscono alla capacità di utilizzare le competenze professionali pregresse per migliorare l'erogazione dei servizi interculturali, anticipando correttamente e rispondendo in modo costruttivo agli obiettivi di apprendimento, alle aspettative, all'esperienza, alle esigenze e alle abitudini del cliente. La competenza professionale pregressa si riferisce a gruppi di conoscenze, abilità e comportamenti che un ILP ha acquisito attraverso un'esperienza lavorativa sistematica e strutturata al di fuori della professione interculturale.

2 - L'esperienza professionale precedente dell'ILP può corrispondere in misura diversa alla professione attuale dei partecipanti. Le competenze professionali ponte consistono quindi nelle capacità dell'ILP di utilizzare la propria esperienza lavorativa precedente per comprendere meglio la realtà lavorativa attuale dei suoi clienti, allievi o partecipanti (Bolten, 2014, pag. 67; Gibson, 2021, pag. 223; OCSE, 2014). L'ILP ha una conoscenza base/avanzata/master e un'esperienza in una o più professioni al di fuori della professione interculturale (ad esempio, nella regione culturale, nei contesti lavorativi specifici del Paese o nella/e cultura/e organizzativa/e, nonché in altri argomenti importanti rilevanti per la professione). L'ILP comprende e può classificare, interpretare e trattare le implicazioni della cultura professionale (cioè le dinamiche della cultura professionale, l'identità, la comunicazione interculturale, i valori, gli stereotipi e i potenziali punti critici) e adattarle all'attività di apprendimento.

Panoramica della competenza



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

L'area delle domande sulle competenze professionali contiene attualmente un totale di 14 domande e 59 opzioni di risposta. Tutte le risposte di tipo chiuso e semi-aperto sono quantificate in tempo o in intensità attraverso diverse scale.

Descrizione dei settori di competenza

Conoscenza: Nel campo della competenza conoscenza, vengono rivolte domande quasi identiche sul modo in cui la conoscenza viene acquisita e aggiornata, come descritto nella sezione 5.5.2.1 per la competenza interculturale. Vengono richieste le seguenti conoscenze sui singoli aspetti della competenza professionale:

- Contenuti professionali
- Tecniche/metodi
- Processi di lavoro (tematici, curriculari, contenuti)
- Organizzazione del lavoro (tempo di lavoro, pause, flusso di lavoro, ecc.)
- Argomenti/procedure di gestione (personale/organizzativa)
- Comunicazione sul posto di lavoro (riunioni, e-mail, comunicazione virtuale, negoziazione, ecc.)
- Cultura/e organizzativa/e (lavoro di squadra, gerarchie, ecc.)
- Diversità e inclusione
- Altro: _____

Esperienza: Per questo campo di competenze, sono importanti le informazioni sulle attività ed esperienze professionali passate e presenti, e le domande sulle attività in diverse aree economiche e sociali, sulle diverse funzioni e sulle interazioni concrete sono in primo piano. Le categorie si basano su classificazioni applicate a livello internazionale (Boston University, ISCO-08). Viene anche chiesto di indicare la durata della rispettiva attività. Come spiegato nell'introduzione, una ricca esperienza professionale può contribuire in modo significativo alla qualità di un ILA.

Comportamento: Le informazioni in questo campo di competenza sono finalizzate al summenzionato "ponte" di conoscenze ed esperienze professionali nella pratica di mediazione. L'obiettivo è quello di rendere visibile come la competenza professionale possa concretamente confluire



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

in un ILA, per rendere un ILA più vivido, più fedele e più basato sulla realtà e quindi aumentare il risultato dell'apprendimento per i partecipanti.

5.5.2.1.5 Competenza di Linguaggio e comunicazione

Introduzione

Per organizzare un'attività di apprendimento interculturale in modo costruttivo, mirato e di qualità per i partecipanti, è necessario un alto livello di conoscenze linguistiche e di capacità di comunicazione (Bennett, 2015; Keller et al., 2020; Byram, 2021, Ehrhardt 2020). Da un punto di vista interculturale, l'orientamento e l'approccio linguistico e comunicativo sono uno degli aspetti centrali per il successo dell'evento. I partecipanti devono sentirsi compresi e accettati nella loro lingua, nelle loro lingue o in una terza lingua concordata. È quindi molto importante se, ad esempio, nella formazione debba prevalere uno stile di comunicazione diretto o piuttosto indiretto. Il formatore o il moderatore deve quindi essere sufficientemente fluente nella lingua in cui si svolge la formazione, avere una padronanza dei termini tecnici, essere in grado di utilizzare sia il linguaggio quotidiano che il codice linguistico comunemente usato negli eventi formativi, ed essere in grado di esprimersi in modo adeguatamente sensibile e adatto alla situazione.

Per questo motivo, in ogni caso sono state poste le stesse domande in quest'area di competenza, con un massimo di tre lingue.

Definizione

1 - La competenza linguistica e comunicativa è la capacità di comunicare con i propri clienti, partecipanti e altre parti interessate in modo appropriato ed efficace in una varietà di contesti professionali, differenziando e variando tra stili e registri.

2 - L'ILP ha una competenza linguistica base/avanzata/master e abilità comunicative rilevanti per il processo di apprendimento della fornitura di servizi, considerando le specificità culturali nella rispettiva lingua (Keller et al., 2020, p. 118)

Panorama della competenza



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

L'area delle competenze linguistiche e comunicative contiene attualmente un totale di 22 domande e 121 opzioni di risposta. Tutte le risposte di tipo chiuso sono quantificate in tempo e/o intensità attraverso diverse scale.

Descrizione dei settori di competenza

Conoscenza: Nel campo di competenza conoscenza, vengono poste domande sulle competenze linguistiche che riguardano tre lingue potenziali. Si tratta della padronanza della lingua e delle abilità comunicative in diversi contesti quotidiani (professionali, privati, scritti/orali, ecc.). Sono trattati i seguenti aspetti di conoscenza dell'uso della lingua:

- Conoscenza e competenza linguistica:
 - ampiezza del vocabolario
 - correttezza grammaticale
 - accuratezza della pronuncia
 - controllo dell'ortografia
- Competenza sociolinguistica, appropriatezza:
 - adattamento del fraseggio al pubblico e alla situazione (commutazione di codice)
- Competenza pragmatica:
 - flessibilità
 - adozioni di turno di parola
 - sviluppo tematico
 - precisione propositiva
 - coerenza, coesione
 - fluidità
- Elementi paralinguistici/ Linguaggio del corpo:
 - mimica
 - gestualità
 - prossemica
 - distanza del corpo
- Comunicazione non violenta
- Comunicazione aperta
- Comunicazione inclusiva

Esperienza: Le informazioni relative all'esperienza nel campo del linguaggio e della comunicazione si riferiscono all'esperienza di comunicazione in



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

situazioni professionali interculturali. Gli stili linguistici, le forme di indirizzo, la comunicazione di gruppo, le istruzioni, la facilitazione e la comunicazione non verbale possono essere molto variabili a seconda della cultura e della lingua utilizzata (Keller et al., 2020). I partecipanti provenienti da culture con stili di comunicazione più indiretti possono essere irritati dallo stile di comunicazione diretto di un formatore. Il risultato può essere il rifiuto o il blocco, cosicché l'ILA non ottiene più alcun risultato di apprendimento per il partecipante. Pertanto, quest'area di competenza chiede la frequenza dell'uso della lingua in diverse situazioni comunicative e la familiarità con i modelli di comunicazione.

Comportamento: L'argomento della domanda nell'esperienza sul campo di competenza si concretizza nel comportamento sul campo di competenza, registrando l'uso della lingua per situazioni molto specifiche che svolgono un ruolo anche in un contesto di apprendimento interculturale (trattative, conduzione di un ILA, accompagnamento comunicativo di esercizi, conduzione di discussioni, ecc.).

5.5.2.1.6 Competenza sociale

Introduzione

La competenza sociale è una competenza trasversale che è importante in qualsiasi tipo di attività di intermediazione e in qualsiasi situazione di azione interpersonale. È di particolare importanza per la comunicazione interculturale e di conseguenza per l'ILA.

Sebbene i partecipanti possano aspettarsi che la formazione interculturale si concentri principalmente sulle differenze culturali tra i gruppi, l'ILP deve anche essere consapevole di ulteriori differenze legate al gruppo tra i partecipanti ed essere in grado di colmarle. I partecipanti possono differire per quanto riguarda i loro background educativi, professionali e socio-economici; le loro storie di apprendimento, le loro personalità, la loro fiducia, i loro stili di apprendimento e il loro concetto di sé come discenti. Portano la loro storia personale e professionale all'evento di apprendimento. La presenza di persone particolari nella stanza, il modo in cui vedono se stessi e gli altri, e il modo in cui gestiscono la distanza sociale tra loro, crea un contesto sociale unico che deve essere compreso e gestito.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Il contesto sociale riguarda sia i fattori e le dinamiche che si sviluppano tra le persone che trascorrono del tempo insieme (ad esempio, durante l'evento di apprendimento), sia i fattori e le dinamiche derivanti dai contesti sociali e societari che possono averle influenzate.

Per trarre il massimo beneficio dall'evento di formazione, i partecipanti devono sentirsi a proprio agio l'uno con l'altro, e sentirsi incoraggiati ad apprendere invece di temere di essere giudicati.

Nei contesti di apprendimento interculturale, l'ILP deve essere in grado di valutare la storia personale e professionale (di apprendimento) dei singoli partecipanti e il contesto sociale che si sta sviluppando tra loro.

Definizione

1 - La competenza sociale è un insieme complesso di abilità che contribuisce a creare un'interazione sociale appropriata e costruttiva. È la capacità di analizzare i fattori e le dinamiche sociali, di gestire se stessi in un determinato contesto sociale e di influenzare le dinamiche sociali per favorire un clima di apprendimento costruttivo, rispettoso e inclusivo per tutti i partecipanti in un contesto di apprendimento.

2 - Gli ILP devono essere socialmente competenti per interagire in modo appropriato e costruttivo con i partecipanti il cui background personale e professionale può essere sostanzialmente diverso dal loro e da quello degli altri partecipanti. Gli ILP devono essere consapevoli e sensibili al contesto sociale e alle sue dinamiche, al fine di creare un clima di apprendimento psicologicamente sicuro, armonioso e di supporto tra persone che possono conoscere a malapena e che possono conoscersi a malapena. Per gestire questi fattori e queste dinamiche in modo costruttivo, gli ILP devono avere un atteggiamento di gentilezza, comprensione ed empatia verso gli individui e i gruppi (Ferz & Brandner n.d.)

