



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Governance, Regolamenti e altri requisiti per il Processo di Certificazione ECILP



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



Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, che riflettono esclusivamente il punto di vista degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Numero di Progetto: 2020-1-DE02-KA202-007583

Governance, Regolamenti e altri Requisiti per il Processo di Certificazione ECILP

Contenuti

- 1 Contesto**
- 2 ECILP - Certificato Europeo per Professionisti
dell'Apprendimento Interculturale: lo schema di
certificazione**
- 3 Governance: l'Organismo di Certificazione**
- 4 Regolamenti: il Processo di Certificazione**
- 5 Altri requisiti**

Appendici

Appendice 1	Abbreviazioni e Definizioni
Appendice 2	Lo schema di certificazione ECILP: aree e competenze
Appendice 3	Il lavoro relativo ai Codici etici
Appendice 4	Modulo di iscrizione
Appendice 5	Certificati ECILP
Appendice 6	Schema di sviluppo professionale continuo - Continuing Professional Development (CPD)
Appendice 7	Requisiti tecnici e utilizzo della piattaforma di autovalutazione ECILP
Appendice 8	Schema: Misure tecniche e organizzative adottate da ECILP-X
Appendice 9	Ulteriori requisiti tecnici e organizzativi
Appendice 10	Riferimenti
Appendice 11	Team del progetto ECILP Fase 1

1 Contesto

Per oltre tre decenni, i ricercatori e gli operatori interculturali hanno dibattuto in merito alla situazione della professione interculturale (Bhawuk & Brislin, 1998; Bolten 2002; Dahlén, 1997; Eisenberg, Hartel, & Stahl, 2013; Kammhuber, 2001; O'Reilly & Arnold, 2005; Pauls & Krause, 2004; Push, 1994; Renwick, 1994; Szkudlarek, McNett, Romani, & Lane, 2013). Sono state condotte diverse indagini per studiare lo stato della professione (Berardo, 2008; Froncek, Mazziotta, Piper, & Rohmann, 2018; Hauser, 2012; Rohmann, Froncek, Mazziotta & Piper, 2017; Piper, Mazziotta, & Rohmann, 2019; Strewe 2014).

Molti autori hanno esaminato la necessità e la possibilità di sviluppare standard di qualità per la realizzazione di servizi interculturali professionali (si veda, ad esempio, Adler, 1998; Binder, 2018; Bolten, 1994; Groß, 2005; Gudykunst, Guzley, & Hammer, 1996; Mazziotta, Piper & Rohmann, 2016; Müller-Jacquier, 2004; Romani & Szkudlarek, 2014; Salgado, 2017; Strewe, 2005; Szkudlarek & Romani, 2016). L'esigenza di sviluppare questi standard è stata anche regolarmente presentata nelle conferenze nazionali e internazionali (Brinkmann & LaValle-Finan, 2017; Poortinga & Brinkmann, 2014; Strewe 2010, 2011a,b; 2012; 2014a, 2014b, 2014c; Strewe & Brinkmann, 2022; Künzel, Brinkmann, Piper, & Strewe, 2019). Sono già stati proposti diversi quadri di standard per la fornitura di servizi interculturali (si veda, ad esempio, DGIKT, 2008; ICE, 2013; Interculture.de, 2004; SIETAR Nederland, 2018; SIETAR Polska, 2019; XPert-CCS, 2009, 2011); e una vasta gamma di programmi di certificazione per professionisti interculturali sono stati sviluppati da organizzazioni accademiche e private (si veda, ad esempio, [assist GmbH International HR](#); [BAMIK](#); [DAAD](#); [Intercultural Development Inventory](#); [Intercultural Readiness Check](#); [ICE](#); [Interculture.de](#); [IKUD®-Seminare](#); [LTS Intercultural Trainer Training](#) e [XPert-CCS](#); per altri programmi, si vedano i risultati di questa ricerca [certificato di comunicazione interculturale](#); consultato il 25 febbraio 2023).

Nello sforzo di sviluppare standard adeguati per il settore interculturale, i partner del progetto ECILP hanno potuto sfruttare una storia ricca e stimolante di riflessione, dibattito e sviluppo tra i professionisti dell'intercultura. Fino a questo momento erano però mancati degli sforzi concertati o collegati tesi a sviluppare standard professionali per i servizi interculturali che potessero estendersi a tutte le organizzazioni e a tutti i Paesi.

Colmare questa lacuna è il principale obiettivo del progetto ECILP - European Certificate for Intercultural Learning Professionals (da qui: ECILP)¹. Più nel dettaglio, il progetto intende:

1. sviluppare un sistema di standard che sia più completo dei sistemi esistenti. Nella struttura tripartita di ECILP, gli standard specificati nell'Area 2 e nell'Area 3 dello schema di certificazione prevedono competenze che riteniamo non siano ancora state affrontate da altri autori;
2. tradurre le competenze proposte in una serie di indicatori specifici e utilizzare questi indicatori per sviluppare uno strumento di autovalutazione per gli ILP;
3. fornire uno schema di certificazione applicabile in tutta Europa, di cui possano beneficiare tutte le parti interessate impegnate nel settore interculturale;
4. stabilire la governance, le regole e gli altri regolamenti di cui un futuro organismo di certificazione avrà bisogno per garantire che la certificazione proceda in modo trasparente, imparziale e competente.

¹ I risultati immediati di ECILP sono: a) una struttura tripartita di competenze professionali per i professionisti dell'apprendimento interculturale (che esamineremo brevemente in questa sede, ma che sono descritte in modo più dettagliato nel documento IO1); e b) uno strumento di autovalutazione per i professionisti dell'apprendimento interculturale, per consentire loro di identificare i propri punti di forza attuali e le potenziali lacune che intendono colmare.

Il presente documento intende affrontare il quarto punto, ovvero la governance, le regole e gli altri regolamenti necessari per la costituzione dell'organismo di certificazione.

Il progetto ECILP è stato cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea. L'agenzia nazionale responsabile è stata la *Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung* (Agenzia Nazionale per l'Istruzione per l'Europa presso l'Istituto Federale Tedesco per l'Istruzione e la Formazione Professionale NA presso BIBB). Il finanziamento del progetto è stato avviato il 1° ottobre 2020 e terminerà il 31 marzo 2023. Senza questo finanziamento, non sarebbe stato possibile andare oltre i sistemi di standard esistenti. Noi, partner del progetto, desideriamo approfittare di questa occasione per esprimere la nostra gratitudine e il nostro apprezzamento all'organizzazione finanziatrice.

2 ECILP - Certificato Europeo per Professionisti dell'Apprendimento Interculturale:

lo schema di certificazione

L'ECILP, il Certificato Europeo per i Professionisti dell'Apprendimento Interculturale, costituisce uno standard comune per garantire la qualità dell'istruzione e della formazione interculturale.

I professionisti dell'apprendimento interculturale che hanno ottenuto il Certificato ECILP devono aver dimostrato il livello richiesto per la pratica professionale e essere iscritti al Registro ECILP.

I professionisti dell'apprendimento interculturale certificati con l'ECILP potrebbero aver acquisito le loro conoscenze e competenze in modi diversi, ma dovranno tutti soddisfare gli standard di qualità definiti da ECILP, impegnarsi a mantenere una condotta etica, investire regolarmente nel

proprio sviluppo professionale e essere consapevoli del vantaggio competitivo loro offerto dalla certificazione.

I partner del progetto ECILP hanno sviluppato il sistema di competenze ECILP, ossia lo schema di certificazione. Il sistema ECILP si basa su un processo rigoroso di analisi scientifica, di confronto con i quadri esistenti e di scambio con esperti esterni provenienti da diversi settori professionali. La Figura 1 offre una panoramica dello schema di certificazione ECILP. Lo schema di certificazione ECILP e il processo di sviluppo sono descritti in dettaglio nel documento *Il Sistema di Qualificazione ECILP e i suoi Standard*.

Area 1	Area 2	Area 3
Competenze di base	Competenze di processo	Competenze strategiche
Competenze Interculturali	Esigenze, obiettivi e accordo	Strategia professionale
Competenze di educazione degli adulti	Condizioni di formazione antecedenti e allineamento dei partecipanti	Sviluppo professionale continuo
Competenze in psicologia del lavoro e delle organizzazioni	Progettazione della formazione	Controllo della qualità
Competenze professionali	Erogazione della formazione	Ricerca e sviluppo
Competenze di Linguaggio e Comunicazione	Valutazione della formazione	Networking e relazioni professionali
Competenze Sociali	Trasferimento della formazione	Gestione organizzativa e finanziaria
Competenze Regionali		Sostenibilità, ecologia
Alfabetizzazione Mediatica		

Figura 1: Panoramica dello Schema di Certificazione ECILP

3 Governance: l'Organismo di Certificazione

In questa sezione saranno presentati la struttura e i processi necessari per garantire un processo decisionale trasparente, imparziale e competente nel rilascio del Certificato ECILP ai richiedenti. Ciò che viene qui proposto in merito alla governance, ai regolamenti e agli altri requisiti (GRR) per il processo di certificazione ECILP è una prima bozza. Nel corso del lavoro con il sistema di standard ECILP e attraverso le discussioni con i colleghi, i richiedenti, gli esperti e i consulenti legali, i GRR qui proposti saranno adattati e continuamente aggiornati. Le nostre attuali formulazioni del GRR dell'ECILP e i successivi adattamenti saranno guidati dall'obiettivo generale e dalle linee guida dell'ECILP, cui ora faremo riferimento.

L'obiettivo dell'ECILP

L'obiettivo dell'ECILP è quello di fornire linee guida vincolanti che definiscano la natura e i livelli di competenza di cui i professionisti dell'apprendimento interculturale (ILP) hanno bisogno per fornire servizi professionali di apprendimento e sviluppo interculturale ai propri clienti. Gli ILP possono dimostrare di soddisfare tali criteri richiedendo la certificazione ECILP e ottenendo il Certificato ECILP.

L'introduzione di tale certificazione è un processo a lungo termine. È essenziale per il successo del progetto ECILP che i certificati, indipendentemente dal livello di competenza, siano assegnati in modo trasparente, imparziale e competente (si veda, ad esempio, lo standard ISO/IEC 17024:2012, Valutazione di conformità - Requisiti generali per gli Organismi che operano nella Certificazione delle Persone; [ISO/IEC 17024:2012\(E\)](#)). L'assegnazione dei certificati richiede che le prove di competenza soddisfino standard ben definiti di obiettività e comparabilità e che le parti coinvolte nel rilascio dei certificati lavorino secondo le indicazioni stabilite per tali procedure di certificazione (ISO/IEC 17024:2012(E)).

I principi guida dell'ECILP

1. Assicurare la qualità dei servizi interculturali per tutelare i clienti e il pubblico da servizi interculturali scadenti e da fornitori di servizi interculturali non qualificati;
2. Migliorare e aggiornare continuamente gli standard di servizio proposti dall'ECILP;
3. Consentire a chi è alla ricerca di servizi di comprendere il livello di competenza dei professionisti dell'apprendimento interculturale che offrono tali servizi;
4. Guidare e influenzare in modo costruttivo gli standard di qualificazione per la pratica interculturale a livello di accesso alla professione e oltre;
5. Rispettare le normative nazionali, i codici di condotta e i codici etici per i professionisti dell'apprendimento interculturale, laddove siano già in vigore;
6. Facilitare la mobilità degli ILP in Europa sulla base di standard di alta qualità condivisi e identificabili;
7. Garantire che il sistema ECILP sia trasparente ed equo, evitando di favorire o sfavorire gli ILP sulla base di criteri nazionali, etnici e/o di altri aspetti non correlati alla capacità di prestazione professionale dell'individuo. Siamo consapevoli delle disuguaglianze sistemiche nelle procedure di assunzione e di promozione e della necessità di impegnarci attivamente e costantemente per ridurre, e alla fine anche superare, tali disuguaglianze. Verifichiamo costantemente le modalità attraverso cui l'ECILP può contribuire alla riduzione delle disuguaglianze nei propri processi e nelle proprie strutture.
8. Aumentare la reputazione professionale del lavoro interculturale ancorandolo saldamente a un sistema di standard di qualità ben definiti e concordati, rispetto ai quali gli operatori possano misurarsi, aumentando la credibilità e i riconoscimenti nei confronti di tutti i singoli ILP che abbiano ricevuto la certificazione.