L'ILP ha sviluppato una competenza sociale di livello base/avanzata/master.

Panoramica della competenza



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

L'area delle domande sulle competenze sociali comprende attualmente un totale di 9 domande e 64 opzioni di risposta. Tutte le risposte di tipo chiuso e semi-aperto sono quantificate attraverso diverse scale di tempo e/o intensità.

Descrizione dei settori di competenza

Conoscenza: Nel campo della competenza conoscenza, vengono poste domande quasi identiche sul modo in cui si acquisisce la conoscenza e si aggiorna la conoscenza, come descritto nel paragrafo 5.5.2.1.1 per la competenza interculturale. Vengono chieste le seguenti conoscenze sui singoli aspetti della competenza sociale:

- tecniche progettate per identificare il contesto sociale
- differenze sociali (ambienti, gruppi, marcatori sociolinguistici)
- interdipendenza/interrelazione tra ambiente sociale e comportamento di apprendimento
- dinamiche di gruppo
- diverse condizioni di lavoro
- teoria dei ruoli
- gestione dei ruoli
- intelligenza emotiva
- metodi di de-escalation
- strategie di mediazione
- gestione dei conflitti
- cultura organizzativa
- altre aree specifiche del dominio rilevanti per la competenza del contesto sociale _____

Esperienza: Le informazioni in questo campo di competenza si riferiscono principalmente all'esperienza in diversi contesti sociali e culturali in cui i partecipanti operano normalmente. All'interno di un ILA, i partecipanti devono potenzialmente agire in un gruppo con background sociali e culturali completamente diversi. Pertanto, qui sono poste domande sulla familiarità dei formatori nel trattare con persone provenienti da contesti diversi, ambienti sociali diversi ed esperienze di apprendimento e di lavoro diverse. Per esempio, i partecipanti che sono abituati ad apprendere possono



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

rappresentare una sfida per il coach o il formatore in un gruppo con partecipanti che non sono abituati ad apprendere.

Comportamento: In questo ambito di competenza, il tema dei contesti socialmente diversi e del background culturale viene approfondito e concretizzato. La fase di socializzazione e l'impronta culturale delle singole persone giocano un ruolo considerevole nell'interazione in un ILA e devono essere prese in considerazione dal coach o dal consulente. Pertanto, questo campo è dominato da domande sul comportamento in situazioni concrete di apprendimento con partecipanti socialmente e culturalmente diversi e sulla preparazione a tali situazioni.

5.5.2.1.7 Competenza regionale

Introduzione

Come si è visto nell'esempio (si veda il capitolo 5.5.2), la competenza regionale è una componente centrale nel lavoro interculturale e anche negli interventi di formazione interculturale. Questo è particolarmente vero per i formatori che offrono formazione e coaching nel Paese ospitante per gli stranieri. Soprattutto nei grandi Paesi come Turchia, Russia, Cina, India, ecc. le differenze regionali sono spesso notevoli, ma anche nei Paesi più piccoli, ad esempio, le differenze tra città e Paese o le regioni influenzate dalla politica e dalla storia sono rilevanti per un'attività di apprendimento interculturale.

Definizione

1 - La competenza regionale si riferisce a gruppi di conoscenze, esperienze e comportamenti rilevanti per interagire, comunicare e collaborare in modo appropriato ed efficace con clienti, partecipanti e altri stakeholder in contesti professionali relativi alla regione in questione.

2 - L'ILP ha una conoscenza base/avanzata/master aggiornata della storia, della politica, della società, della cultura, della religione, dei contesti lavorativi, della cultura organizzativa e di altri argomenti rilevanti per la regione. L'ILP comprende e può gestire le implicazioni della cultura regionale per l'erogazione di servizi interculturali: comprendere, interpretare



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

correttamente e gestire in modo appropriato le dinamiche della/e cultura/e, le identità, le esigenze di comunicazione, i valori, gli stereotipi e i potenziali pregiudizi rilevanti per le persone provenienti dalla regione in questione.

Panoramica della competenza

Nell'area delle domande sulle competenze regionali, attualmente si pongono in totale 9 domande e vengono fornite 27 opzioni di risposta. Tutte le risposte di tipo chiuso e semi-aperto sono quantificate attraverso diverse scale in termini di tempo e/o intensità.

Descrizione dei settori di competenza

Conoscenza: Nell'ambito della conoscenza delle competenze, si pongono domande quasi identiche sul modo in cui la conoscenza viene acquisita e aggiornata, come descritto nel paragrafo 5.5.2.1 per la competenza interculturale. Vengono richieste le seguenti conoscenze sui singoli aspetti della competenza regionale:

- Storia
- Politica
- Società
- Cultura [belle arti, musica, pittura, letteratura, ecc.]
- Religione
- Contesti lavorativi
- Cultura/e organizzativa/e
- Tradizioni, rituali, festività
- Altri argomenti rilevanti per la regione: _____

Esperienza: Questo campo raccoglie informazioni sull'esperienza di vita concreta in un Paese o in una regione geografica. Riguarda la durata del soggiorno nella regione in questione, nonché la fase della vita (infanzia, anni di scuola, studi, fase professionale, ecc.) in cui una persona ha vissuto in quella regione. Se il soggiorno è stato di natura professionale, si richiedono informazioni sulla funzione e sul tipo di attività. È anche importante sapere se questa esperienza regionale o estera può essere utilizzata per un ILA (riflessione, esperienza, casi di studio, ecc.).



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Comportamento: Per quanto riguarda il campo di competenza del comportamento, è rilevante considerare in che misura la persona è entrata effettivamente in contatto con la vita di tutti i giorni in questa regione culturale. Si sa che molti espatriati vivono in un ghetto in mezzo ai loro coetanei, avendo contatti solo con gli "internazionali" e con i "locali" che organizzano tutto il lavoro quotidiano e amministrativo.

È quindi importante scoprire se il team ha collaborato con colleghi del luogo, se la persona ha organizzato in prima persona la sua vita quotidiana nella regione in questione, se ha avuto a che fare con le autorità, se ha avuto degli amici, ecc.

5.5.2.1.8 Alfabetizzazione mediatica

Introduzione

Un media nel campo dell'insegnamento e dell'apprendimento è uno strumento didattico per facilitare l'apprendimento, per illustrare o precisare un contenuto o per mostrare vari esempi. Classicamente, si tratta di libri di testo, foto, film, carta e penna, ecc. In tempi di lavoro digitale, questa gamma si è notevolmente ampliata. Oltre al fatto che oggi l'insegnamento si svolge anche su Internet e che i programmi di posta elettronica, i sistemi di archiviazione elettronica, i social media (Facebook, Twitter, ecc.), ecc. sono diventati di uso comune per la maggior parte delle persone, il lavoro online attraverso piattaforme appositamente create come Zoom, Skype, ecc. è diventato indispensabile nei corsi di formazione, nei webinar e nelle consultazioni, ecc.

Non bisogna dimenticare un terzo tipo di media, soprattutto nella formazione internazionale e interculturale. Per le persone che, ad esempio, sono poco abituate all'apprendimento o in zone in cui l'elettricità non è regolarmente disponibile, spesso si utilizzano ausili naturali come foglie, sassi, immagini o altri oggetti reali, che sono noti e familiari agli studenti.

L'alfabetizzazione mediatica significa quindi utilizzare strumenti appropriati per aiutare i partecipanti a comprendere e consolidare al meglio un determinato argomento.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Definizione

1 - "L'alfabetizzazione mediatica è la capacità di accedere, analizzare, valutare e creare media in una varietà di forme" (Center for Media Literacy, 2022). L'alfabetizzazione mediatica è la capacità di selezionare, progettare e utilizzare dispositivi didattici appropriati ed efficaci per motivare gli adulti ad apprendere e facilitare il loro processo di apprendimento. I dispositivi didattici comprendono tutti i dispositivi e i materiali utilizzati nei processi di insegnamento, formazione e apprendimento.

2 - L'ILP ha conoscenze, esperienze e competenze consolidate/avanzate/master per selezionare, progettare e utilizzare in modo appropriato i dispositivi didattici in diversi contesti professionali ed educativi, ambienti culturali e aree regionali. Gli ILP applicano i dispositivi didattici in base alle esigenze dei discenti e al contesto generale, selezionandoli come mezzo per raggiungere un fine, ossia per incoraggiare i discenti e facilitare i loro processi di apprendimento, e non come mezzo in sé (Welsh & Wright, 2010, pag. 107).

Panoramica della competenza

L'alfabetizzazione mediatica viene valutata con un totale di 9 domande e 36 opzioni di risposta. Tutte le risposte di tipo chiuso e semi-aperto sono quantificate attraverso diverse scale in termini di tempo e/o intensità.

Descrizione dei settori di competenza

Conoscenza: Nel campo della competenza conoscenza, vengono poste domande quasi identiche sul modo in cui la conoscenza viene acquisita e aggiornata, come descritto nel paragrafo 5.5.2.1 per la competenza interculturale. Vengono richieste le seguenti conoscenze sui singoli aspetti della competenza mediatica:

- Mezzi informatici (PC, tablet, cellulari, ecc.)
- Social media (sms, videoconferenza, social network, ecc.)
- Media tecnici non digitali (lavagna luminosa, dia, ecc.)
- Media di testo stampati (giornali, letteratura, ecc.)
- Immagini (immagini, foto, video)



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Audio (podcast, testi di ascolto, applicazioni audio sociali, ecc.)
 - Altri mezzi e media (collage, artigianato; strumenti materiali naturali):
-

Esperienza: L'esperienza con i media di vario tipo è determinata in questo campo di competenza. È importante che un formatore o un mediatore conosca la tecnica, la gestione e l'uso di diversi ausili didattici, la frequenza con cui lavora con questi mezzi di comunicazione e la familiarità con la gestione dei mezzi di comunicazione corrispondenti.

Comportamento: In questo campo di competenze, ci si interroga sull'uso dei media in contesti educativi specifici. In quali contesti educativi, forme di esercizio e per quali partecipanti sono adatti i media e come li usa il formatore o il mentore?

5.6 Area 2: Competenze di processo

5.6.1 Introduzione

L'Area 1 e l'Area 2 descrivono le competenze che tutti gli specialisti dell'apprendimento interculturale sono tenuti a padroneggiare per esercitare la loro professione. Mentre l'Area 1 descrive le competenze specifiche della professione interculturale, l'Area 2 descrive quelle che noi chiamiamo Competenze di Processo, che sono rilevanti anche per servizi di formazione diversi da quelli interculturali.

Le Competenze di Processo illustrano un processo di erogazione del servizio ideale in sei fasi, che inizia con l'allineamento degli obiettivi con il cliente e termina con il controllo del trasferimento della formazione:

1. Allineamento degli obiettivi
2. Allineamento dei partecipanti
3. Progettazione della formazione
4. Erogazione della formazione
5. Valutazione della formazione
6. Trasferimento della formazione



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Le competenze associate a queste sei fasi individuate sono state ricavate da esempi comuni nella letteratura scientifica (EFPA, 2019; Salas & Cannon-Bowers, 2001; Salas & Stagl, 2015; Kempen et al., 2020). In pratica, le categorie corrispondono a fasi interconnesse (a volte parallele) e successive del processo di formazione nel tempo. Alcuni tipi di erogazione di servizi interculturali possono non richiedere tutte le sei fasi.

Ogni fase contiene diversi elementi ("item") che confluiscono successivamente - o in parte anche in parallelo - nel processo di formazione. In totale sono stati identificati 23 elementi individuali che idealmente dovrebbero essere presenti in un corso di formazione. A ciascuna delle sei fasi di formazione sono assegnate fino a un massimo di 17 domande nel questionario ECILP, le cui risposte sono incluse nella valutazione.

L'assegnazione di elementi a fasi specifiche del processo di formazione o la sequenza di elementi all'interno delle fasi di un processo di formazione non è trattata in modo completamente uniforme nella letteratura. Tuttavia, un'attività di apprendimento mirata dovrebbe idealmente contenere tutte le fasi e gli elementi menzionati, indipendentemente dal fatto che la letteratura scientifica mostri leggere differenze nella sequenza degli elementi di un'attività di apprendimento.

L'obiettivo della valutazione ECILP è che i partecipanti ottengano un'autovalutazione delle loro competenze come specialisti dell'apprendimento interculturale. A seconda del settore di attività e dell'esperienza professionale, agli specialisti dell'apprendimento interculturale possono essere richieste competenze molto diverse. Ad esempio, un formatore interculturale che pianifica una formazione per un'azienda commerciale affronterà la pianificazione in modo diverso da un docente universitario che offre un corso sull'interculturalità come parte del curriculum universitario.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

5.6.2 Descrizione delle categorie e delle competenze

A – Allineamento degli obiettivi

Questa fase "essenziale" (Kempen, 2020, p. 43) racchiude le competenze necessarie per chiarire le esigenze e gli obiettivi del cliente, in modo che i clienti e l'ILP siano chiari circa le esigenze e le aspettative per la formazione, la corrispondenza tra formatore ed esigenze del cliente e il budget. Tutti questi elementi possono influenzare la formazione.

La fase contiene idealmente quattro elementi principali:

- a) Analisi dei bisogni
 - Raccogliere informazioni sul punto di vista dei clienti e dei partecipanti;
 - Analizzare l'organizzazione (ad esempio, le dimensioni dell'azienda, il settore, ecc.).
- b) Definizione degli obiettivi
 - Identificare gli obiettivi nei processi organizzativi (ad esempio, tramite l'analisi cognitiva dei compiti, esperti della materia).
- c) Allineamento dell'analisi dei bisogni e della definizione degli obiettivi con il cliente
 - Valutare l'idoneità del formatore/fornitore di servizi per il servizio;
 - Sviluppare una bozza di proposta.
- d) Sviluppare il servizio
 - Proposta, inclusa la determinazione di budget, consegna, benefici, metodologia, investimento;
 - Perfezionamento dell'offerta in dialogo con il cliente;
 - Offerta finale.

B - Condizioni antecedenti la formazione e allineamento dei partecipanti



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Le competenze di questa categoria, che possono influenzare in modo significativo il successo della formazione (Salas & Cannon-Bowers, 2001, p. 477), si riferiscono all'esame e alla valutazione dei prerequisiti e delle aspettative personali dei partecipanti, nonché all'accesso e all'atteggiamento del cliente nei confronti dell'intervento formativo.

La fase del processo *Condizioni antecedenti la formazione*, idealmente contiene 3 elementi: a) valutare le caratteristiche individuali dei partecipanti, b) valutare la motivazione prima della formazione, c) valutare l'atteggiamento dell'organizzazione verso la formazione.

In sintesi:

a) Valutare le caratteristiche individuali dei partecipanti rilevanti per la formazione

- Valutare le caratteristiche specifiche rilevanti per la formazione e per il risultato formativo del partecipante, ad esempio le capacità cognitive, l'autoefficacia, l'orientamento agli obiettivi.

b) Valutare la motivazione prima della formazione

- Valutare la disponibilità a partecipare e ad apprendere durante la formazione.

c) Valutare l'atteggiamento dell'organizzazione verso la formazione

- Valutare il modo in cui l'organizzazione progetta ed eroga la formazione,

- Fattori contestuali, ad esempio partecipazione volontaria o obbligatoria.

- Identificare le esperienze precedenti e il background dei partecipanti.

C – Progettazione della formazione

La fase di progettazione della formazione comporta la progettazione di un'attività di apprendimento che risponda agli obiettivi stabiliti, incorporando



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

i risultati della valutazione e dell'assessment nella progettazione della formazione (Strewe 2010, 74 s.).

La fase del processo *Progettazione della formazione* contiene idealmente 5 elementi: a) adattare le condizioni individuali e organizzative identificate al contesto formativo specifico, b) progettare una struttura formativa, c) identificare i requisiti situazionali dell'erogazione della formazione, d) sviluppare un concetto formativo, e) elaborare il concetto formativo.

In sintesi:

a) Adattare le condizioni individuali e organizzative rilevate al contesto formativo specifico:

- Identificare le lacune specifiche nelle competenze e nelle conoscenze,
- Definire gli obiettivi formativi.

b) Progettare una struttura formativa:

- Definire le aree tematiche,
- Determinare i metodi di attuazione appropriati,
- Selezionare i modelli appropriati,
- Ricerca di risorse,
- Raccolta di contenuti,
- Determinare il focus dei contenuti.

c) Identificare i requisiti situazionali dell'erogazione della formazione:

- Determinare la sede,
- Determinare il formato di attuazione (in presenza, online),
- Determinare il numero di partecipanti,



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Determinare la modalità interna/esterna.

d) Sviluppare il concetto di formazione:

- Sviluppare il concetto di formazione includendo, ad esempio, il programma, le attività, il briefing e il debriefing, gli stili di apprendimento, ecc.

e) Elaborazione del concetto di formazione:

- Riunire tutti i componenti della formazione, compresi, ad esempio, gli obiettivi di formazione e sviluppo (KPI), la gestione della qualità, la tempistica della formazione, ecc.

D – Erogazione della formazione

L'attuazione di una formazione è l'elemento centrale di un'attività formativa (Salas & Stagl, 2015, p. 74) e comprende le fasi A - C. Dal momento che include anche la valutazione del risultato dell'apprendimento durante la formazione, punta già alla fase successiva della sostenibilità della formazione.

La fase del processo *Erogazione della formazione* contiene idealmente 5 elementi: a) Check-in, b) Erogazione della formazione, c) Dimostrazione di flessibilità nel gestire gli eventi imprevisti e il comportamento dei partecipanti, d) Feedback dei partecipanti, e) Check-out.

In sintesi:

a) Check-in:

- Accogliere i partecipanti,
- Condurre le attività di riscaldamento,
- Presentare il formatore e i partecipanti,
- Presentare il programma e la tempistica,
- Presentare i benefici,



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Stabilire il rapporto tra formatore e partecipanti,
- Rispondere alle aspettative dei partecipanti,
- Creare fiducia tra i partecipanti.

b) Erogare la formazione:

- Svolgere le attività formative in base alle esigenze, agli obiettivi, alle condizioni e alla situazione,
- Presentare i contenuti con mezzi e metodi appropriati, formati relazionali e interattivi.

c) Dimostrare flessibilità nel gestire eventi inaspettati e il comportamento dei partecipanti:

- Gestire situazioni impreviste (esterne e interne),
- Anticipare possibili disaccordi o incomprensioni, ad esempio in caso di eterogeneità del gruppo o in caso di conflitti e sensibilità politiche, sociali o personali.

d) Feedback dei partecipanti:

- Dare un feedback come parte di ogni interazione,
- Attività di debriefing in base agli obiettivi di apprendimento concordati.

e) Check-out:

- Condurre le attività conclusive,
- Riassumere gli obiettivi di apprendimento raggiunti,
- Raccogliere i punti aperti e mancanti (conservandoli per la prossima volta),
- Trovare una conclusione armoniosa e salutarsi.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

E – Valutazione della formazione

Questa fase del processo di formazione consiste nel valutare l'efficacia della formazione, in modo da poter apportare miglioramenti in futuro, se necessario.

La fase del processo *Valutazione della formazione* contiene idealmente 3 elementi: a) Valutazione della formazione, b) Riflessione sulla valutazione della formazione, c) Implementazione dei punti esaminati nella propria formazione.

In sintesi:

a) Valutazione della formazione:

- Determinare se gli obiettivi e le esigenze dei partecipanti sono stati soddisfatti,
- Verificare che il contenuto della formazione abbia soddisfatto i requisiti del lavoro,
- Identificare come sono stati raggiunti gli obiettivi personali dei partecipanti,
- Verificare che il design della formazione, i materiali e gli strumenti abbiano supportato l'esperienza di apprendimento dei partecipanti,
- Verificare la pertinenza del modo in cui i contenuti sono stati trasmessi e comunicati.

b) Riflessione sulla valutazione della formazione:

- Analisi della valutazione della formazione,
- Interpretazione dei risultati.

c) Implementare i punti considerati nella propria formazione:

- Applicare il feedback pertinente alla formazione futura.