Le limitazioni allo sviluppo del GRR ECILP in questa fase

Il sistema di standard ECILP è un sistema complesso e completo di standard professionali. Si compone di tre aree di competenze che identificano gli aspetti principali della pratica professionale interculturale, ossia otto competenze di base e sei competenze di processo, oltre a sette competenze strategiche, che consentono agli ILP di fornire i propri servizi in modo efficace ed efficiente.

Per ogni quadro di riferimento è importante indicare la misura in cui si applica e il modo in cui è limitato. Come primo passo per introdurre lo schema di certificazione ECILP nel settore interculturale e per far conoscere agli ILP i futuri criteri proposti per le prestazioni professionali interculturali, il presente progetto ha sviluppato un inventario che consente agli ILP di valutarsi rispetto alle competenze dello schema di certificazione ECILP.

Il fatto che gli ILP di tutta Europa possano valutarsi con questo inventario fornirà informazioni fondamentali sulla misura in cui i membri del gruppo target hanno già sviluppato le competenze ECILP, fornendo così ai partner del progetto ECILP un'analisi critica relativa alle lacune esistenti. Sulla base dei risultati dell'autovalutazione, i partner del progetto discuteranno livelli e criteri ECILP realistici e proporranno un sistema efficace per calibrare lo schema di certificazione ECILP. Alcuni esempi di questo tipo di domande tese alla calibratura sono:

- Un formatore deve dimostrare di aver raggiunto gli obiettivi per tutte le competenze definite?
- Quali sono i requisiti necessari per raggiungere rispettivamente i livelli 1, 2 e 3?
- Sono possibili, fattibili o auspicabili certificati parziali (ad esempio, un certificato focalizzato unicamente sulla Competenza Regionale)?

È fondamentale che le auto-valutazioni degli ILP forniscano già informazioni in merito alla **trasparenza** del sistema che proponiamo: le competenze ECILP sono definite in modo chiaro e comprensibili per tutti? Gli item sono ben definiti e formulati in modo chiaro? Le scale di risposta funzionano

come dovrebbero? Gli item proposti per una determinata competenza producono una scala omogenea al suo interno?²

I certificati ECILP non possono essere però assegnati solo in base alla valutazione prodotta dagli stessi ILP. L'assegnazione dei certificati richiede prove che vadano **oltre la semplice autovalutazione**: ad esempio la presentazione di un portfolio, procedure di test, titoli e diplomi riconosciuti e/o colloqui con i valutatori.

Il progetto attuale, quindi, non fornirà ancora processi di certificazione pienamente operativi che un ILP possa seguire per ottenere il certificato ECILP, poiché è incentrato solo sull'autovalutazione.

ECILP-X: Una proposta

I certificati ECILP non possono essere assegnati solo sulla base dell'autovalutazione. Di seguito suggeriamo come dovrebbe essere il sistema di governance dell'ECILP per garantire procedure trasparenti, imparziali e competenti per l'assegnazione del certificato, quando saranno disponibili valutazioni esterne. Per cominciare, è necessario un organismo di certificazione, che chiameremo ECILP-X (titolo provvisorio). L'organismo di certificazione sarà un "soggetto giuridico, o una parte definita di un soggetto giuridico, tale da poter essere ritenuto legalmente responsabile delle proprie attività di certificazione" (ISO/IEC 17024:2012(E), pagina 3). ECILP-X è un titolo provvisorio con cui si intende designare la forma

² Nelle fasi future dell'implementazione del progetto, sarà utile valutare se a) la struttura fattoriale è riscontrabile in tutte le competenze che costituiscono il sistema di certificazione, e b) è simile nella struttura tra le regioni europee, o invece varia in modo sistematico e gestibile. Inoltre, sarà utile valutare se gli item producono risposte diverse nelle varie regioni (europee). Dato che gli item possono essere in gran parte indipendenti l'uno dall'altro, coprendo un ampio terreno concettuale, gli approcci strutturali possono essere poco adatti a determinare la convergenza degli item, mentre i diversi modelli di risposta risultano significativi per determinare l'adeguatezza degli item in quanto tali.

giuridica dell'organizzazione che alla fine agirà come organismo di certificazione, ovvero l'entità responsabile della gestione di tutti i processi coinvolti nella certificazione degli ILP.

ECILP-X

Per raggiungere gli obiettivi e rispettare le linee guida di cui sopra, verrà istituita un'organizzazione senza scopo di lucro, che chiameremo ECILP-X.

ECILP-X pubblica le linee guida, offre processi e procedure di certificazione, consente agli ILP di richiedere il certificato ed è garante di tutte le procedure necessarie per un processo di rilascio del certificato che sia imparziale, trasparente e competente. ECILP-X sarà quindi responsabile della "concessione, del mantenimento, della ricertificazione, dell'ampliamento e della riduzione del campo di applicazione della certificazione, nonché della sospensione o del ritiro della certificazione" (ISO/IEC 17024:2012(E); pagina 3).

ECILP-X assicura l'aggiornamento delle linee guida, definisce i requisiti per lo Sviluppo Professionale Continuo, mantiene il registro degli ILP certificati, è responsabile di tutti i processi digitali necessari per ricevere, fornire, elaborare e conservare le informazioni e per la salvaguardia del GDPR.

L'ECILP-X è un organismo giuridico indipendente con una struttura definita e una specifica allocazione di personale e di risorse finanziarie. ECILP-X è collegato tramite legami ben definiti con SIETAR Germania, in quanto organo di rappresentanza chiave per le professioni interculturali in Germania, in qualità di gruppo più numeroso all'interno di SIETAR e, cosa molto importante, in quanto principale richiedente dell'attuale finanziamento di Erasmus+ per il progetto ECILP.

ECILP-X è inoltre collegato tramite legami ben definiti con SIETAR Europa, in quanto organo di rappresentanza chiave per questo ambito professionale in Europa.

ECILP-X investe in relazioni produttive e di valore reciproco con altre organizzazioni legate a SIETAR, altre organizzazioni e reti interculturali, organizzazioni di formazione professionale ed educativa (VET) che

forniscono uno sviluppo professionale continuo e istituzioni accademiche, nonché con i singoli ILP, con organizzazioni clienti e con il pubblico in generale.

Lo status giuridico di ECILP-X deve essere definito con attenzione e i partner del progetto ECILP si sono avvalsi della consulenza di avvocati specializzati nello status giuridico degli organismi di certificazione che operano in Europa. È importante che ECILP-X assuma una forma giuridica che rifletta l'identità, la missione e lo scopo del sistema di standard ECILP (ossia dello schema di certificazione) nei confronti della società e dei suoi stakeholder e che fornisca la base per un sistema attraverso il quale l'intera organizzazione sia diretta, controllata e ritenuta responsabile per il raggiungimento del suo scopo principale a lungo termine.

Il quadro giuridico di ECILP-X definisce la sua struttura di base. Questa struttura di base deve essere sviluppata in un sistema compiuto e operativo che realizzi gli obiettivi sopra descritti.

Il periodo di finanziamento, che si estende fino a marzo 2023, consentirà ai partner del progetto di testare gli standard ECILP definiti e di avviare un dialogo proficuo con gli utenti finali. Non è previsto o possibile definire tutti i parametri di governance durante questo periodo, ma la fase di test aiuterà i partner del progetto a proporre, sondare e regolare le impostazioni per lavorare verso un sistema di governance ECILP che sia definitivo.

Nel corso di questo processo di proposta e sperimentazione, il sistema di governance ECILP si fonderà sull'obiettivo generale e sui principi guida di ECILP indicati in precedenza.

Delineare ECILP-X

I partner del progetto hanno confrontato attentamente i sistemi di certificazione esistenti, ad esempio l' International Organization for Standardization ([ISO](#)); la *Nederlandse Orde van Beroepscoaches* ([NOBCO](#); Associazione Olandese dei Coach Professionisti) e il Certificato

Europeo in Psicologia ([EuroPsy](#)) istituito dalla Federazione Europea delle Associazioni di Psicologi ([EFPA](#)), al fine di individuare le caratteristiche adeguate per ECILP-X.

ECILP-X: di cosa si tratta?

ECILP-X è l'organizzazione europea che tutela gli standard europei di istruzione, formazione professionale e competenza nella professione di formatore interculturale, così come sono definiti dagli standard ECILP.

ECILP-X sarà titolare e pubblicherà le linee guida, offrirà i processi e le procedure di certificazione, consentirà agli ILP di richiedere il certificato e garantirà le procedure necessarie per un rilascio imparziale, trasparente e competente del certificato.

ECILP-X assicurerà inoltre l'aggiornamento delle linee guida, definirà i requisiti per lo Sviluppo Professionale Continuo, manterrà il registro degli ILP certificati, sarà responsabile di tutti i processi digitali necessari per ricevere, fornire, elaborare e archiviare le informazioni e per salvaguardare la normativa in materia di privacy.

Missione e Valori

La missione di ECILP-X

ECILP-X si propone di far evolvere e sviluppare le professioni interculturali attraverso la definizione di standard professionali di qualità condivisi, la loro diffusione e applicazione. Persegue una stretta collaborazione con le associazioni e le organizzazioni interculturali esistenti, con particolare attenzione alle esigenze degli individui e delle organizzazioni che operano in una società culturalmente eterogenea. In questo modo, ECILP-X si impegna a contribuire alla formazione di una società umana e di un pianeta più sostenibile per tutti, supportando gli operatori nel garantire competenze interculturali adeguate e certificate.

ECILP-X si considera custode di un insieme di standard in costante evoluzione, che deve essere mantenuto in stretto contatto con le parti interessate per rimanere all'avanguardia rispetto alle esigenze che emergono in società culturalmente complesse ed eterogenee.

ECILP-X intende adempiere a questa missione impegnandosi a:

- offrire un contributo alla società sviluppando e applicando le conoscenze e le competenze interculturali, utilizzando come linee guida i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile definiti dalle Nazioni Unite (<https://sdgs.un.org/goals>);
- valorizzare le competenze interculturali, ad esempio migliorando gli standard professionali;
- sostenere il perfezionamento dell'istruzione e della formazione in materia di competenze interculturali a livello istituzionale, ad esempio nelle scuole, nelle università e nelle organizzazioni pubbliche e private di formazione professionale ed educativa (VET), e
- assistere i professionisti dell'apprendimento interculturale promuovendo e proteggendo la loro categoria professionale a livello nazionale ed europeo.

Codice etico

I professionisti dell'apprendimento interculturale certificati ECILP sottoscrivono i principi di condotta professionale che saranno definiti sulla base degli otto principi guida di ECILP-X. I professionisti dell'apprendimento interculturale certificati ECILP condurranno le proprie attività professionali in conformità con:

- il codice deontologico della propria organizzazione nazionale SIETAR;
- il codice deontologico di un'organizzazione professionale interculturale nazionale registrata nel proprio Paese, se quest'ultimo non dispone di un'organizzazione SIETAR nazionale, oppure

- il codice etico di SIETAR Europa.

Dichiarazioni programmatiche

Le dichiarazioni strategiche di ECILP-X saranno formulate in una fase successiva. Qualsiasi dichiarazione programmatica futura sosterrà i principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite (<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights>) e i suoi 17 Obiettivi di sviluppo Sostenibile (<https://sdgs.un.org/goals>).

Per la futura formulazione delle dichiarazioni di policy, i partner del progetto ECILP raccomandano che ECILP-X tenga conto delle dichiarazioni programmatiche delle organizzazioni correlate, ad esempio le organizzazioni SIETAR nazionali, SIETAR Europa, l'Associazione Internazionale di Psicologia Interculturale. Raccomandiamo che le sue dichiarazioni strategiche sottoscrivano i più alti standard di pratiche etiche e di inclusione, si impegnino costantemente per evitare ogni tipo di discriminazione e tutelino il diritto di ogni individuo a un trattamento equo, rispettoso e dignitoso. Si raccomanda al consiglio direttivo di ECILP-X di stabilire il punto di equilibrio ottimale tra la chiara difesa di questi principi e il puro orientamento professionale. I partner del progetto raccomandano inoltre che, nelle conversazioni interne ed esterne su questo bilanciamento, le parti coinvolte tengano conto dei limiti di un'organizzazione appena fondata (ECILP-X), con un consiglio di amministrazione relativamente ristretto.

ECILP-X può essere in grado di contribuire ai principi di Diversità e Inclusione (D&I) su base puramente professionale, mentre potrebbe dover lasciare la posizione di difesa dei principi di D&I alle organizzazioni partner di SIETAR (si vedano a titolo di esempio le dichiarazioni programmatiche di SIETAR Europa, <https://sietareu.org/policies/>).

ECILP-X: Management e Struttura Organizzativa

ECILP-X deve essere strutturato e gestito in modo da poter garantire l'imparzialità delle sue decisioni in tutte le sue attività.

Come requisito minimo, ECILP-X avrà bisogno di un consiglio di amministrazione, di valutatori, di un ufficio di supporto, di personale contabile e informatico. Il lavoro svolto da ECILP-X richiederà personale retribuito; di conseguenza, la sua fondazione e costituzione richiederanno anche un apposito piano finanziario.

- **Il Consiglio di Amministrazione.** Il Consiglio di amministrazione deve essere composto da esperti provenienti da professioni interculturali e correlate. Il consiglio di amministrazione deve riflettere la diversità e la complessità della professione interculturale, coinvolgendo professionisti e accademici provenienti da contesti professionali strettamente connessi al settore interculturale. I membri del Consiglio devono essere remunerati per il loro lavoro, per garantire che l'appartenenza al consiglio non sia limitata a coloro che possono permettersi di investire molto tempo nel lavoro volontario e per assicurare che il consiglio stesso sia affidabile. Il Consiglio di amministrazione elabora una relazione annuale che illustra le attività svolte secondo un calendario appropriato. La modalità attraverso cui ECILP-X organizzerà la supervisione delle attività del Consiglio dovrà essere discussa con le controparti interessate. La supervisione potrebbe essere affidata, ad esempio, al presidente di SIETAR Germania o al presidente di SIETAR Europa.
- **Valutatori.** Il processo di valutazione (ossia la procedura per determinare se un candidato soddisfa gli standard definiti) richiede un giudizio professionale. Per condurre l'esame e per valutare le prove di competenza professionale fornite dal candidato (e quindi al di là dell'autovalutazione), i valutatori dovranno essere professionisti interculturali esperti e competenti. I valutatori dovranno essere retribuiti per la loro attività, così da assicurarsi che possano permettersi quel lavoro, che possano svolgerlo in modo tempestivo ed efficace e che il lavoro volontario per ECILP-X non comporti la necessità di aderire richieste in contraddizione con quelle del lavoro retribuito dai propri clienti e/o datori di lavoro. Il Consiglio nomina i valutatori sulla base dell'idoneità. Ciò non significa comunque che i valutatori stessi debbano soddisfare tutti gli standard del sistema integrato di certificazione ECILP. Il Comitato emette materiali di

codifica e formazione predefiniti, in base ai quali i valutatori possono dimostrare di essere in linea con i criteri ECILP. Una questione importante da affrontare nel processo di formazione di ECILP-X sarà la selezione dei valutatori e i criteri di selezione.

- **Ufficio di supporto.** Almeno un membro del personale dovrebbe lavorare direttamente e a stretto contatto con il Consiglio per garantire una gestione efficace, efficiente e tempestiva della logistica delle domande e dei processi correlati. Ulteriori lavori d'ufficio possono essere esternalizzati, ad esempio, a società specializzate nella certificazione delle persone (ad esempio, DNV nei Paesi Bassi).
- I servizi informatici possono essere esternalizzati.
- La contabilità può essere esternalizzata.
- Le risorse finanziarie dovrebbero essere destinate a qualsiasi consulenza legale necessaria nelle fasi d'avvio di ECILP-X e per tutta la sua durata, compresa la copertura assicurativa.
- In una fase successiva, ECILP-X può decidere di coinvolgere anche degli amministratori per la fase di test (e quindi personale autorizzato ad amministrare o supervisionare il processo d'esame); un Comitato di supervisione, comitati che si occupano di argomenti rilevanti, specialisti della comunicazione, ecc.
- I costi del personale devono essere coperti dalla quota che i candidati pagano per il processo di certificazione. Prendendo come esempio NOBCO (organizzazione di coaching in Olanda), i calcoli si possono basare su una tassa di 400 euro per ogni candidato.

Il Management: compiti, responsabilità e poteri del personale di certificazione

I membri del Consiglio di Amministrazione di ECILP-X devono essere i principali stakeholder delle professioni interculturali, compresi i rappresentanti di associazioni interculturali come SIETAR Europa, di altre associazioni come l'Associazione Internazionale di Psicologia Interculturale

(IACCP) o l'Accademia Internazionale per la Ricerca Interculturale (IAIR), nonché di organizzazioni nazionali, ad esempio l'Istituto Olandese per gli Psicologi (NIP), l'Associazione per la Comunicazione dei Paesi Bassi-Fiandre (NeFCA), università e dipartimenti impegnati nella ricerca e nella certificazione interculturale e/o transculturale, clienti profit e non profit e agenzie di servizi interculturali. Il Comitato elabora le domande, esamina i relativi documenti ed è il principale interlocutore dei richiedenti durante l'intero processo di certificazione. Un ulteriore livello dell'organizzazione potrebbe essere costituito da un Consiglio di controllo europeo, che supervisiona e fornisce pareri al consiglio di amministrazione di ECILP-X. In una fase successiva, le agenzie ECILP-X nazionali possono essere costituite come organismi di valutazione della conformità, con consigli di amministrazione nazionali. Questa struttura, tuttavia, va oltre l'obiettivo dell'attuale calendario della proposta di progetto. Il personale di supporto dell'ufficio esamina se una domanda soddisfa tutti i requisiti quantitativi e informa di conseguenza il richiedente, i valutatori e il Consiglio di amministrazione.

Quando una domanda soddisfa tutti i requisiti quantitativi, i valutatori esaminano il portfolio del candidato in base al quadro delle competenze ECILP di uno dei tre livelli ECILP, conducono un colloquio e preparano una relazione di valutazione per il Consiglio di amministrazione ECILP-X. Il consiglio aggiudica o rifiuta l'assegnazione della certificazione ECILP.

4 Regolamenti: il Processo di Certificazione

Il Certificato Europeo per i Professionisti dell'Apprendimento Interculturale (ECILP) ha lo scopo di fornire uno standard di formazione professionale interculturale che indichi ai clienti, ai datori di lavoro, alle agenzie e alle altre parti interessate che un ILP può essere ritenuto in grado di sviluppare le competenze considerate necessarie per fornire servizi di formazione interculturale al livello specificato nel certificato.

L'ECILP mira a stabilire uno standard di competenza condiviso in tutti i

Paesi in cui viene rilasciato e a ispirare tutti gli operatori interculturali, le istituzioni accademiche, le agenzie, le reti e le organizzazioni interculturali e i fornitori di formazione interculturale a riflettere sugli standard richiesti per la professione, ad aggiornare i propri sistemi educativi e formativi e a unire le forze per sviluppare programmi e materiali di formazione mirati.

L'ECILP è uno standard europeo di formazione professionale interculturale stabilito da ECILP-X, l'organizzazione europea dei professionisti dell'apprendimento interculturale. Ogni ILP che soddisfa questo standard può ottenere un certificato ECILP ed essere inserito nel registro ECILP. ECILP-X mira al sostegno pubblico e all'impegno verso i suoi obiettivi da parte di tutte le organizzazioni di rete interculturali europee esistenti, in particolare le SIETAR.

Sezione A. Il Certificato europeo per i professionisti dell'apprendimento interculturale

Articolo 1 L'ECILP comprende una serie di standard relativi all'istruzione e alla formazione dei professionisti dell'apprendimento interculturale, descritti in dettaglio nel documento *Il sistema di qualifiche ECILP e i suoi standard*, e riassunti nella Sezione 1 e nell'Appendice 2 del presente documento.

Articolo 2 I Professionisti dell'Apprendimento Interculturale possono essere inseriti nel registro europeo dei Professionisti dell'Apprendimento Interculturale ECILP e ottenere il Certificato ECILP se:

- Sono in possesso di un titolo accademico (laurea, master, dottorato) in una disciplina pertinente, ad esempio antropologia, psicologia interculturale, sociologia culturale, psicologia dell'educazione, studi sulla comunicazione interculturale e/o studi commerciali internazionali; e/o hanno un'esperienza formativa comparabile e dimostrabile, ad

esempio un numero di ore di formazione equivalente agli ECTS richiesti per una laurea.

- Forniscono evidenze in merito all'attivazione di un processo costante di apprendimento permanente e dimostrano di avere un approccio attivo nell'acquisizione di conoscenze. A tal fine, possono dimostrare di aver partecipato, ad esempio, a programmi di formazione per formatori, workshop, gruppi di supervisione, oppure di aver partecipato a conferenze e seminari, nonché a ricerche e pubblicazioni interculturali.
- Forniscono le prove necessarie nel portfolio, ad esempio ore di lavoro documentate e diplomi riconosciuti, incluse anche le informazioni di contatto per effettuare gli opportuni controlli.
- Etica: Come aspetto generale sancito dai termini e dalle condizioni, i candidati ECILP hanno presentato un impegno scritto al proprio Comitato nazionale di assegnazione dove dichiarano di sottoscrivere i principi di condotta professionale enunciati nell'Etica professionale dell'ECILP e di condurre le attività professionali in conformità con il codice etico dell'associazione nazionale SIETAR del Paese in cui operano.
- La raccolta delle prove è agevolata da una procedura di autovalutazione online con cui rispondenti organizzano le informazioni che forniscono a ECILP-X.

Articolo 3 In seguito alla valutazione favorevole delle prove di cui all'articolo 2, una persona può essere iscritta nel Registro ECILP e ricevere il Certificato ECILP.

Articolo 4 Ai fini della riconvalida, il Certificato ECILP può essere riemesso a tutti i professionisti dell'apprendimento interculturale che:

- dimostrino di saper mantenere la competenza professionale sotto forma di un determinato numero di ore di pratica in qualità di professionisti dell'apprendimento interculturale e di formazione continua e sviluppo professionale, come indicato nell'articolo 2 di cui sopra;

- abbiano presentato un impegno scritto al Comitato nazionale di assegnazione del certificato che attesti che essi continuano a sottoscrivere i principi di condotta professionale enunciati nel Codice di etica professionale di ECILP-X.

Articolo 5 Il Certificato ECILP si basa sullo schema di certificazione presentato nel documento *Il Sistema di Certificazione ECILP e i suoi Standard*, e riassunto nella Sezione 1 e nell'Appendice 2 del presente documento, o nelle sue versioni successive.

Articolo 6 I dati ECILP da predisporre nel modulo di richiesta comprendono:

- informazioni relative agli studi universitari effettuati, alla formazione professionale riconosciuta, compresa quella relative alle competenze professionali, ai ruoli e ai contesti in cui i Professionisti dell'Apprendimento Interculturale iscritti all'ECILP hanno lavorato, e alla loro esperienza lavorativa.
- Informazioni sui titoli, sulle date di inizio e fine degli studi (universitari), sul settore di pratica e sul Paese in cui il titolo è stato conseguito.
- Nel processo di candidatura saranno richieste e valutate anche ulteriori informazioni sul background educativo e professionale, su ulteriori lauree, certificazioni e diplomi professionali conseguiti, e saranno richieste prove relative alle informazioni presentate nel portfolio.

Articolo 7 Le informazioni da riportare nel Registro europeo ECILP saranno le seguenti:

- nome e indirizzo del dichiarante,
- titoli di studio, paese/paesi in cui si esercita la professione, settore di attività e
- luogo e data di autorizzazione da parte del Comitato nazionale di abilitazione.

Articolo 8 Il professionista dell'apprendimento interculturale ECILP registrato è considerato qualificato per la pratica interculturale indipendente in qualità di professionista interculturale ECILP, nella misura in cui non vi siano restrizioni da parte delle normative nazionali vigenti nel paese in questione.

Articolo 9 Il professionista dell'apprendimento interculturale registrato ECILP è considerato qualificato per la pratica interculturale indipendente in tutti i Paesi in cui le organizzazioni professionali interculturali nazionali hanno riconosciuto gli standard ECILP.