F – Trasferimento della formazione

Questa fase finale del processo di formazione valuta in che misura i partecipanti possono applicare in modo sostenibile i contenuti e gli stimoli al cambiamento derivanti dalla formazione nella loro vita lavorativa quotidiana (Kempen et al., 2020, p. 49).

La fase del processo *Trasferimento della formazione* contiene idealmente 3 elementi: a) Sostenere la permanenza delle conoscenze dei partecipanti; b) Valutare il feedback dei partecipanti; c) Seguire il cliente.

In sintesi:

- a) Sostenere la permanenza delle conoscenze dei partecipanti
 - Fornire contenuti di follow-up
 - Condurre sessioni di follow-up
 - Rispondere alle domande dopo la formazione
- b) Valutare i progressi dei partecipanti
 - Contatto periodico con i partecipanti
 - Contatto periodico con il cliente
 - Creare sondaggi
- c) Follow-up con il cliente
 - Richiesta di feedback al cliente sulle osservazioni fatte durante il processo di 'consulenza di fiducia'.

Di seguito è riportata una panoramica delle competenze di processo:

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

Figura 10: Struttura delle competenze di processo

5.7 Area 3: Competenza strategica

Oltre all'Area 1 e all'Area 2, l'Area 3 offre aree specifiche per un ulteriore sviluppo, per migliorare e approfondire il proprio livello di competenza. Queste differiscono dalle competenze dell'Area 1 e 2 in quanto non documentano lo stato attuale, ma sono rivolte al futuro. Pertanto, le chiamiamo "competenze strategiche". La formazione continua è necessaria non solo per mantenere il proprio livello di competenza, ma anche per aggiornarlo e adattarlo alle condizioni in continuo sviluppo, ad esempio sul mercato, sulle realtà (sociali, politiche, ecc.) e sulla ricerca pertinente. Le competenze strategiche rappresentano da un lato il mantenimento e il miglioramento professionale delle competenze, ma presentano anche aree di lavoro che non sono principalmente collegate al contenuto, ma organizzativamente al campo professionale di un ILP. Queste includono competenze come la comunicazione a scopo di acquisizione, il marketing, la gestione del personale, lo sviluppo organizzativo, l'orientamento strategico della propria immagine professionale e dell'organizzazione o dell'azienda.

Nel dettaglio, il profilo ECILP elenca le seguenti sette aree per la propria formazione continua nell'Area 3:

Strategia professionale

Include lo sviluppo e un allineamento ad una strategia appropriata alla visione e alla missione dell'azienda, che vanno di pari passo con gli obiettivi e il quadro aziendale, oltre che con le proprie competenze primarie.

Formazione continua e sviluppo professionale

Include l'aggiornamento e lo sviluppo delle proprie competenze, conoscenze e abilità, che devono essere allineate con i requisiti di competenza del lavoro all'interno di un contesto interculturale e con gli sviluppi e le tendenze del mercato del lavoro.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Assicurazione della qualità

Significa l'istituzione e il mantenimento di un sistema di controllo della qualità per l'azienda nel suo complesso.

Ricerca e sviluppo

Comprende lo sviluppo di nuovi servizi, metodi e/o prodotti in previsione delle future esigenze dei clienti, nonché la creazione di nuove forme nell'attività professionale o nel settore commerciale.

Network e contatti professionali

Riguarda la creazione, l'espansione e l'approfondimento di relazioni professionali, al fine di consolidare le proprie connessioni in ambito interculturale.

Gestione organizzativa e finanziaria

Include il funzionamento e la gestione delle pratiche e delle procedure di lavoro per l'attività e la fornitura di servizi, compresi gli aspetti finanziari, delle risorse umane e amministrativi.

Sostenibilità, ecologia

Comprende la creazione e il miglioramento della consapevolezza e dell'attuazione di attività di apprendimento e processi aziendali ecologici e sostenibili nella preparazione, nella consegna e nell'attuazione di attività professionali in un contesto interculturale.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

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

Figura 11: Le competenze dell'Area 3



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

6 - Qualificarsi per un determinato livello

6.1 In che modo le persone possono qualificarsi per un determinato livello, tenendo in debita considerazione la loro precedente formazione ed esperienza professionale.

Il modulo di autovalutazione e convalida online di ECILP guida il candidato attraverso una serie di quesiti che vengono valutati in base alle scale e ai meccanismi forniti al momento della preparazione delle domande. Alcune delle domande seguono una scala semplice (scala Likert da 1 a 5), mentre altre utilizzano altri formati (ad esempio, la scelta multipla). I punteggi sono aggregati per elemento come somma delle opzioni selezionate. Alcune domande hanno un punteggio invertito per tutte le sotto-domande o solo per alcune di esse.

6.2 Eseguire il processo di autovalutazione

Per ottenere un punteggio e per essere valutati, è necessario attraversare tutte le sezioni del questionario online. Poiché si tratta di un compito piuttosto lungo, il sistema consente agli utenti di procedere un po' alla volta, in quanto ogni sezione viene salvata singolarmente. Pertanto, la compilazione del questionario non deve essere fatta necessariamente in una sola volta, ma può essere effettuata anche in momenti diversi.

6.3 Sistema modulare di valutazione delle competenze

Il carattere modulare ci permette di eseguire la valutazione da diverse prospettive, e comunque per ricevere il quadro completo, si consiglia vivamente di compilare tutte le parti. Ci sono tre aree principali: Competenze di base, Competenze di processo e Competenze strategiche. Le Competenze di base, in quanto area più complessa, sono ulteriormente suddivise in 8 competenze e ad ognuna di esse è possibile rispondere anche separatamente. Esiste un'indicazione visiva che mostra quali parti sono già state compilate.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

6.4 Raggiungere un certo livello di crediti per i diversi livelli.

Per ogni risposta, il punteggio viene assegnato e contribuisce al raggiungimento del livello di certificazione finale. Questi punti vengono confrontati con il punteggio massimo teoricamente possibile e, di conseguenza, una persona riceve un punteggio percentuale.

Poiché utilizziamo anche risposte aperte, queste devono essere ponderate in base ai dati forniti dai rispondenti. Ad esempio, gli intervistati possono indicare di parlare più lingue o di aver vissuto in più Paesi. Ognuna di queste informazioni contribuisce con dei punti, che a loro volta contribuiscono a raggiungere un punteggio massimo teoricamente possibile. Stabiliamo i requisiti per i tre livelli professionali che distinguiamo. Ci sono tre livelli distinti in cui un professionista formato può essere valutato: Professionista dell'apprendimento interculturale, Professionista dell'apprendimento interculturale avanzato e Professionista dell'apprendimento interculturale master.

Ad esempio, nel caso della Competenza professionale, chiediamo agli intervistati di indicare in quali settori professionali hanno lavorato in precedenza. Quindi esaminiamo il numero cumulativo di settori indicati dall'intervistato e abbiamo determinato i punti di cut-off per i tre livelli di ECILP (qui: ILP = 1 settore cumulativo, ILP avanzato = 2 settori cumulativi, ILP master = 3 o più settori cumulativi).

Le soglie per gli articoli regolari sono state stabilite nella maggior parte dei casi come 10, 30 e 80% del punteggio massimo teoricamente possibile, rispettivamente. L'eccezione è rappresentata dalla Competenza Interculturale, che utilizza i punteggi di 30, 60 e 80% come soglie. Questo concetto modulare profila gli utenti in modo più granulare, fornendo così un feedback importante sulle aree su cui lavorare per ottenere un determinato livello.

Di seguito sono riportate le regole di punteggio complete in una visualizzazione:



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

Figura 12: Tabella Requisiti minimi per i livelli di certificazione dell'ECILP espressi in percentuali tra le competenze.

6.5 Autovalutazione - Valutazione da parte di esperti esterni

L'autovalutazione è l'input iniziale da parte dell'intervistato e del professionista da certificare, durante il quale l'intervistato fornisce alla valutazione dell'ECILP l'esperienza e la documentazione rilevante per determinare il livello (ILP base, ILP avanzato, ILP master). Questo serve come input per la commissione e i valutatori per accertare il livello effettivamente realizzato. Si prega di consultare l'IO2 per ulteriori dettagli sul funzionamento del comitato e dei valutatori e sul resoconto delle loro attività.

6.6 La combinazione per raggiungere diversi livelli nelle singole competenze

Un elemento importante della certificazione e dell'autovalutazione è fornire al candidato un feedback sulla sua esperienza, al di là della certificazione in quanto tale. Gli interessati possono ottenere un punteggio alto in una competenza e basso in un'altra, e possono anche ottenere un punteggio basso in diverse competenze. Il feedback dovrebbe quindi indurre a riflettere sui passi successivi: come possono ampliare le loro conoscenze, esperienze e/o il loro repertorio comportamentale? Il sistema di feedback e la visualizzazione (Figura 13) che utilizziamo consentono agli intervistati di identificare le aree che sono ideali per ciò che chiamiamo 'upskilling', ossia le aree in cui potrebbero essere relativamente vicini all'avanzamento alla fascia successiva.

Nella tabella seguente, vediamo che non sempre la strada più immediatamente gratificante è quella di concentrarsi sui punteggi più bassi, ma anche alcuni punteggi più alti (ad esempio, 59 in 1.1) possono essere utili come esempio di upskilling #1.

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

Figura 13: Tabella dei requisiti minimi per i livelli di certificazione dell' ECILP espressi in percentuali sulle competenze, compresi gli esempi di Upskilling.

Structure - simplified model -

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

Figura 14: Le tre aree di competenza con 54 campi operativi

Il questionario ha una struttura modulare. Ciò significa che le persone che compilano il questionario possono salvare le singole parti e riprendere il lavoro in un secondo momento. In questo modo, non devono compilare l'intero questionario in una sola volta. Questo comporta diversi vantaggi:

1. Innanzitutto, il tempo può essere suddiviso. Un questionario di queste dimensioni e complessità può essere completato in una sola volta, ma è faticoso e richiede molto tempo (vedere sotto). Pertanto, è più facile e più motivante se le domande possono essere affrontate in modo concentrato in diverse sezioni temporali. Questo può anche contribuire a un risultato più equo.
2. In secondo luogo, il questionario contiene molti elementi che incoraggiano l'auto-riflessione. Questo sarà più facile quando gli ILP avranno il tempo di riflettere sulle proprie competenze e magari decideranno di apportare delle correzioni al questionario prima di passare alla parte successiva.
3. Non è necessario completare il questionario in modo lineare, partendo dall'Area di competenza 1. Si può anche iniziare con l'Area di competenza 2. Si può anche iniziare dall'Area di competenza 2 o 3.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

La durata prevista per il completamento del quadro ECILP è di circa 90-120 minuti.

Area di competenza 1: otto competenze di base, che richiedono circa 10 minuti ciascuna. Le aree di competenza linguistica e regionale, a seconda del numero di lingue e regioni indicate, potrebbero richiedere più tempo.

Area di competenza 2: Competenze di processo, circa 15 minuti.

Area di competenza 3: Competenze strategiche, max. 10 minuti.

Dopo aver completato il questionario, ogni candidato riceverà immediatamente i risultati ottenuti in ciascuna area di competenza. Sulla base di questo risultato personale, è possibile richiedere successivamente il certificato ECILP. Il risultato personale è composto dai risultati individuali delle rispettive competenze, per cui le competenze sono ponderate in modo diverso (vedere Tab. nel Capitolo 3).

7 - Spunti dai sistemi di qualifica europei esistenti per ECILP e raccomandazioni per combinare gli standard

Qui presentiamo due esempi di sistemi di competenze a livello europeo già esistenti e all'avanguardia, per poi discutere di come l'ECILP possa trarre vantaggio da questi sistemi. Per gli scopi di questo confronto, limiteremo l'analisi a due sistemi di standard sviluppati in precedenza: il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) e il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET).

7.1 EQF e ECVET

EQF

L'EQF è il Quadro Europeo delle Qualifiche basato sui risultati dell'apprendimento, che si riferisce a tutti i tipi di qualifiche e funziona come



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

strumento di traduzione tra i diversi quadri nazionali delle qualifiche. È stato istituito dall'Unione Europea nel 2008 con l'obiettivo di creare una griglia di riferimento comune sulla base della quale classificare le qualifiche (competenze professionali) acquisite dagli individui al termine di qualsiasi percorso di apprendimento:

- formali (cioè attestate da un diploma o da un certificato ufficiale);
- non formali (corsi e iniziative di formazione che non rilasciano diplomi);
- informali (apprendimento dall'esperienza, eventualmente soggetto a convalida nell'ambito di procedure di riconoscimento, ove esistenti).

L'EQF aiuta a migliorare la trasparenza, la compatibilità e la portabilità delle qualifiche delle persone e consente di confrontare le qualifiche di Paesi e istituzioni diverse.

L'EQF include tutti i tipi e i livelli di qualifiche e l'uso dei risultati dell'apprendimento rende chiaro ciò che una persona sa, comprende ed è in grado di fare. Il livello aumenta in base alla competenza, con il livello 1 che è il più basso e il livello 8 il più alto.

Cosa ancora più importante, l'EQF è strettamente collegato ai quadri nazionali delle qualifiche, quindi può fornire una mappa completa di tutti i tipi e livelli di qualifiche in Europa, che sono sempre più accessibili attraverso i database delle qualifiche (Prodan, 2011, pag. 120).

L'EQF è stato rivisto nel 2017. La sua revisione ha mantenuto gli obiettivi fondamentali di creare trasparenza e fiducia reciproca nel panorama delle qualifiche in Europa. Gli Stati membri si sono impegnati a sviluppare ulteriormente l'EQF e a renderlo più efficace nel facilitare la comprensione delle qualifiche nazionali, internazionali e dei Paesi terzi da parte di datori di lavoro, dipendenti e studenti.

L'EQF è suddiviso in otto livelli. Questa struttura di livelli consente di classificare in ordine crescente i risultati dell'apprendimento, che sono descritti considerando le conoscenze, le abilità e le competenze. L'assegnazione di una qualifica a un determinato livello dipende dalla



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

complessità delle conoscenze e delle competenze richieste all'operatore, dall'autonomia con cui il compito deve essere svolto e dalla responsabilità che comporta (nei confronti del prodotto e degli altri collaboratori). L'EQF mira a facilitare il confronto tra i diversi sistemi nazionali di qualificazione esistenti in Europa e mira a raggiungere una maggiore trasparenza delle qualifiche, al fine di facilitare la mobilità professionale e geografica delle persone (Perulli, 2011, pag. 22).

Ciascuno degli 8 livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati di apprendimento relativi alle qualifiche di quel livello in qualsiasi sistema di qualifiche.

I risultati di apprendimento sono definiti in termini di:

- ✓ Conoscenze. Nel contesto dell'EQF, la conoscenza è descritta come teorica e/o pratica.
- ✓ Competenze. Nel contesto dell'EQF, le competenze sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano la destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili).
- ✓ Responsabilità e autonomia. Nel contesto dell'EQF, la responsabilità e l'autonomia sono descritte come la capacità dell'allievo di applicare le conoscenze e le competenze in modo autonomo e responsabile.



European Certificate for Intercultural Learning Professionals

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

Figura 15: Risultati di apprendimento per i diversi livelli.

Il sistema EQF è stato una delle principali fonti di ispirazione per il sistema ECILP. Proprio come gli autori dell'EQF, per ciascuna delle otto competenze di base, distinguiamo gli elementi di conoscenza, esperienza e comportamento. Anche i termini che utilizziamo per i tre livelli della certificazione ECILP si rifanno al quadro EQF. Così, proprio come il modello EQF, per l'edizione inglese utilizziamo il termine "established" per riferirci al livello di certificazione di base che un ILP può raggiungere; e il termine "etabliert" per questo livello nell'edizione tedesca. L'edizione tedesca presenta anche il termine "fortgeschritten" per il secondo livello, come avviene nel modello EDF. Il terzo livello nel sistema ECILP è chiamato "livello master", che combina diversi termini dell'EQF.

I concetti dell'EQF sono stati utilizzati e sviluppati da ECVET - un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, a cui ora ci rivolgiamo.

7.2 Struttura di ECVET - Sistema Europeo di Crediti per l'Istruzione e la Formazione Professionale

L'ECVET è il Sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale. Si tratta di uno strumento europeo per favorire la comprensione reciproca e la mobilità nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale. È basato su concetti e processi che servono a definire un linguaggio comune e facile da utilizzare per la trasparenza, il trasferimento e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento. Alcuni di questi concetti e processi sono già incorporati in molti sistemi di qualificazione in tutta Europa (Bonacci & Santanicchia, 2011, pag. 66).

L'ECVET è stato introdotto dall'Unione Europea nel 2009. Si tratta di una metodologia complementare a quella adottata dal mondo universitario da oltre un decennio (nata dal cosiddetto Processo di Bologna, che ha portato alla standardizzazione dei percorsi accademici su scala europea, istituendo



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

il 3+2, e un sistema di crediti - ECTS - che consente di integrare gli esami sostenuti in diverse università in un unico percorso).

L'ECVET, a differenza del sistema ECTS, non si basa sul carico di lavoro richiesto per sostenere un esame, ma sulle stime dell'impegno necessario per costruire una determinata 'unità di competenza', indipendentemente da come e quanto tempo sia effettivamente necessario per costruirla (studiando, facendo esperienza, alternando scuola e lavoro, ecc.). Il valore della competenza è quindi considerato lo stesso, indipendentemente dal modo e dal tempo effettivo impiegato per acquisirla.

L'ECVET si basa sul principio della cumulabilità delle unità di apprendimento. Le qualifiche sono l'insieme di 'unità di apprendimento' descritte sotto forma di conoscenze, abilità e competenze. ECVET mira a garantire la trasferibilità dei crediti da un percorso di apprendimento all'altro, da un contesto geografico all'altro. I crediti ECVET possono essere assegnati, previa valutazione, sia a fronte di percorsi formativi formali, sia sulla base del riconoscimento di competenze derivanti dall'apprendimento informale e non formale (Bonacci & Santanicchia, 2011, pag. 52).

ECVET è un sistema per l'accumulo e il trasferimento di crediti di apprendimento nell'ambito dell'istruzione e della formazione professionale. La sua adozione può consentire a un individuo di documentare e certificare i risultati ottenuti nell'istruzione e nella formazione professionale in tutte le fasi. Uno degli obiettivi di ECVET è quello di ottenere una sovrapposizione con il maggior numero possibile di procedure di valutazione nazionali già adottate, in modo da soddisfare diversi criteri di valutazione come:

- Durata della formazione,
- Tipologia di formazione,
- Obiettivi e/o risultati della formazione,
- Competenze richieste per svolgere determinate attività,



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

- Posizione di una qualifica nella gerarchia professionale, e
- Classificazione dei livelli esistenti in relazione alle qualifiche equivalenti.

[Si veda anche Commissione Europea, Direzione Generale per l'Istruzione, la Gioventù, lo Sport e la Cultura, (2014) Utilizzo di ECVET per la mobilità geografica (2012). Parte II della Guida per gli utenti ECVET. Ufficio pubblicazioni.]

<https://data.europa.eu/doi/10.2766/37433>

8 – Codice etico

8.1 Impegno etico

Ci sono due entità che assumono l'impegno: l'ente certificatore e il professionista certificato.