Articolo 10 Il profilo di un professionista dell'apprendimento interculturale sarà cancellato dal Registro quando ECILP-X verrà a conoscenza di uno dei seguenti casi:

- scadenza del certificato,
- richiesta esplicita del titolare,
- qualora un tribunale o una commissione nazionale abbia imposto una sentenza o una misura che vieti al titolare di esercitare la propria attività di professionista dell'apprendimento interculturale, come la cancellazione da un registro nazionale o il ritiro di una licenza nazionale.

Articolo 11 L'iscrizione di un professionista dell'apprendimento interculturale nel Registro sarà contrassegnata come "sospesa" nel caso in cui un tribunale o una commissione nazionale abbiano imposto una sentenza o una misura per sospendere il diritto del titolare di esercitare la pratica di professionista dell'apprendimento interculturale. Il professionista dell'apprendimento interculturale vedrà rimosso il marchio "sospeso" quando la sospensione nel rispettivo Paese sarà cessata.

Sezione B. Il Comitato preposto all'assegnazione dei certificati (AWARDING AGENCY)

Articolo 12 Il Consiglio di amministrazione di ECILP-X è responsabile del fatto che l'ECILP-X abbia un Comitato di assegnazione pienamente operativo. I membri del Consiglio di amministrazione possono essere anche membri del Comitato, a seconda di quanto risulti fattibile per ECILP-X nelle sue diverse fasi di sviluppo. Il Comitato di assegnazione è responsabile dell'assegnazione dell'ECILP e dell'iscrizione di un individuo nel Registro in conformità alle disposizioni del presente Regolamento.

Articolo 13 Il Comitato di assegnazione è composto da un presidente, un presidente eletto (eventualmente un ex-presidente) e fino a un massimo di otto altri membri. Per prendere decisioni è necessario definire un quorum. I membri dovrebbero riflettere diversi contesti nazionali, ma ECILP-X riconosce che la diversità è qualcosa che va oltre la residenza o lo status del passaporto. Un Paese può essere rappresentato al massimo da due membri. Il consiglio direttivo dovrebbe riflettere la diversità e la complessità della professione interculturale e garantire il necessario bilanciamento tra coloro che lavorano come professionisti e coloro che lavorano nelle università e sono coinvolti nella formazione dei professionisti dell'apprendimento interculturale.

Articolo 14 Nell'ambito del Comitato di assegnazione:

- a) I candidati possono essere auto-nominati o nominati da altri, ad esempio dalle associazioni nazionali SIETAR, da SIETAR Europa e da altre istituzioni accademiche nazionali coinvolte nell'educazione interculturale. Le candidature devono includere un curriculum vitae appropriato e una lettera di candidatura.
- b) I membri del Comitato sono nominati per un periodo massimo

di quattro anni, rinnovabile una sola volta. I termini di nomina sono stabiliti in modo tale da consentire la nomina di due nuovi membri ogni due anni.

- c) I membri del Comitato dovrebbero esercitare diversi mandati per ottenere una rotazione dei membri, con una sovrapposizione di compiti tra i membri precedenti e quelli nuovi.
- d) Il consiglio di amministrazione di ECILP-X seleziona i nuovi candidati. Per i primi cinque anni dalla fondazione di ECILP-X, il presidente di SIETAR Germania e il presidente di SIETAR Europa possono porre il veto su una decisione. Durante questi primi cinque anni è possibile decidere di modificare i diritti di veto di qualsiasi organizzazione nazionale SIETAR.

Articolo 15 Il Comitato di assegnazione è responsabile della supervisione dell'ECILP e dei suoi regolamenti e di garantire che la registrazione e l'assegnazione dell'ECILP avvengano in conformità a tali regolamenti. In concreto dovrà:

- a) stabilire e aggiornare le modalità con cui un candidato deve presentare le prove delle sue competenze professionali;
- b) decidere in merito a ogni singola candidatura per l'ECILP, informando il candidato delle ragioni per cui la candidatura non è stata accolta (ad es. riepilogo dei punteggi, controllo dei certificati) o rilasciando l'ECILP;
- c) allineare la dichiarazione di etica professionale al quadro di SIETAR Europa (o al capitolo SIETAR nazionale pertinente) che deve essere firmata dai richiedenti;
- d) determinare la quota per le spese amministrative a carico dei richiedenti;
- e) rilasciare l'ECILP ai singoli professionisti interculturali;
- f) tenere un registro pubblico dei beneficiari dell'ECILP e della data in cui hanno ricevuto la certificazione;

- g) conservare un archivio di tutti i materiali relativi alle candidature per un periodo di tempo determinato, in conformità con le norme in materia di privacy (GDPR);
- h) gestire la manutenzione del Registro ECILP;
- i) definire chi sarà autorizzato ad accedere al Registro;
- j) informare e consigliare gli istituti di istruzione superiore su come preparare gli studenti ad ottenere la certificazione ECILP;
- k) informare e consigliare le istituzioni preposte alla formazione dei formatori in merito alle condizioni necessarie per l'approvazione;
- l) preparare una relazione annuale sulle attività in linea con lo status giuridico di ECILP-X;
- m) agire come organo di consultazione della Commissione europea su questioni riguardanti il riconoscimento delle qualifiche dei professionisti dell'apprendimento interculturale in Europa;
- n) incaricare e preparare i valutatori per la conduzione dei colloqui di selezione ECILP e per la formulazione di raccomandazioni al Comitato di assegnazione.

Articolo 16 I valutatori sono assegnati dal Comitato di assegnazione. I compiti dei valutatori comprendono una valutazione trasparente, competente e imparziale dei candidati; l'esame delle prove contenute nel portfolio e la conduzione dei colloqui; la formulazione di raccomandazioni alla Commissione di valutazione; lo scambio di informazioni sui processi e sui risultati durante il periodo di valutazione; la regolare comunicazione con la commissione.

Sezione C. La procedura per ottenere l'ECILP

Articolo 17 La validità di una registrazione ECILP non può essere prorogata richiedendo nuovamente lo stesso certificato ECILP, ma solo tramite una riconvalida, come descritto nell'articolo 4.

Articolo 18 La domanda deve essere redatta su un modulo simile per significato e struttura al modello (o alle sue versioni aggiornate) incluso in questo documento (Appendice IV). La domanda deve fornire informazioni sul percorso formativo e professionale, sui titoli professionali, sulle certificazioni, sui diplomi e materiali didattici/esempi. Il candidato deve sottoscrivere un impegno a svolgere le attività professionali in conformità con il codice etico dell'associazione interculturale nazionale del Paese in cui esercita la professione (che può essere un'organizzazione SIETAR nazionale o un'altra associazione interculturale); oppure in conformità con il codice etico di un'associazione interculturale sovranazionale (ad esempio, SIETAR Europa).

Articolo 19 Il Comitato di assegnazione stabilirà se il candidato soddisfa i criteri di cui all'articolo 2. Esaminerà le competenze professionali e i campi di pratica in cui il candidato ha lavorato sotto supervisione e/o in modo indipendente e deciderà in merito al livello raggiunto.

Articolo 20 I valutatori guidano un processo specifico per ogni candidato, coinvolgendo un valutatore per ogni candidato. I valutatori presentano quindi una raccomandazione al Comitato. Il 25% di tutte le candidature, selezionate a caso, sarà valutato da due valutatori. Il Comitato rileva eventuali discrepanze e procede ad armonizzare la decisione.

Articolo 21 La candidatura verrà presa in esame solo dopo che il candidato avrà versato la relativa quota di iscrizione.

Articolo 22 I valutatori esaminano le prove presentate e decidono se sono necessari ulteriori chiarimenti da parte del richiedente. Se i valutatori non riescono a raggiungere un accordo o una decisione, coinvolgeranno il Comitato di assegnazione. Il

richiedente sarà informato se il Comitato di assegnazione richiede ulteriori elementi entro 8 settimane dal ricevimento della candidatura originale e della tassa.

Articolo 23 Qualora siano necessarie informazioni aggiuntive, il richiedente sarà informato della decisione del Comitato di assegnazione entro 12 settimane dal ricevimento di tali informazioni aggiuntive.

Articolo 24 Nel caso in cui non siano richieste informazioni aggiuntive, il richiedente sarà informato della decisione del Comitato di assegnazione in merito al conferimento dell'ECILP entro 12 settimane dal ricevimento della candidatura originale e della tassa. Se l'ECILP non viene attribuito, il richiedente riceve un resoconto dettagliato dei motivi che hanno portato a tale decisione.

Articolo 25 A partire dalla data di iscrizione del richiedente nel registro ECILP, l'ECILP è assegnato a tale persona.

Articolo 26 Per la riconvalida dell'ECILP, il richiedente deve presentare al Comitato di assegnazione una domanda che dimostri la sua competenza attuale.

Articolo 27 La domanda di riconvalida deve dimostrare il mantenimento dell'idoneità professionale sotto forma di un determinato numero di ore di pratica come ILP e la continua formazione e il continuo aggiornamento professionale, come specificato dal Comitato di assegnazione.

Sezione D. Procedure in caso di Ricorso

Articolo 28 Quando un candidato presenta un ricorso contro un risultato di certificazione, deve fornire una lettera di risposta in cui vengano fornite prove e chiarimenti in merito all'aspetto specifico che si ritiene divergente. Questo aspetto può riguardare i certificati e la documentazione che il richiedente ha fornito, oppure può riguardare le risposte fornite nell'autovalutazione.

Articolo 29 Se la lettera di risposta fornisce prove convincenti, il membro del Comitato di assegnazione incaricato della gestione assegna nuovamente il caso al valutatore originario e a un secondo valutatore, che esaminano le prove aggiuntive fornite solo per le parti che saranno sottoposte a nuova valutazione. Il membro del Comitato di assegnazione incaricato del trattamento giunge a una decisione integrata, basata sulle conclusioni dei due valutatori.

Sezione E. Il Registro degli ILP ECILP

Articolo 30 Il Registro dei professionisti dell'apprendimento interculturale ECILP è gestito e aggiornato da ECILP-X e comprende gli elenchi dei professionisti dell'apprendimento interculturale in possesso di un'adeguata certificazione.

Articolo 31 Il Registro dei professionisti dell'apprendimento interculturale ECILP indica anche i titolari di certificati di competenza regionale.

Articolo 32 Le informazioni indicate nei dettagli di registrazione dell'ECILP saranno riportate nel Registro ECILP, disponibile su Internet e consultabile online.

Articolo 33 Le voci del Registro saranno aggiornate su iniziativa del Comitato di assegnazione ogni volta che un certificato ECILP viene rilasciato, riemesso, ritirato, oppure scade. Le informazioni contenute nel Registro possono essere modificate solo da ECILP-X.

I suddetti articoli da 1 a 33 sono proposti come linee guida per coloro che sono coinvolti nella creazione di ECILP-X e nell'implementazione dei processi di certificazione ECILP. Dovranno essere decise le procedure relative a chi stabilirà i regolamenti ECILP e le relative appendici, determinando il loro punto di partenza e le condizioni per il loro aggiornamento.

5 Altri requisiti

Una volta decisa la struttura giuridica e istituito ECILP-X, i membri del suo Consiglio di amministrazione dovranno garantire che ECILP-X soddisfi una serie di requisiti in linea con le sue funzioni e responsabilità principali. Tali requisiti comprendono:

- Misure tecniche e organizzative,
- Requisiti generali: questioni legali, gestione dell'imparzialità, finanze e responsabilità,
- Risorse: personale coinvolto nelle attività di certificazione; risorse informatiche e di archiviazione, ecc.,
- Registri e requisiti informativi: registri dei richiedenti, riservatezza e sicurezza (GDPR),
- Requisiti di processo aggiuntivi: regolamenti per l'uso di certificati, loghi e marchi, gestione dei reclami,
- Requisiti del sistema di gestione.

In questa fase, ci limitiamo a presentare i requisiti tecnici e le modalità d'uso (Appendice 7) e una bozza delle misurazioni tecniche e organizzative (TOM) che ECILP-X dovrà effettuare e riportare (Appendice 8).