Il consiglio di amministrazione di ECILP, ECILP-X (vedere IO2), si impegna a rispettare la Dichiarazione dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e i valori dell'Unione Europea. ECILP si impegna a garantire i più alti standard di pratiche etiche e inclusive nella sua comunità e al di fuori di essa, allineandosi al codice di condotta etico e professionale di SIETAR Europa e SIETAR Polska (Società per l'Educazione, la Formazione e la Ricerca Interculturale). Tutti i partner, i collaboratori e chiunque sia coinvolto o associato a ECILP sono tenuti a prevenire ed eliminare la discriminazione di qualsiasi tipo (basata su origine, colore della pelle, sesso, orientamento sessuale, stato civile, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altro status). Inoltre, tutti gli stakeholder di ECILP sono tenuti a trattare gli altri in modo equo, con intenti pacifici, rispetto e dignità, e a comportarsi in modo onesto ed etico. Gli stakeholder sono tutti coloro che agiscono nell'ambito di ECILP e coloro che sono interessati o si registrano per la certificazione o la valutazione.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Partecipando alla certificazione/valutazione, tutti gli stakeholder ECILP accettano anche le seguenti regole etiche e codici di condotta professionale:

1. Per ottenere la certificazione/valutazione ECILP è necessario rispettare e accettare il presente Codice etico nella sua interezza.
2. I candidati/partecipanti alla valutazione si impegnano a lavorare per la prevenzione e l'eliminazione di tutte le forme di discriminazione (basate su origine, colore, sesso, orientamento sessuale, stato civile, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altro status).
3. I candidati/partecipanti alla valutazione si impegnano ad applicare i più alti standard di integrità (compresa la condotta professionale), responsabilità, competenza e solidità sostanziale nella loro pratica lavorativa e ad agire sempre nel rispetto della legge.
4. I candidati/partecipanti alla valutazione si impegnano a trattare in modo confidenziale le informazioni e i dati raccolti durante la certificazione/valutazione.
5. I candidati/partecipanti alla valutazione devono rimanere obiettivi e non devono lasciarsi influenzare da fattori esterni.
6. I candidati/partecipanti alla valutazione devono evitare azioni che possano screditare o danneggiare l'organismo di certificazione/valutazione e i suoi utenti.
7. I candidati/partecipanti alla valutazione sono tenuti ad astenersi da qualsiasi compito o azione che possa causare un conflitto di interessi con la certificazione/valutazione da ottenere.
8. I candidati/partecipanti alla valutazione devono documentare le prove di controversie e reclami derivanti dalle sue azioni in relazione alla valutazione/certificazione e metterle a disposizione dell'organismo di certificazione/valutazione per un miglioramento continuo.
9. I partecipanti alla valutazione/certificazione si impegnano a fornire ai loro clienti informazioni accurate sulla certificazione/valutazione.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

10. In caso di sospensione o cancellazione della certificazione/valutazione, il partecipante certificato/valutato non è autorizzato a utilizzare ECILP come nome, logo o riferimento.

11. Il candidato/partecipante alla valutazione si impegna a non agire in alcun modo a danno della reputazione, degli interessi o della credibilità di ECILP.

12. I candidati/partecipanti alla valutazione si impegnano ad agire in modo rispettoso nei confronti della natura e in modo sostenibile, in buona coscienza.

(UN 1948, EU 2023, European Commission 2022; SIETAR Europe 2021, SIETAR Polska 2019; see also Evanoff, Richard 2018, 2020).

8.2 Trattamento etico dei dati dei clienti - Informativa sulla privacy GDPR del progetto ECILP

Attraverso lo strumento di autovalutazione ECILP, il progetto ECILP raccoglierà i dati delle persone che completano i questionari per avere un feedback e per valutare il proprio livello di competenze. Pertanto, ECILP stabilirà una politica sulla privacy che descriverà come ECILP e i partner del progetto ECILP si impegnano a proteggere la privacy delle persone che inviano i loro dati attraverso lo strumento di autovalutazione ECILP e a trattare i loro dati personali (di categoria speciale) in modo appropriato. L'informativa sulla privacy di ECILP descriverà:

- Quali dati personali (di categoria speciale) ECILP acquisisce e come vengono raccolti,
- Come ECILP utilizza i dati personali (di categoria speciale),
- Come ECILP archivia i dati personali (di categoria speciale),
- I diritti di protezione dei fornitori di dati,
- Come contattare ECILP e i partner del progetto ECILP,
- Sito web e interazioni online con ECILP.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

9 - Suggerimenti per ulteriori ricerche sull'efficacia dei servizi di apprendimento interculturale

Nel campo dell'educazione interculturale, la valutazione è un processo necessario e utile che consente ai formatori di essere consapevoli dell'efficacia del programma di educazione interculturale a cui partecipano.

La valutazione non è fine a sé stessa: deve essere un processo di riflessione/azione continuo e permanente, legato agli obiettivi e alla metodologia scelta per promuovere l'apprendimento, che consente alle persone di imparare, di migliorare costantemente la qualità del proprio metodo e di rafforzare l'apprendimento interculturale nel proprio ambiente.

Il processo di valutazione può essere condotto in vari modi e riguardare solo alcuni aspetti o la totalità delle attività proposte. Occorre tenere presente che i progetti di educazione interculturale in realtà svolgono molteplici funzioni e rispondono a una gamma ampia e variabile di esigenze.

Qual è l'oggetto del processo di valutazione?

Tutti gli aspetti dell'educazione e della formazione interculturale possono essere valutati: le metodologie di apprendimento, le risorse, gli strumenti, l'ambiente, le questioni curriculari, le competenze degli educatori e dei formatori, le conoscenze dei discenti, i tipi di azione, la pianificazione, la strategia di comunicazione, l'impegno delle persone coinvolte, l'impatto sulle realtà locali, ecc.

Spesso ci si interroga su cosa differenzi un processo di valutazione nel campo dell'educazione interculturale da qualsiasi altro processo di valutazione nel campo dell'istruzione e della formazione. La risposta si trova nella ricerca di coerenza tra gli obiettivi e la metodologia scelta per promuovere l'apprendimento interculturale, cioè tra il 'perché' e il 'come' si svolge un processo di educazione interculturale.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Quale tipo di valutazione è appropriata per i servizi che promuovono l'apprendimento interculturale?

Le procedure e i metodi di valutazione possono variare a seconda delle persone coinvolte, della pianificazione nel tempo, degli strumenti utilizzati, degli obiettivi e, in particolare, del contesto del processo educativo. Vengono utilizzati vari strumenti per valutare diversi tipi di processi.

C'è una differenza tra la valutazione di un processo di apprendimento, la valutazione dei risultati dell'apprendimento e la valutazione dell'impatto di un progetto per valutare il piano strategico o le prestazioni a livello organizzativo e gestionale.

Tuttavia, le procedure di valutazione in generale considerano le differenze tra:

Auto-valutazione

L'auto-valutazione è indispensabile per rivedere e migliorare i propri metodi. L'auto-valutazione non è mai sufficiente come elemento di un processo di valutazione, ma è necessaria per gli operatori per prendere consapevolezza del proprio lavoro. Si tratta di un punto di partenza del processo di valutazione, che consiste nel ripensare i propri impegni e le proprie prestazioni rispetto a una determinata attività. Inoltre, è necessario tenere presente che un operatore agisce in un determinato contesto in relazione ad altri fattori legati al suo lavoro. L'auto-valutazione ha quindi dei limiti ed è più dinamica quando viene abbinata con altre forme di valutazione e con la misurazione di altri elementi del processo di apprendimento.

Valutazione interna

La valutazione interna può essere utile nel lavoro di gruppo, in un gruppo di apprendimento o in un gruppo di lavoro, e contribuire al networking istituzionale e allo sviluppo del progetto di formazione interculturale. La valutazione interna richiede fiducia, cooperazione continua e incoraggiamento reciproco tra i membri del gruppo.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Valutazione esterna

La valutazione esterna è più obiettiva e si basa su norme e standard generalmente riconosciuti. A volte la valutazione esterna intimorisce gli interessati, perché i punti deboli del loro lavoro non possono essere occultati. In questo caso, le persone coinvolte devono essere incoraggiate a capire che l'unico scopo della valutazione è migliorare il loro lavoro e non criticarlo. Il valutatore deve essere visto come una persona competente che, in considerazione del suo ruolo, sa prendere la necessaria distanza professionale e coordinare i vari processi. La valutazione esterna fornirà al team gli elementi necessari per far evolvere il proprio lavoro e quello del servizio nel suo complesso.

Nell'ambito della valutazione interna o esterna, la valutazione stessa, i metodi, i criteri, gli indicatori e le conseguenze devono essere chiaramente indicati e presentati al valutatore per l'approvazione.

È estremamente importante che il valutatore esterno organizzi incontri con il gruppo prima di definire gli indicatori, in modo da poter prendere in considerazione le realtà del team. Infine, ultimo ma non meno importante, la valutazione deve rispettare l'autonomia, i punti di vista personali e le scelte di vita degli interlocutori.

Valutazione iniziale, formativa e finale

Occorre fare un'altra distinzione: tra valutazione iniziale, formativa e finale. È opportuno effettuare uno studio preliminare, prima di iniziare il progetto, per raccogliere le informazioni appropriate per identificare il problema, determinare le conoscenze e le competenze, comprendere i valori, gli atteggiamenti e stabilire una strategia.

La valutazione formativa dovrebbe essere utilizzata durante le fasi preliminari del progetto o dell'attività, per rafforzarne l'avvio e l'avanzamento nel corso del processo, per identificare i problemi, cercare soluzioni, adattare e migliorare il programma alla luce dei risultati del processo di valutazione.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

La valutazione finale dovrebbe essere effettuata alla fine del progetto o dell'attività, per misurare la sua efficacia e riflettere sui modi per migliorare la metodologia in futuro.

Un ulteriore processo di valutazione può rivelarsi molto utile per determinare l'efficacia del processo di valutazione rispetto al lavoro svolto.

Valutazione qualitativa e quantitativa

Entrambe sono necessarie per garantire sistematicamente la qualità del progetto formativo. Per questo motivo, quando si sviluppa una metodologia nel campo dell'educazione interculturale, è necessario valutare sia i dati quantitativi che quelli qualitativi. Inoltre, i dati quantitativi spesso forniscono indicatori per la valutazione qualitativa.

Come procedere con la valutazione?

Come già detto, esistono vari modi per valutare i problemi, in relazione al 'perché', al 'quando', al 'per chi' e al 'come' viene applicato il processo. Tuttavia, il processo di valutazione presenta caratteristiche comuni in termini di fasi necessarie da seguire, ovvero:

Identificare l'oggetto

In primo luogo, occorre identificare l'oggetto della valutazione e ciò che può essere valutato.

Sapendo che è più facile valutare i cambiamenti nelle conoscenze e nelle competenze piuttosto che i cambiamenti a lungo termine nei valori e negli atteggiamenti, l'oggetto della valutazione sarà un oggetto specifico e misurabile nel contesto del nostro lavoro. I valori e gli atteggiamenti non sono facili da misurare, tuttavia è possibile definire i temi da valutare (ad esempio, il cambiamento di un comportamento specifico). Inoltre, si possono valutare alcuni temi legati all'attività o al progetto che si riferiscono agli obiettivi e non necessariamente all'insieme del programma. Valutazioni più globali nel contesto di politiche pubbliche e programmi a lungo termine, spesso richiedono un'analisi dell'impatto dell'educazione interculturale in un contesto specifico, una riflessione sulla politica educativa o sui



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

miglioramenti da apportare al progetto nel suo complesso, utilizzando un approccio olistico.

Definire criteri e indicatori

Prima di scegliere il metodo di valutazione, è necessario scegliere i criteri e gli indicatori che guideranno la valutazione. Un indicatore fondamentale, ad esempio, si individua rispondendo alla domanda: "Come si misura questo criterio?".

Selezione dei metodi e raccolta dei dati

Esistono diversi metodi legati alla metodologia dell'educazione interculturale. È quindi importante scegliere il metodo più adatto al nostro lavoro tra l'ampia gamma disponibile, che consiste principalmente in metodi partecipativi. Questi includono: revisione tra pari, valutazioni pilota, studi di caso, analisi del contesto, analisi SWOT (punti di forza, debolezze, opportunità, rischi), valutazione dell'impatto.

I seguenti metodi dovrebbero essere applicati al processo di valutazione: interviste, visite di gruppo, attività partecipative, workshop di discussione, dibattiti e osservazioni seguite da un lavoro di discussione di gruppo. Inoltre, al gruppo di apprendimento dovrebbe essere chiesto di rispondere a questionari, scrivere diari, creare un dossier, preparare relazioni individuali o di gruppo o altri documenti, raccogliere dati o preparare una foto o una tabella relativa alla valutazione.

Quando si effettua la valutazione di un progetto o di un'attività di educazione interculturale, è essenziale utilizzare metodi di valutazione basati sull'apprendimento. Si tratta di attività partecipative, come i "caffè interculturali" o le tavole rotonde per esprimere la propria opinione.

Interpretare e analizzare le informazioni

Il passo successivo alla raccolta dei dati è l'interpretazione e l'analisi delle informazioni sulla base di criteri oggettivi. Quando si analizzano le informazioni attraverso un processo di valutazione, è importante fare una distinzione tra gli obiettivi della valutazione e gli obiettivi del progetto o



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

dell'attività da valutare. È altrettanto importante cercare di comprendere le parti delle informazioni che non sono state percepite o dichiarate dalle persone coinvolte e che riguardano l'ambiente di apprendimento e i metodi utilizzati.

Diffondere i risultati

Il processo partecipativo implica che tutte le persone coinvolte devono conoscere i risultati del processo di valutazione, discuterli e collaborare alla fase successiva.

Adottare strategie di evoluzione

Come già detto, la valutazione non è fine a se stessa. Il risultato della valutazione deve indurre una riflessione sulla metodologia, generare nuove prospettive e nuovi obiettivi, portare all'adozione di nuove strategie per migliorare il nostro lavoro.

I risultati per ECILP

Per ECILP è stato progettato uno strumento di auto-valutazione, in cui la qualifica dei formatori, ecc. viene determinata attraverso l'auto-relazione e l'auto-valutazione. Per questa fase del progetto UE, ECILP è stato concepito come strumento di valutazione interna. Nella fase successiva del progetto, il concetto di ECILP sarà esteso alla valutazione esterna e saranno definite le procedure di certificazione, che porteranno poi al certificato riconosciuto di ILP. La valutazione ECILP presenta aspetti qualitativi e quantitativi nel suo questionario. Viene diffusa online tramite un sito web dedicato ed è accessibile a tutti gli ILP.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

10 - Riferimenti

Arnold, R. (2002). Von der Bildung zur Kompetenzentwicklung. Anmerkungen zu einem erwachsenenpädagogischen Perspektivwechsel. *REPORT Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*, 49, 26–38.

<https://www.die-bonn.de/id/1469/about/html>

Arnold, R. (2010). *Systemische Berufsbildung. Kompetenzentwicklung neu denken—Mit einem Methoden ABC*. Schneider Hohengehren.

<https://www.fachportal->

[paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fld=961647](https://www.fachportal-paedagogik.de/literatur/vollanzeige.html?Fld=961647)

Becker, J. H., Ebert, H., & Pastoors, S. (2018). *Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen: Vol. Was ist eine Kompetenz?* Springer.

<https://doi.org/10.1007/978-3-662-54925-4>

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

<https://doi.org/10.1017/9781108675475>

Bennett, M.J. (2015). *The SAGE Encyclopedia of Intercultural Competence* (Vol. 1–2). <https://doi.org/10.4135/9781483346267>

Bergmann, G., Daub, J., & Meurer, G. (2006). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung*.

<https://www.abwf.de/content/main/publik/report/2006/report-095-teil2.pdf>

Bolten, J. (2007). *Einführung in die Interkulturelle Wirtschaftskommunikation* (3rd ed.). Vandenhoeck & Ruprecht.

<https://doi.org/10.36198/9783838550039>

Bolten, J. (2014). Interkulturelle Kompetenz—Eine ganzheitliche Perspektive. *Polylog: Zeitschrift für Interkulturelles Philosophieren*, 36, 23–

38. https://www.polylog.net/fileadmin/docs/polylog/36_thema_Bolten.pdf



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Bolten, J. (2020). *Rethinking Intercultural Competence*. The Cambridge Handbook of Intercultural Communication; Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108555067.005>

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

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

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

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

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

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

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

Deardorff, D. K. (Ed.). (2009). *The Sage handbook of intercultural competence*. Sage Publications.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_7764/objava_67219/fajlovi/Interkulturalna_kompetencija.pdf

DIN EN ISO 9000:2015-11, Qualitätsmanagementsysteme_ - Grundlagen und Begriffe (ISO_9000:2015); Deutsche und Englische Fassung EN_ISO_9000:2015. (n.d.). Beuth Verlag GmbH.

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

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

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

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

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

ENOP & EAWOP (2007). European Curriculum Reference Model with Minimum Standards for W&O Psychology: Basic and Advanced. Estratto il 23 febbraio, da http://www.eawop.org/uploads/datas/8/original/Enop_Eawop_Reference_model_2007.pdf

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

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

Erpenbeck, J., Scharnhorst, A., Ebeling, W., Martens, D., Nachtigall, C., North, K., Friedrich, P., & Lantz, A. (2006). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung: Vol. QUEM-report, Heft 95/Teil I*. Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e. V./Projekt



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Qualifikations-EntwicklungsManagement. <https://ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/report-95-teil1.pdf>

European Association for Adult Education (EAEA). (2018). *The life skills approach in Europe*. Estratto il 22 Gennaio 2023, da https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/03/Life-Skills-Approach-in-Europe-summary_final.pdf

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

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

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

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

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

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

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

Evanoff, R. (2020). Introducing Intercultural Ethics. In G. Rings & S. Rasinger (Eds.), *The Cambridge Handbook of Intercultural*



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Communication (pp. 187–202). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781108555067.014>

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

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

Fowler, S. M., & Yamaguchi, M. (2020). An analysis of methods for intercultural training. In *The Cambridge handbook of intercultural training, 4th ed* (pp. 192–257). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781108854184.008>

Gardenswartz, L., & Rowe, A. (2022). *Archives*. Gardenswartz & Rowe.

<https://www.gardenswartzrowe.com/archives>

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

Gibson, R. (2021). *Bridge the Culture Gaps: A toolkit for effective collaboration in the diverse, global workplace*.

https://www.perlego.com/book/3178841/bridge-the-culture-gaps-a-toolkit-for-effective-collaboration-in-the-diverse-global-workplace-pdf?utm_source=google&utm_medium=cpc&campaignid=15913700346&adgroupid=133123122715&qclid=Cj0KCQiAo-yfBhDARIsANr56g4X8iU4t8ZZ6aG-bHtJJ5t4u_I6F7vwDa4s7LCiJoWg46u9vZHU_sAtikEALw_wcB

Glazer, S. (2020). Training for cross-cultural competence in the United States military. In *The Cambridge handbook of intercultural training, 4th ed* (pp. 440–474). Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/9781108854184.017>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Göksu, İ., Özcan, K., Cakir, R., & Goktas, Y. (2017). *Content analysis of research trends in instructional design models: 1999-2014*. 10, 85.

<https://doi.org/10.5204/jld.v10i2.288>

Hammer, M., Bennett, M., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 421–443.

[https://doi.org/10.1016/S0147-1767\(03\)00032-4](https://doi.org/10.1016/S0147-1767(03)00032-4)

Heyse, V., & Erpenbeck, J. (2007a). Der KODE® KompetenzAtlas.

KODE®. <https://www.kodekonzept.com/wissensressourcen/kode-kompetenzatlas/>

Heyse, V., & Erpenbeck, J. (2007). *Kompetenzmanagement: Methoden, Vorgehen, KODE(R) und KODE(R)X im Praxistest*. Waxmann.

[https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?no_cache=1&tx_p2waxmann_pi2\[buchnr\]=1825&tx_p2waxmann_pi2\[action\]=show&tx_p2waxmann_pi2\[controller\]=Buch&cHash=4f74c0c66f40d3c42b474f59809a5442](https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?no_cache=1&tx_p2waxmann_pi2[buchnr]=1825&tx_p2waxmann_pi2[action]=show&tx_p2waxmann_pi2[controller]=Buch&cHash=4f74c0c66f40d3c42b474f59809a5442)

Heyse, V., Erpenbeck, J., Coester, S., Ortmann, S., & Sauter, W. (2019). *Kompetenzmanagement mit System: Theorie und Anwendung der international bewährten KODE®-Verfahren*. Waxmann.