Appendici

Appendice 1 **Abbreviazioni e definizioni**

Valutatori	I valutatori esaminano i candidati in base alle linee guida stabilite da ECILP-X.
Comitato di assegnazione	L'ente responsabile del rilascio dell'ECILP e dell'iscrizione dei professionisti nel registro.
Competenze base	Le otto competenze dell'Area 1 del modello di competenze ECILP che, nella loro combinazione, sono proprie dell'erogazione di servizi di formazione interculturale.
Certificazione	La fornitura da parte di un organismo indipendente di una garanzia scritta (un certificato) che il prodotto, il servizio o il sistema in questione soddisfa requisiti specifici (ISO/IEC17024, 2012).
Organismo di Certificazione	L'entità legale, o una parte ben definita di un'entità legale, tale da poter essere ritenuta legalmente responsabile delle sue attività di certificazione (ISO/IEC 17024:2012, pag. 3). L'organismo di certificazione può essere, ad esempio, una fondazione o un'associazione. Data la mancanza di un tale organismo riconosciuto legalmente entro la fine del periodo di implementazione del progetto ECILP (marzo 2023), in questo documento proponiamo il titolo provvisorio <i>ECILP-X</i> come riferimento per tale entità legale.
CPD	Continuing professional development- Sviluppo professionale continuo
ECILP	Certificato europeo per i professionisti dell'apprendimento interculturale. L'ECILP è stato progettato per fornire uno standard comune per

	garantire la qualità dell'istruzione e della formazione interculturale.
Schema di certificazione ECILP	Lo schema di certificazione ECILP è l'intero sistema delle competenze ECILP (con le sue tre aree di competenza: otto competenze di base, sei competenze di processo e sette competenze strategiche) in combinazione con i requisiti del processo di certificazione (come descritto nel presente documento). Lo schema di certificazione specifica l'ambito di applicazione della certificazione, i compiti e le competenze necessarie, i prerequisiti (ove applicabili) e il codice di condotta ECILP. I requisiti del processo di certificazione includono i criteri e i metodi di valutazione per la certificazione iniziale e per la riconferma, i criteri per la sospensione/revoca della certificazione e i criteri per l'assegnazione del certificato parziale e di un determinato livello di certificazione (ISO/IEC17024, 2012, pp. 9-10).
Professionisti dell'apprendimento interculturale certificati ECILP	Professionisti dell'apprendimento interculturale che hanno completato il processo di certificazione previsto da ECILP e che hanno ottenuto il certificato ECILP.
Competenze ECILP	Una o più competenze incluse nel sistema di competenze ECILP.
Partner del progetto ECILP	Le organizzazioni responsabili del progetto ECILP.
Registro ECILP	Il registro dei professionisti dell'apprendimento interculturale certificati ECILP. Sarà tenuto e gestito dall'organismo legale responsabile della certificazione dei professionisti dell'apprendimento interculturale.
Sistema di competenze	L'insieme delle competenze definite per il certificato ECILP. Il sistema di competenze ECILP consiste in

ECILP; Framework delle competenze ECILP	tre aree di competenze che identificano gli aspetti principali della pratica professionale interculturale: otto competenze di base, sei competenze di processo e sette competenze strategiche.
ECILP-X	Il titolo provvisorio dell'Organismo di certificazione che assegnerà l'ECILP.
Governance	L'insieme delle strutture e dei processi necessari a garantire decisioni trasparenti, imparziali e competenti sul rilascio del certificato ECILP ai richiedenti.
ILP	Intercultural learning professional- Professionista dell'apprendimento interculturale
Competenze di processo	Le sei competenze dell'Area 2 del sistema di competenze ECILP necessarie per gestire il processo di servizio, a partire dall'allineamento degli obiettivi del cliente fino alla valutazione e al follow-up della formazione.
Competenze regionali	Le competenze regionali rappresentano una delle otto competenze di base dell'Area 1. Si tratta di gruppi di conoscenze, esperienze e comportamenti rilevanti per interagire, comunicare e cooperare in modo appropriato ed efficace con clienti, partecipanti e altri stakeholder nei contesti professionali propri della regione in questione.
Competenze strategiche	Le sette competenze dell'Area 3 del sistema di competenze ECILP che consentono ai professionisti dell'apprendimento interculturale di fornire i loro servizi in modo efficace ed efficiente.
VET	Istruzione e formazione professionale

Appendice 2 Lo schema di certificazione ECILP: aree e competenze

Area 1: Le otto competenze di base	
Competenze	Definizione
Competenza interculturale	Le competenze interculturali sono costrutti multidimensionali "che comprendono un insieme di conoscenze, abilità, atteggiamenti, valori, caratteristiche, motivazioni, immagini di sé e ruoli sociali" (Sparrow 1995, p. 169) necessari per gestire in modo costruttivo situazioni in cui le persone hanno, o sono percepite come aventi, "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 soggetti partecipanti (adattato da Deardorff, 2009, p. 7), nonché alle organizzazioni, alle professioni e ad altri gruppi culturali.
Esempio di item	<i>Fornisci un esempio di come hai integrato le esperienze interculturali dei partecipanti in un'attività di apprendimento.</i>
Competenze in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni	La competenza in psicologia del lavoro e delle organizzazioni si riferisce alle conoscenze, all'esperienza e alle strategie comportamentali di cui gli operatori del settore 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 (sulla base del modello di riferimento EAWOP-ENOP, 2007).
Esempio di item	<i>Progetto formazioni interculturali basate su teorie empiricamente testate di psicologia del lavoro e delle organizzazioni.</i>
Competenza professionale	La competenza professionale è la capacità di utilizzare le competenze professionali pregresse per migliorare l'erogazione dei servizi interculturali, attraverso una corretta anticipazione e una risposta costruttiva agli obiettivi di apprendimento, alle aspettative, all'esperienza, ai bisogni e alle abitudini del cliente. La competenza professionale pregressa si riferisce all'insieme di conoscenze, abilità e comportamenti che

	un professionista interculturale ha acquisito attraverso un'esperienza lavorativa sistematica e strutturata anche al di fuori della professione interculturale.
Esempio di item	<i>Siamo interessati alla documentazione relativa alle competenze professionali indicate. Fornisci un elenco delle prove rilevanti (ad esempio, titoli professionali, certificazioni, diplomi, materiali didattici/esempi).</i>
Competenza linguistica e comunicativa	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.
Esempio di item	<i>Siamo interessati alla documentazione relativa alle competenze linguistiche e comunicative indicate. Fornisci un elenco delle prove rilevanti (ad esempio, titoli professionali, certificazioni, diplomi, materiali didattici/esempi).</i>
Competenza sociale	La competenza sociale è un insieme complesso di abilità che contribuisce a un'interazione sociale appropriata e costruttiva. È la capacità di individuare i fattori e le dinamiche sociali, di gestire sé stessi all'interno di un determinato contesto sociale e di influenzare le dinamiche sociali al fine di creare un clima di apprendimento costruttivo, rispettoso e inclusivo per tutti i partecipanti in un contesto di apprendimento.
Esempio di item	<i>Ci interessa sapere quanta esperienza hai maturato lavorando con persone di diversa estrazione sociale durante le attività di apprendimento. Indica la tua esperienza con: Le differenze di espressione verbale e non verbale legate alle comunità socio-economiche.</i>
Educazione degli adulti	L'educazione degli adulti indica l'intero insieme dei processi di insegnamento e apprendimento, formali, non formali e informali, grazie ai quali le persone considerate adulte dalla società in cui vivono sviluppano e arricchiscono le loro capacità di vivere e lavorare, a vantaggio proprio e delle comunità, organizzazioni e società in cui si trovano (basato su UNESCO, 2016).
Esempio di item	<i>Indica la frequenza con cui ti informi sull'educazione degli adulti tramite le fonti riportate di seguito. Consulta fonti di informazione professionalmente rilevanti (ad</i>

esempio, riviste, libri di testo, riviste specializzate).

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

Esempio di item	<i>In quali Paesi/regioni di cultura diversa hai lavorato? Indica tutti i luoghi.</i>
-----------------	---

Alfabetizzazione mediatica	L'alfabetizzazione mediatica è la capacità di scegliere, creare 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.
----------------------------	---

Esempio di item	<i>In che misura sei esperto dell'adattamento di media differenti per supportare l'esperienza di apprendimento dei partecipanti?</i>
-----------------	--

Area 2: le sei competenze di processo

Competenze	Definizione
Esigenze, obiettivi e accordi	Questa fase richiede competenze per chiarire le esigenze e le aspettative del cliente, per stabilire un'adeguata sintonia tra mandato e formatore e per identificare e negoziare il budget per il programma. Questa fase consiste idealmente in: a) Analisi dei bisogni, b) Definizione degli obiettivi, c) Allineamento dell'analisi dei bisogni e della definizione degli obiettivi con il cliente e d) Sviluppo del servizio.
Esempio di item	<i>Quali strumenti utilizzi per raccogliere informazioni e analizzare la situazione e i bisogni dei clienti? Sono possibili più opzioni.</i> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Dialogo con il cliente</i> ● <i>Interviste di orientamento</i> ● <i>Sondaggi</i> ● <i>Porre domande</i> ● <i>Altro, specificare</i>
Condizioni	In questa fase sono necessarie competenze per valutare e

formative antecedenti e orientamento dei partecipanti	rivedere i prerequisiti personali e le aspettative dei partecipanti, e per valutare il contesto formativo dal punto di vista del cliente. La fase idealmente comprende: a) la valutazione delle caratteristiche individuali dei partecipanti, b) la valutazione della motivazione prima della formazione, c) la valutazione dell'atteggiamento dell'organizzazione nei confronti della formazione.
Esempio di item	<i>In che modo valuti le esperienze specifiche, le competenze e il background dei partecipanti prima della formazione?</i>
Progettazione della formazione	La progettazione della formazione comprende le competenze per la progettazione di attività di apprendimento che raggiungano gli obiettivi concordati. Questa fase consiste idealmente in cinque passaggi: a) adattare le condizioni individuali e organizzative allo specifico contesto formativo; b) progettare una struttura formativa; c) identificare i bisogni specifici della formazione; d) sviluppare un piano formativo; e) dettagliare il piano formativo.
Esempio di item	<i>Che esperienza hai nell'individuare ciò che può essere considerato particolarmente difficile per il cliente (ad esempio, i problemi, i punti dolenti)?</i>
Erogazione della formazione	L'erogazione della formazione richiede conoscenze e abilità per gestire una serie di situazioni pianificate e impreviste che emergono durante la formazione. L'erogazione della formazione può essere suddivisa in cinque sequenze idealizzate: a) accoglienza, b) erogazione della formazione, c) dimostrazione di flessibilità nel gestire eventi imprevisti e comportamenti dei partecipanti, d) feedback dei partecipanti, e) conclusione della formazione.
Esempio di item	<i>Quanta esperienza hai dello svolgimento delle attività di formazione (ad esempio, motivare, chiarire la rilevanza, informare, implementare, fare debriefing, assicurare il trasferimento dell'apprendimento)?</i>
Valutazione della formazione	La valutazione della formazione è una fase importante ma spesso sottovalutata del processo di formazione, che riguarda l'efficacia della formazione e i potenziali miglioramenti. Questa fase idealmente comprende: a) la valutazione della formazione, b) la riflessione sulla valutazione della formazione e c) il miglioramento della formazione.
Esempio di item	<i>Quali metodi utilizzi per raccogliere i feedback?</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • Schede di feedback • Girotondo di feedback • Flashlight • Altro, specificare
--	---

Distribuzione della formazione	Questa fase finale del processo di formazione esamina la misura in cui i partecipanti possono applicare l'apprendimento alla loro vita lavorativa quotidiana. Questa fase dovrebbe riguardare: a) il consolidamento delle conoscenze dei partecipanti; b) la valutazione del feedback dei partecipanti; c) il follow-up con il cliente.
--------------------------------	---

Esempio di item	<i>Che esperienza hai nel sostenere i partecipanti a mantenere le conoscenze e le competenze acquisite durante la formazione, ad esempio fornendo contenuti e sessioni di follow-up?</i>
-----------------	--

Area 3: le sette competenze strategiche

Competenze	Definizione
Strategia professionale	Sviluppare una strategia organizzativa appropriata e allinearla con la visione e la missione dell'organizzazione, i suoi obiettivi aziendali e il suo quadro di riferimento, in conformità con il profilo di competenza di base dell'ILP.
Esempio di item	<i>Ho formulato una visione e degli obiettivi per la mia attività.</i>
Formazione continua e sviluppo professionale	Aggiornare e sviluppare le proprie competenze, conoscenze e abilità, in linea con i requisiti di un contesto lavorativo interculturale e con gli sviluppi e le tendenze del mercato del lavoro.
Esempio di item	<i>Nel mio lavoro sperimento nuovi metodi.</i>
Garanzia di qualità	Stabilire e mantenere un sistema di garanzia della qualità per l'organizzazione nel suo complesso.
Esempio di item	<i>La mia azienda è certificata da un ente accreditato.</i>
Ricerca e sviluppo	Fare ricerca e sviluppare nuovi servizi, metodi e prodotti in previsione delle future esigenze dei clienti.
Esempio di item	<i>Approfondisco tempestivamente i nuovi sviluppi del settore per soddisfare le esigenze future dei clienti.</i>
Rete e contatti professionali	Costruire, ampliare e rafforzare le relazioni professionali per consolidare i propri legami in ambito interculturale.