[https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?tx_p2waxmann_pi2\[buchnr\]=3972&tx_p2waxmann_pi2\[action\]=show](https://www.waxmann.com/waxmann-buecher/?tx_p2waxmann_pi2[buchnr]=3972&tx_p2waxmann_pi2[action]=show)

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

Keller, J., Meili, A., Bürgin, P., & Ni, D. (2020). *Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen—Begleitband* (pp. 268–200).

https://www.researchgate.net/publication/346387075_Gemeinsamer_Europaischer_Referenzrahmen_-_Begleitband

Kempen, R., Schumacher, S., Engel, A. M., & Hollands, L. (2020). *Interkulturelle Trainings planen und durchführen: Grundlagen und*



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Methoden. <https://www.hogrefe.com/de/shop/interkulturelle-trainings-planen-und-durchfuehren-90963.html>

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

Kochmann, K. (2007). Erfahrungen im Einsatz von KODE und KODEX im interkulturellen Kontext. In Heyse & Erpenbeck (2007a), *Der KODE® KompetenzAtlas. KODE®* (pp. 217-232). Waxmann. <https://docplayer.org/228264937-Methoden-vorgehen-kode-und-kode.html>

Leary, T. (2021). *The Social Dimensions of Personality—Group Process and Structure.* Hassell Street Press. <https://www.booksamillion.com/p/Social-Dimensions-Personality-Group-Process/Timothy-Leary/9781015163287?id=8482893785505>

Levasseur, R. (2013). People Skills: Developing Soft Skills—A Change Management Perspective. *Interfaces*, 43, 566–571. <https://doi.org/10.1287/inte.2013.0703>

Magicc. (2014). *Modularising multilingual and multicultural academic and professional communication competence for BA and MA level.* Estratto il 23 Gennaio 2023, da https://www.unil.ch/files/live/sites/magicc/files/Documents/Introduction_to_PEL/in_English.pdf

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

Moosmüller, A., & Roth, K. (2020). Interkulturelle Kompetenz Kritische Perspektiven. *Waxmann*. <https://www.waxmann.com/?eID=texte&pdf=4245Einleitung.pdf&typ=zusatztext>

Moosmüller, A., & Schönhuth, M. (2009). *Intercultural Competence in German Discourse* (D. K. Deardorff, Ed.; pp. 209–232). Ludwig-



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Maximilians-Universität München. <https://epub.ub.uni-muenchen.de/41558/>

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

Nielsen, S., Nikolovska, M., & European Training Foundation (Eds.). (2007). *Quality in vocational education and training: Modern vocational training policies and learning processes*. Off. for Official Publ. of the Europ. Communities. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/C12578310056925BC1257362005296E4_NOTE77EKMC.pdf

OECD. (2014). Competency Framework. Estratto il 21 Dicembre 2022, da https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf

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

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

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

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

Richey, R. C. (2013). Terminology Entries (Alphabetical Presentation). In R. C. Richey (Ed.), *Encyclopedia of Terminology for Educational*



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Communications and Technology (pp. 1–329). Springer.

https://doi.org/10.1007/978-1-4614-6573-7_1

Rings, G., & Rasinger, S. (Eds.). (2020). *The Cambridge Handbook of Intercultural Communication*. Cambridge University Press.

<https://www.cambridge.org/core/books/the-cambridge-handbook-of-intercultural-communication/61791193D8559D2FAEA77C069D4BB114>

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

[ccs.de/Contents/Content2.aspx?WebPageID=2](https://www.xpert-ccs.de/Contents/Content2.aspx?WebPageID=2)

Salas, E., & Cannon-Bowers, J. (2001). The Science of Training: A Decade of Progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471–499.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.471>

Salas, E., & Stagl, K. C. (2015). *Design Training Systematically and Follow the Science of Training* (E. A. Locke, Ed.; pp. 57–84). John Wiley & Sons, Inc.

<https://doi.org/10.1002/9781119206422.ch4>

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

Sietar Europa Policies. (2021). *SIETAR Europa*.

<https://sietareu.org/policies/>

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

Smith, K. L., Moriarty, S., Kenney, K., & Barbatsis, G. (Eds.). (2004). *Handbook of Visual Communication: Theory, Methods, and Media*.

Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781410611581>

Sparrow, P. (1995). Organizational Competencies: A Valid Approach for the Future? *International Journal of Selection and Assessment*, 3, 168–

177. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.1995.tb00024.x>

Stahl, G. K. (1998). *Internationaler Einsatz von Führungskräften*. München [u.a.]: Oldenbourg.

<https://www.zvab.com/servlet/BookDetailsPL?bi=30834011656&searchurl>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

[=an%3Dg%25FCnter%2Bstahl%26sortby%3D1%26tn%3Dinternationaler%2Beinsatz%2Bf%25Fchrungskr%25E4ften&cm_sp=snippet- -srp1- -title1](#)

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

Stumpf, S. (2009). 1.1 Interkulturelles Management. *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation* (pp. 229–242). Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.13109/9783666461866.229>

Tilburg University (2023). Work and Organizational Psychology. Estratto il 23 febbraio, da <https://www.tilburguniversity.edu/education/masters-programmes/work-and-organizational-psychology>

Train the Intercultural Trainer Intensive Program. (2023). *European Institute for Intercultural Development*. <https://eifid.com/training/ttit/>

Tuck, R. (2007). *An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical Issues for Policy Makers*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf

UNESCO Institute for Lifelong Learning. (2016). *Recommendation on Adult Learning and Education, 2015*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245179>

Unione Europea (2014). La Qualifica del Mediatore Interculturale. <https://www.integrazionemigranti.gov.it/AnteprimaPDF.aspx?id=1588>

Vereinte Nationen (1948). *Resolution der Generalversammlung 217 A (III). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte PRÄAMBEL*. <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>

wba. (2020). *Weiterbildungsakademie Österreich | zertifiziert Sie als Erwachsenenbildner:innen*. wba. <https://wba.or.at/de/>



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Welsh, T. S., & Wright, M. S. (2010). 9—Media literacy and visual literacy. In T. S. Welsh & M. S. Wright (Eds.), *Information Literacy in the Digital Age* (pp. 107–121). Chandos Publishing. <https://doi.org/10.1016/B978-1-84334-515-2.50009-3>

ZfbK. (2013). *Regionalkompetenz (AfK-Nr. 357)*. Zentrum für fremdsprachliche und berufsfeldorientierte Kompetenzen. <https://www.uni-giessen.de/de/fbz/zentren/zfbk/afk/modulbeschreibungen/zfbk1/interkulturellekompetenz/regionalkompetenz/view>

Riferimenti aggiuntivi

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

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

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

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

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

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



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

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

Certification of Trainers. (n.d.). *International Board of Certified Trainers*.
Estratto il 12 Dicembre 2022, da <https://www.ibct-global.com/certification-of-trainers/>

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

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

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

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

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

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

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



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

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

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

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

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

Rathje, S. (2015). Interkulturelle Kompetenz—Zustand und Zukunft eines umstrittenen Konzepts. *Zeitschrift Für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht*, 11. https://www.researchgate.net/publication/237349080_Interkulturelle_Kompetenz-Zustand_und_Zukunft_eines_umstrittenen_Konzepts

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

Skills and competences. (2022). European Commission. [[https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skills?uri=http%3A//data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d.1\(https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skills?uri=http%3A//data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d.\)](https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skills?uri=http%3A//data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d.1(https://esco.ec.europa.eu/en/classification/skills?uri=http%3A//data.europa.eu/esco/skill/925af2b5-2f4d-4cce-92cc-79e1ff887c7d.))]

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



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Appendice 1: Abbreviazioni e glossario

Educazione degli adulti	L'educazione degli adulti designa l'intero insieme dei processi di insegnamento e apprendimento, formali, non formali e informali, con cui le persone considerate adulte dalla società in cui vivono, sviluppano e arricchiscono le loro capacità di vivere e lavorare, sia nel loro interesse che in quello delle loro comunità, organizzazioni e società. Per ulteriori informazioni, vedere la Sezione 5.5.2.1.2.
Professionista dell'apprendimento interculturale avanzato	Secondo livello per la valutazione e il certificato ECILP.
Area	Il modello ECILP si compone di tre parti, ognuna delle quali è caratterizzata da specifici gruppi di competenze. Le tre parti sono l'Area 1 (con otto competenze di base), l'Area 2 (con sei competenze di processo) e l'Area 3 (con sette competenze strategiche).
Competenze base	Si riferisce agli otto campi di competenza specificati nell'Area 1 del modello ECILP.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Certificato	La garanzia scritta da parte di un organismo indipendente che il prodotto, il servizio o il sistema in questione soddisfa requisiti specifici (ISO/IEC17024, 2012).
Certificato di completamento dell'auto-valutazione ECILP	La dichiarazione scritta che viene data ai partecipanti che hanno completato il programma di autovalutazione ECILP.
Competenza	L'insieme di conoscenze, esperienze/competenze e comportamenti/attitudini necessarie al professionista dell'apprendimento interculturale per la realizzazione dei suoi servizi professionali. Vedere anche: https://ec.europa.eu/esco/portal/document/en/87a9f66a-1830-4c93-94f0-5daa5e00507e
Aspetto della competenza	Uno dei tre aspetti relativi a conoscenza, esperienza/competenze e comportamenti/attitudini.
Elementi (della Competenza)	Si riferisce a un aspetto specifico di una determinata competenza di base, che può essere un aspetto di conoscenza, un aspetto di esperienza o un aspetto comportamentale della competenza.
Cliente/ committente	Si riferisce all'organizzazione o alla persona che emette la richiesta di servizio.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

ECILP	Certificato Europeo per Professionisti dell'Apprendimento Interculturale. ECILP è stato progettato per fornire uno standard comune per garantire la qualità dell'istruzione e della formazione interculturale.
Professionista dell'apprendimento interculturale base	Primo livello / iniziale per la valutazione e il certificato ECILP.
ILA	Intercultural learning activity (Attività di apprendimento interculturale).
ILP	Intercultural learning professional (Professionista dell'apprendimento interculturale).
Item	Dichiarazione, domanda o sollecitazione per ottenere una risposta dal rispondente da certificare, che contribuirà al punteggio finale del rispondente.
Livello	Il sistema ECILP distingue tra livello base, avanzato e master. I punteggi sono ponderati ed è stata definita una soglia minima.
Professionista dell'apprendimento	Terzo e più elevato livello per la valutazione e il certificato ECILP.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

interculturale master	
Partecipante	Partecipante/studente nell'attività formativa in sé (può essere o non essere coincidente con il cliente).
Fase	Si riferisce alle sei fasi che insieme costituiscono il ciclo completo della realizzazione di servizi interculturali (vedere anche l'Area 2: Competenze di processo).
Competenze di Processo	Si riferisce alle sei fasi di erogazione del servizio specificate nell'Area 2 del modello ECILP.
Competenze Strategiche	Si riferisce ai sette campi di competenza specificati nell'Area 3 del modello ECILP.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Ringraziamenti

I colleghi che hanno contribuito al successo di questo progetto con le loro competenze, idee, suggerimenti e proposte. Desideriamo ringraziarli per il loro sostegno.

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

Grazie a tutti coloro che hanno preso parte alle conferenze a Malta, ai membri di SIETAR e agli altri colleghi che hanno dato un contributo utile, ai professionisti che hanno partecipato alle sessioni di pilotaggio.