Esempio di item	<i>Partecipo a eventi sociali legati al mondo del lavoro.</i>
Gestione organizzativa e finanziaria	Padroneggiare gli aspetti operativi e manageriali della propria organizzazione, compresi marketing e vendite, finanza e contabilità, risorse umane e aspetti amministrativi.
Esempio di item	<i>Mi occupo di marketing, diffusione e vendita.</i>
Sostenibilità ed ecologia	Creare e migliorare la consapevolezza e l'implementazione di attività di apprendimento e processi aziendali sostenibili e green durante la preparazione, la consegna e l'implementazione delle proprie attività professionali.
Esempio di item	<i>Sono consapevole della mia "impronta di carbonio" nel progettare le mie attività lavorative e di apprendimento (ad esempio, riducendo gli spostamenti, rinunciando alla stampa, evitando di produrre troppi rifiuti).</i>

Appendice 3 Il lavoro relativo ai Codici etici

Stabilire il codice etico per qualsiasi progetto, organizzazione e iniziativa richiede una riflessione attenta e un dialogo attivo tra le parti interessate. Per avviare tale processo nel caso di ECILP, i partner del progetto hanno tratto spunti da numerose fonti, in particolare dai codici etici di SIETAR Polska e SIETAR Nederland. Nel presente documento sono elencati i rispettivi siti web e altri siti web con codici etici significativi. L'elenco può anche aiutare i futuri partner del progetto e/o il consiglio direttivo di ECILP-X a continuare il processo di formulazione del codice etico per ECILP.

Codici etici pubblicati:

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

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

EntreComp, il quadro delle competenze imprenditoriali:

<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=tfschcaf>
[con](#)

Associazione Nazionale dell'educazione (NEA):

<https://www.nea.org/resource-library/code-ethics-educators>

Associazione Nazionale dei Direttori Statali della Formazione e
Certificazione degli Insegnanti (NASDTEC educator):

https://www.nasdtec.net/page/MCEE_Doc

Codice di condotta europeo per i fornitori di servizi di mediazione:

<https://rm.coe.int/cepej-2018-24-en-mediation-development-toolkit-european-code-of-conduc/1680901dc6>

Istituto Internazionale di Mediazione (IMI):

<https://imimediation.org/practitioners/code-professional-conduct/>

Codice di condotta per i membri della Commissione europea:

https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee_en

Organizzazione internazionale delle commissioni sui valori mobiliari

(IOSCO): <https://www.iosco.org/library/pubdocs/pdf/IOSCOPD217.pdf>

Federazione internazionale dei coach (ICF):

https://coachfederation.org/app/uploads/2020/01/ICF-Code-of-Ethics_final_Nov12.pdf

Consiglio europeo di mentoring e coaching (EMCC):

https://www.emccglobal.org/de/wp-content/uploads/sites/5/2018/09/EMCC-Code_of_Ethics_2016.pdf



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Appendice 4 Modulo di richiesta

Il modulo di richiesta per l'ECILP sarà fornito in forma di template da SIETAR Germania per garantire la comparabilità e la condivisione di stile e informazioni tra i Paesi che erogheranno la relativa certificazione. Il modulo deve contenere le seguenti informazioni:

- a) **Nome**
- b) **Indirizzo di casa/lavoro**
- c) **Indirizzo e-mail**
- d) **Esperienze di formazione rilevanti**

Informazioni riguardanti: i titoli (accademici), le date di inizio e fine degli studi (universitari), l'ambito di attività e il Paese in cui è stato conseguito il titolo. Informazioni aggiuntive sul percorso formativo e professionale, ulteriori titoli professionali, certificazioni e diplomi.

Periodo di tempo	Nome del titolo di studio/certificazione/diploma	Campo di applicazione	Istituto di formazione	Paese

e) **Informazioni sul portfolio**

Il portfolio dovrà comprendere materiali didattici, esempi, casi di studio relativi al lavoro svolto, pubblicazioni e presentazioni.

f) Tirocinio con supervisione

Tirocinio sotto supervisione formalmente riconosciuta, equivalente a un anno a tempo pieno. Sono richiesti i dettagli della pratica soggetta a supervisione, le date e il/i campo/i di tirocinio in cui è stata svolta; la documentazione deve essere relativa a un periodo di almeno un anno effettivo. I candidati devono elencare solo i campi che sono stati formalmente riconosciuti come pratica sotto supervisione.

Periodo di tempo	Datore di lavoro	Ambito di lavoro

g) Esperienza professionale come professionista indipendente in un programma di apprendimento interculturale (ILP)

Storia lavorativa di pratica indipendente come consulente di apprendimento interculturale.

h) Area/Aree di specializzazione

Campo/i di intervento in cui il richiedente afferma la propria competenza professionale in qualità di ILP indipendente:

Campo 1

Campo 2

Campo 3

i) Accordo sulla pubblicazione dei dati di registrazione

Il richiedente accetta che il suo nome e indirizzo siano menzionati nel Registro e nel Certificato.

j) Dati di registrazione dei formatori interculturali ECILP

I dati di registrazione del Certificato da inserire nel Registro sono:

Nome

Indirizzo di lavoro

Formazione pertinente alla professione di formatore interculturale

Da specificare:

Periodo di tempo

Nome del titolo di studio

Nome dell'università/istituto di formazione

Paese/Paesi

Paese/Paesi in cui si esercita la professione

Area/Aree di intervento

Data e luogo di autorizzazione da parte del Comitato di assegnazione
ECILP

Numero di registrazione nazionale ECILP

Appendice 5 Certificati ECILP

Il certificato ECILP prevede tre livelli di specializzazione professionale:



Inoltre, l'ECILP rilascia anche i certificati ECILP Regionali, per gli operatori che hanno una comprovata esperienza in una o più culture regionali, ma che non hanno ancora sviluppato altre competenze ECILP tali da giustificare la certificazione ai tre livelli precedenti.

ECILP-X fornirà un template per i certificati ECILP così da garantire la comparabilità, oltre che stile, informazioni e marchio comuni.

Prendendo come esempio il certificato ECILP per il Professionista dell'apprendimento interculturale certificato, il modello di certificato ECILP fornirà le seguenti informazioni:



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Si certifica che

NOME

INDIRIZZO

Avendo dimostrato di possedere le conoscenze (scientifiche) e le competenze professionali richieste e di essersi impegnato ad agire in conformità con il codice etico stabilito nel Codice Etico del Certificato Europeo per i Professionisti dell'Apprendimento Interculturale (ECILP)

è in possesso dei requisiti necessari per ottenere la qualifica di

Professionista dell'apprendimento interculturale certificato ECILP

ed è ritenuto idoneo a lavorare come Professionista dell'Apprendimento Interculturale, in qualsiasi Paese europeo in cui l'associazione interculturale nazionale di riferimento abbia accettato il Regolamento ECILP, e nella misura in cui non vi siano restrizioni da parte delle normative nazionali del Paese in questione.

I firmatari si sono accertati che tali prove siano conformi al Regolamento ECILP per il rilascio del Certificato ECILP, approvato da ECILP-X il [Data].

Il Certificato ECILP è valido fino al [Data].

Presidente del Comitato di assegnazione ECILP-X

[Luogo]

[Data]

Appendice 6 Schema per lo sviluppo professionale continuo (CPD)

Il sistema ECILP sottolinea la necessità per gli ILP di investire continuamente nel proprio sviluppo professionale. Infatti, lo Sviluppo Professionale Continuo (CPD) è una delle competenze strategiche indicate nell'Area 3 dello schema di certificazione ECILP.

Con questa appendice, si intende sottolineare l'importanza dell'aggiornamento professionale per gli ILP. I requisiti per il CPD qui proposti sono preliminari e si basano in larga misura sui requisiti indicati nella più recente pubblicazione di EuroPsy (EuroPsy, 2021, pp.66-67). Abbiamo trovato questi requisiti utili in termini di quantità e diversità e ci auguriamo che possano essere di supporto per le future decisioni in merito al programma di formazione professionale continua.

Schema: Requisiti del programma ECILP per lo sviluppo professionale continuo

Il certificato ECILP è un attestato di conoscenza e competenza professionale aggiornato, relativo al professionista che lo detiene. Pertanto, gli ILP in possesso del certificato ECILP sono tenuti a mantenere e investire continuamente nella propria competenza professionale. I certificati ECILP devono raggiungere questo obiettivo attraverso l'esperienza lavorativa, lo sviluppo professionale, la supervisione, i tirocini e così via. Al momento della richiesta di rinnovo del certificato ECILP, il richiedente deve avere a portata di mano le prove dell'attività di CPD svolta nell'ultimo periodo di pratica professionale.

Esperienze di lavoro

Il richiedente deve dimostrare di aver svolto un'attività professionale come specialista dell'apprendimento interculturale pari a 400 ore o più all'anno, in media per quattro o più anni antecedenti la domanda di rinnovo. Tra le prove riconosciute vi sono contratti di lavoro accompagnati da una descrizione delle mansioni, contratti a progetto e dichiarazioni di reddito per le autorità fiscali.

Sviluppo professionale

È responsabilità del professionista certificato ECILP tenersi informato sui recenti sviluppi professionali (scientifici) relativi alla professione interculturale, che include ma non si limita al proprio campo di pratica.

Il nostro suggerimento è quello di dedicare un minimo di 80 ore all'anno all'aggiornamento professionale, nonostante venga richiesto di fornire una documentazione a prova dell'avvenuta formazione per un totale di sole 40 ore all'anno.

La scelta di attività per lo sviluppo professionale è ampia e ricca: per tale ragione è richiesto ai professionisti di fornire prova dello svolgimento di attività diverse. L'elenco che segue intende essere una fonte di ispirazione, ma non è esaustivo. Per ogni tipo di attività è stato indicato un numero massimo approssimativo della percentuale di tempo che può essere certificata, in modo da garantire che gli ILP intraprendano un insieme diversificato di attività come parte del loro CPD.

1. Attestato di frequenza e partecipazione a corsi e/o workshop accreditati finalizzati all'ulteriore sviluppo professionale (60%).
2. Sviluppo di nuove competenze specifiche attraverso la pratica sul lavoro (20%).
3. Partecipazione attestata a incontri di supervisione tra pari (20%).
4. Partecipazione documentata in qualità di supervisore, a condizione che sia formalmente riconosciuta (20%).
5. Partecipazione certificata a una conferenza professionale o scientifica (20%).
6. (Co-)paternità e/o redazione di pubblicazioni su temi di ricerca e/o professionali (30%)
7. Presentazioni online o in presenza, rivolte a un pubblico di professionisti (20%).
8. Lavoro editoriale su riviste e libri di psicologia (20%).
9. Attività di volontariato per associazioni e fondazioni interculturali professionali, ad esempio SIETAR Europa o un'organizzazione nazionale SIETAR (20%).

10. Lavoro e/o stage all'estero con riflessione documentata sull'esperienza di apprendimento (40%).

Ai fini della riconvalida, le persone in possesso del certificato ECILP devono dimostrare di aver svolto CPD in almeno tre delle dieci categorie di cui sopra. Ad esempio, se il totale è di 100 ore di CPD, questo potrebbe consistere nella partecipazione a una conferenza educativa professionale scientifica (10 ore, massimo 20), nel lavoro editoriale (10 ore, massimo 20), nel volontariato (20 ore, massimo 20) e nella partecipazione certificata a corsi accreditati (60 ore, massimo 60). In questo modo si ottiene un mix ricco e diversificato di attività di CPD.

Conservazione dei registri

I professionisti ECILP registrati devono documentare il proprio CPD. Oltre a fornire la documentazione relativa all'acquisizione di esperienza pratica nella gestione di nuove competenze, gruppi di clienti e contesti, la documentazione deve riguardare anche la formazione e lo sviluppo derivanti dalla formazione continua. La documentazione, con le prove di supporto, costituirà la base per il profilo del professionista ECILP registrato e inserito nel Registro, al momento del rinnovo del certificato ECILP al termine del periodo di tempo previsto (il numero di anni sarà stabilito dal Consiglio di ECILP-X in una fase successiva).

Appendice 7: Requisiti tecnici e utilizzo della piattaforma di autovalutazione ECILP

Il sistema online di autovalutazione e convalida ECILP è disponibile come applicazione web e vi si può accedere tramite il link: <https://ecilp.erasmus.site/platform/>.

I requisiti tecnici per accedervi includono un browser web aggiornato con supporto JavaScript abilitato. Oltre a questo sono necessari dei cookie per consentire il login e il logout. Ogni utente può gestire il proprio profilo, cambiare la password e attivare l'Autenticazione a due fattori per una maggiore sicurezza.

Account e registrazione

Per accedere al sistema di autovalutazione e convalida online di ECILP è necessario un account, dal momento che i risultati ottenuti nelle diverse sezioni del questionario vengono archiviati in modo sicuro in un database. È bene sottolineare che, sebbene sia possibile effettuare più tentativi, solo il più recente viene preso in considerazione ai fini della procedura di assegnazione dei punteggi per la certificazione.

L'account può essere creato utilizzando il pulsante **“Register here” (Registrati)** nella schermata di accesso e compilando un semplice modulo.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Email

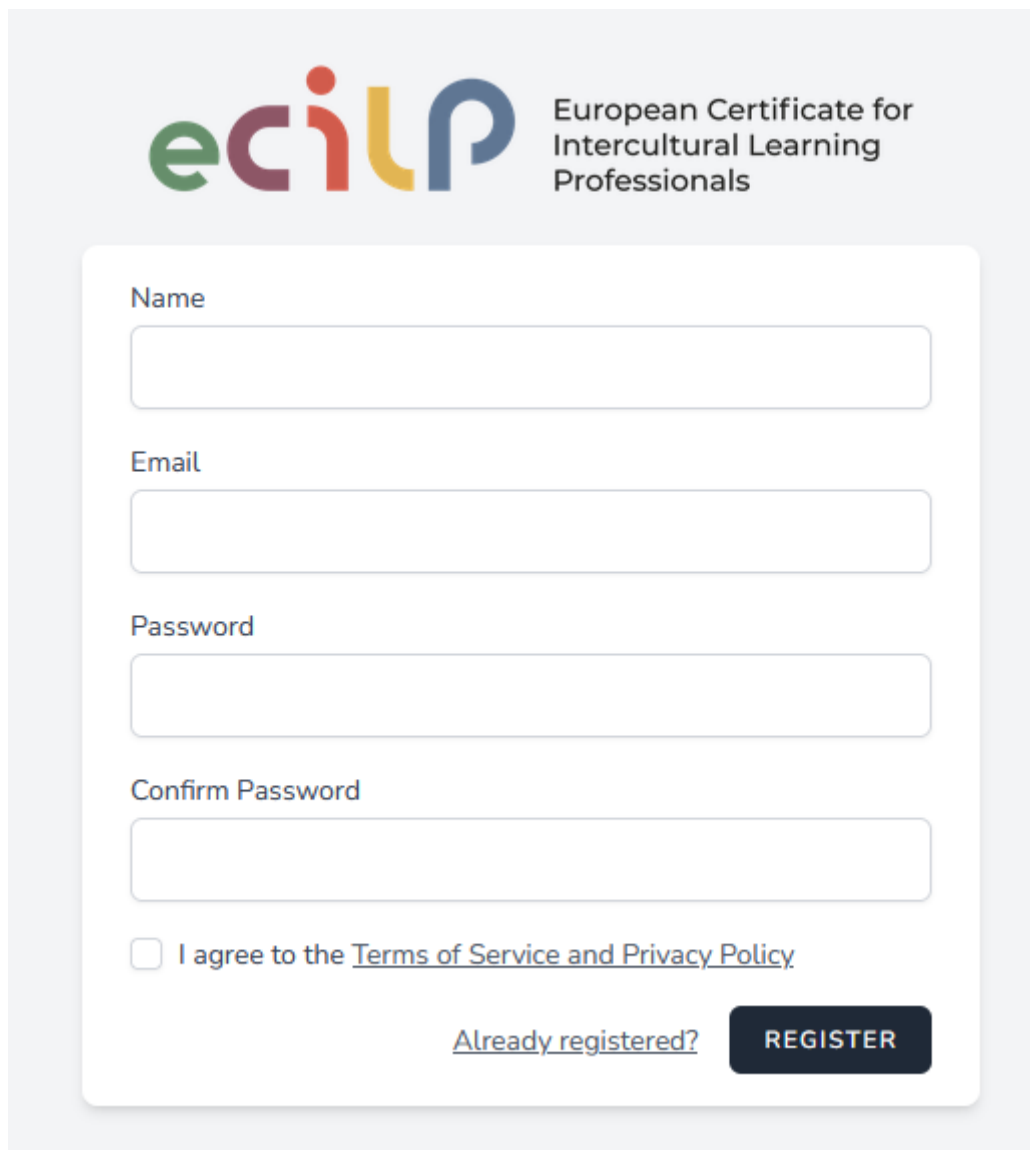
Password

Remember me

[Forgot your password?](#)

| [Register here](#)

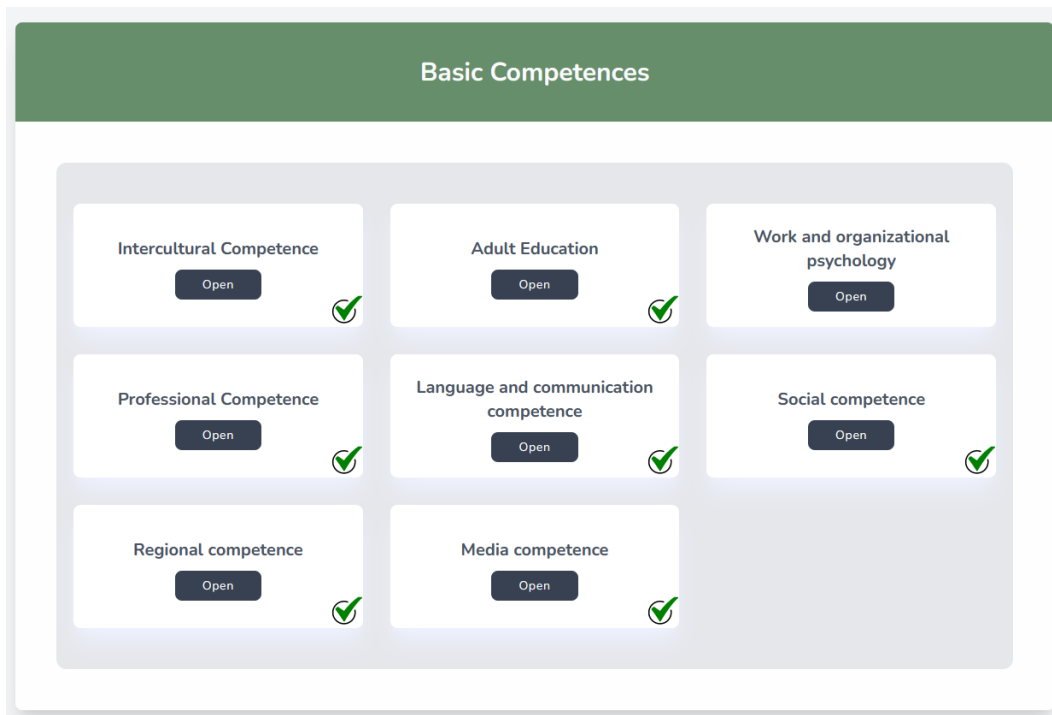
LOG IN

A registration form for the European Certificate for Intercultural Learning Professionals (ecilp). The form is white with rounded corners and is set against a light gray background. At the top left of the form is the ecilp logo and the text 'European Certificate for Intercultural Learning Professionals'. Below this, there are four input fields: 'Name', 'Email', 'Password', and 'Confirm Password'. Each field is a simple white rectangle with a thin gray border. Below the 'Password' field is a checkbox with the text 'I agree to the [Terms of Service and Privacy Policy](#)'. At the bottom right of the form, there is a link '[Already registered?](#)' and a dark blue button with the text 'REGISTER' in white capital letters.

Sistema modulare di valutazione delle competenze

Il fatto che il sistema sia modulare permette di eseguire la valutazione da diverse prospettive, anche se per avere un quadro completo si consiglia vivamente di compilare tutte le parti che lo compongono. Sono presenti tre aree principali: Competenze di base, Competenze di processo e Competenze abilitanti. Le Competenze di base, in quanto area più complessa, sono ulteriormente suddivise in 8 aree e a ciascuna di esse si

può rispondere anche separatamente. È presente un'indicazione visiva che mostra quali parti sono già state compilate.



Compilazione dei questionari

Il sistema di autovalutazione e certificazione online di ECILP prevede una serie di domande che vengono valutate in base ai criteri e ai parametri forniti al momento della preparazione delle domande. Alcune domande utilizzano una scala semplice (ad esempio da 1 a 5), mentre altre utilizzano calcoli più avanzati, come la somma delle opzioni selezionate tra le tante disponibili. Inoltre, alcune domande hanno un punteggio invertito per tutte le sotto-domande o solo per alcune di esse.

1.1 Intercultural Competence

Knowledge

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

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

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

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

1 = strongly disagree 2 3 4 5 = strongly agree

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

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

Per ottenere un punteggio e ricevere una valutazione, è necessario compilare tutte le sezioni del questionario online. Poiché si tratta di un lavoro piuttosto lungo, il sistema consente agli utenti di procedere un po' alla volta, dal momento che ogni sezione viene salvata singolarmente. Pertanto la compilazione del questionario non dovrà avvenire necessariamente in un'unica sessione, ma potrà essere effettuata anche in momenti diversi.

Vale la pena ricordare che i risultati sono validi quando tutti i moduli sono stati compilati. Inoltre, la prima area (Competenze di base) è ulteriormente suddivisa in 8 componenti più piccole. Questo perché la prima area è piuttosto ampia in termini di contenuti.

Tipologie di domande

In totale, il sistema di autovalutazione e certificazione online di ECILP utilizza 17 tipi diversi di domande. Anche se sembrano uguali sullo schermo, la metodologia di valutazione potrebbe essere diversa. Nella maggior parte

dei casi, è possibile selezionare una sola risposta tra quelle disponibili, indipendentemente dalla presentazione visiva della domanda.

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

I consult professionally relevant sources of information (e.g., magazines, textbooks, peer-reviewed journals). a few times a year ▾

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

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

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

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

daily
 weekly
 monthly
 a few times a year
 never

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

industrial sector/economy

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

Ci sono alcuni tipi di domande che consentono di selezionare più opzioni. In questi casi sarà esplicitamente indicato nelle istruzioni.

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

Selecting multiple options is possible.

- They are from one culture/region;
- They from contexts with two (or more) cultural influences;
- They are multicultural groups;
- They are homogenous (group members are similar);
- They are heterogeneous (group members are different).

In alcune parti del questionario sono presenti domande aperte che permettono di effettuare un'ulteriore analisi personale delle risposte. Queste domande non ricevono un punteggio automatico, ma forniscono ulteriori informazioni sul profilo della persona che compila il questionario.

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

Write here...

Infine, alcune sezioni hanno un carattere dinamico, il che significa che sullo schermo vengono visualizzate domande aggiuntive in base alle risposte fornite. Questo può comportare l'aggiunta di nuove domande al

questionario, oppure la modifica della configurazione e del punteggio delle domande esistenti.

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

German
Language
Language

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

- surveys
- telephone/remote interviews
- stakeholder analysis

other, please indicate

Write here...

Raggiungere un certo totale di punti nei vari livelli

Osservando i punti, è possibile collocarsi in una delle tre categorie: Professionista dell'apprendimento interculturale di livello base, Professionista dell'apprendimento interculturale di livello avanzato, Professionista dell'apprendimento interculturale di livello master.

Tutti i punti raccolti in ogni parte del questionario vengono poi confrontati con il punteggio massimo previsto e, di seguito, viene assegnato un punteggio percentuale. Come specificato sopra, ci sono tre livelli distinti di valutazione di un professionista qualificato: livello base, livello avanzato, livello master. Nella maggior parte dei casi le soglie sono state fissate rispettivamente a 10, 30 e 80%, tranne che per la Competenza interculturale per la quale vengono utilizzate come soglia i punteggi 30/60/80%. Questa concezione modulare traccia il profilo degli utenti in modo più dettagliato, fornendo così un feedback importante sulle aree su cui è necessario lavorare al fine di raggiungere un livello adeguato.

Le sezioni che non sono ancora state affrontate non mostreranno alcun valore nella colonna "Your score" (Il tuo punteggio).

Your results

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

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

Appendice 8 Schema: Misure tecniche e organizzative adottate da ECILP-X

I requisiti tecnici e organizzativi proposti di seguito servono a illustrare i passi che ECILP-X dovrà compiere per garantire il corretto trattamento dei dati trasmessi e archiviati. Una volta costituito ECILP-X e selezionata la società di hosting e sviluppo informatico, i requisiti tecnici e organizzativi potranno essere finalizzati e pubblicati sul sito web dedicato a ECILP-X.

Misure tecniche e organizzative adottate da parte di ECILP-X in base al regolamento generale sulla protezione dei dati UE 2016/679 (GDPR)

a) Controllo degli accessi fisici

Ubicazione di ECILP-X e modalità di gestione dello spazio fisico.
Regole per l'accesso del personale e dei visitatori del Centro ECILP-X.

La tabella mostra le misure adottate per il controllo degli accessi fisici:

Controllo dell'accesso fisico - misure adottate da ECILP-X

Ad esempio:

Sistema di allarme

Controllo delle persone alla reception

Sensori di movimento/Sistemi di segnalazione luminosa

Protocollo di sicurezza (consegna delle chiavi, ecc.)

Serrature di sicurezza

Controllo degli accessi - misure adottate dalla società di hosting
ECILP-X

Ad esempio:

Sistema di allarme

Serrature di sicurezza

Monitoraggio video dei punti di ingresso

Controllo delle persone alla reception

Chip card; sistema di chiusura a transponder

Selezione accurata del personale di pulizia

Procedura per la consegna delle chiavi

Registrazione dei visitatori

Selezione accurata del personale di sicurezza

Schede di accesso obbligatorie

Sistemi di segnalazione luminosa / Rilevatori di movimento

b) Controllo digitale degli accessi

Tutti i PC e i portatili del personale ECILP-X sono protetti da password. Oltre ai membri del personale, solo il gestore dei servizi informatici di ECILP-X ha accesso ai PC dell'ufficio. Gli addetti ai lavori possono accedere all'ufficio di ECILP-X solo quando è presente un membro del personale.

Sia a casa che in viaggio, il personale di ECILP-X lavora solo con computer portatili protetti da password. Anche l'accesso a Internet da casa è protetto da password. L'accesso remoto al sistema online e al database di ECILP-X è possibile solo tramite una connessione SSL protetta, crittografata e autenticata.

La società di hosting ECILP-X è un'azienda informatica certificata ISO 27001. L'azienda gestisce il sistema informatico e i dati di ECILP-X, il sistema online e il database online e il sito web principale di ECILP. L'hosting è realizzato in un sistema VPS in un centro dati certificato ISO 27001 situato in Europa. La tabella seguente riassume le misure adottate dalla società di hosting in materia di controllo degli accessi digitali.

Controllo dell'accesso digitale - misure adottate dalla società di hosting ECILP-X

Ad esempio:

Definizione dei diritti dell'utente
Generazione di profili utente
Assegnazione di password
Utilizzo della tecnologia VPN
Autenticazione con nome utente e password
Blocco delle interfacce esterne (ad es. USB)
Interruttore di blocco protezione
Registrazione dei visitatori
Controllo delle chiavi (ad es. distribuzione delle chiavi)
Controllo dell'identità da parte del portiere / alla reception
Utilizzo di software antivirus
Selezione accurata del personale addetto alle pulizie
Selezione accurata del personale di sicurezza
Utilizzo di sistemi di rilevamento delle intrusioni
Crittografia degli archivi di dati nei computer portatili / notebook
Crittografia degli archivi di dati mobili
Utilizzo di firewall software (sul server web: Shorewall; per il filtraggio prima dell'arrivo dei dati sul server web: Cisco ASA)
Utilizzo di firewall hardware
Utilizzo di un software di gestione centralizzata dello smartphone (ad esempio, che consenta la cancellazione esterna dei dati).

c) Controllo di accesso ECILP

Il controllo degli accessi ECILP si riferisce allo specifico sistema di elaborazione dei dati ECILP-X sviluppato per l'elaborazione dei dati ECILP, ossia il sistema online ECILP e il suo hosting.

Per il sistema online ECILP sono stati definiti livelli di accesso appropriati per gli utenti esterni:

1. Accesso come valutatore
2. Accesso come candidato

L'accesso al programma ECILP riservato alle due categorie di utenti è ben definito e regolato. I candidati ECILP possono accedere solo al programma ECILP; non possono quindi visionare le risposte fornite da altri candidati. Mentre i valutatori ECILP possono vedere solo i dati e i nomi forniti dai candidati e non possono accedere a nessun'altra parte del programma ECILP online.

Durante l'elaborazione, l'uso e la conservazione dei dati personali, questi non possono essere letti, copiati, modificati o cancellati in modo non autorizzato. L'autorizzazione di accesso viene gestita centralmente nel sistema online ECILP in un'area protetta, alla quale possono accedere solo il personale ECILP-X e gli sviluppatori dell'applicazione. Qualsiasi modifica relativa ai diritti di accesso viene registrata nel sistema.

Inoltre, i valutatori ECILP possono accedere alla loro area del sistema solo dopo aver firmato la dichiarazione d'intenti ECILP con ECILP-X. I valutatori ECILP possono accedere alla loro parte del sistema online ECILP solo con l'ID e la password del valutatore forniti da ECILP-X. L'ID e la password vengono forniti tramite due messaggi separati, inviati su diversi canali di comunicazione.

I candidati ECILP possono accedere allo strumento di autovalutazione ECILP solo tramite l'ID del candidato e la password fornita dal membro del personale o dal valutatore ECILP-X corrispondente. Possono accedere e completare esclusivamente il modulo di autovalutazione ECILP, ma non possono accedere a nessun'altra parte del sistema online ECILP.

ECILP Controllo degli accessi - misure adottate da ECILP-X in collaborazione con l'azienda sviluppatrice.

Ad esempio:

Definizione del concetto di autorizzazione

Utilizzo di distruggidocumenti

Numero di amministratori ridotto al minimo

Linee guida per le password, tra cui lunghezza e criteri per la modifica delle stesse

Registrazione degli accessi alle applicazioni per quanto riguarda l'inserimento, la modifica e la cancellazione dei dati

Archiviazione sicura dei dati e dei dispositivi di archiviazione dei dati

Gestione dei diritti da parte dell'amministratore di Sistema

Controllo degli accessi ECILP - misure adottate dalla società di hosting ECILP-X

Ad esempio:

Definizione del concetto di autorizzazione

Crittografia dei dispositivi mobili di trasmissione dei dati

Numero di amministratori ridotto al minimo

Linee guida per le password, tra cui lunghezza e criteri per la modifica delle stesse

Registrazione degli accessi alle applicazioni per quanto riguarda l'inserimento, la modifica e la cancellazione dei dati

Utilizzo di distruggi-file / ditta specializzata in distruzione di file

Gestione dei diritti da parte dell'amministratore di sistema

Eliminazione degli archivi di dati secondo le linee guida DIN 32757

Archiviazione sicura di dati e archivi di dati

d) Controllo della divulgazione

Attraverso l'utilizzo dello strumento di autovalutazione ECILP, vengono trasmessi per via elettronica i dati personali dei richiedenti. Per permetterne l'invio, i richiedenti devono accedere al sito web del programma ECILP e cliccare sul link corrispondente, inserire il proprio ID e la password (precedentemente ricevuti dal membro del personale ECILP-X) e infine, un

nome che consenta al valutatore ECILP di identificarli, come ad esempio il loro nome completo, un soprannome o una qualsiasi combinazione di lettere e cifre. La compilazione dello strumento di autovalutazione ECILP richiede la fornitura di informazioni biografiche specifiche in termini di categorie generali, ad esempio il sesso, la fascia di età e il livello di istruzione. Potrebbe essere necessario definire ulteriori categorie, che verranno specificate in questa sede, in linea con i principi di raccolta dei dati del GDPR.

La trasmissione elettronica dei dati è protetta da una connessione SSL al server che ospita lo strumento di autovalutazione ECILP.

Una volta terminato il processo di autovalutazione, è possibile generare i risultati ECILP del richiedente. La forma di questo documento, la sua trasmissione e chi ne sarà responsabile saranno specificati in un secondo momento.

e) Controllo dell'inserimento dei dati

ECILP-X può controllare e accertare se e da chi sono stati inseriti, modificati o cancellati dati personali all'interno del sistema online di ECILP. Il controllo dei dati da parte di ECILP-X è tecnicamente possibile, ma avviene solo su richiesta.

Ogni inserimento, modifica e cancellazione di dati ECILP viene registrata e può essere rintracciata attraverso i nomi dei singoli utenti. I termini di accesso per l'inserimento, la modifica e la cancellazione dei dati si basano su linee guida di autorizzazione accuratamente definite.

Tutte le interfacce logiche e fisiche che consentono il trasferimento e/o l'archiviazione dei dati, ma che non sono rilevanti per l'elaborazione dei dati ECILP come descritto sopra, sono state rimosse o disattivate.

f) Controllo delle assegnazioni

Quando si completa l'autovalutazione ECILP per valutare il proprio livello di competenze, vengono forniti alcuni dati specifici relativi alla persona. ECILP-X garantisce che i dati registrati siano elaborati in linea con le istruzioni del richiedente (la persona che inserisce i propri dati personali).

Attraverso il sistema online, ECILP-X fornisce il supporto tecnico e le procedure per l'elaborazione dei dati. Ulteriori dettagli su questo processo saranno specificati in un secondo momento.

ECILP-X richiede al suo subappaltatore di hosting e al suo appaltatore di sviluppo IT (responsabile della progettazione, della costruzione e della manutenzione del sistema online ECILP) di rispettare le misure tecniche e organizzative corrispondenti.

L'archiviazione dei nomi dei richiedenti ECILP in relazione ai dati da loro inviati sarà decisa in linea con lo schema di certificazione e di ricertificazione ECILP. I richiedenti possono richiedere in qualsiasi momento la cancellazione dei propri dati dal sistema ECILP.

g) Controllo della disponibilità

ECILP-X garantisce la protezione dei dati personali dalla distruzione o perdita accidentale per mezzo delle misure adottate dalla società di hosting di ECILP. Esempi di tali misure possono essere:

Controllo della disponibilità - misure adottate dalla società di hosting
ECILP-X

Per esempio:

Fornitura di energia elettrica senza interruzioni
Aria condizionata nel centro server
Centro server sopra la linea di galleggiamento
Prese di corrente protette nel centro server
Sistema di rilevamento incendi e fumi
Estintori nel centro server
Sistema di rilevamento delle intrusioni (IDS)
Predisposizione di un sistema di backup e ripristino
Verifiche sul recupero dei dati
Predisposizione di un piano di emergenza
Archiviazione dei dati in un centro server esterno sicuro
Centro server non situato sotto impianti sanitari
Apparecchiature per il controllo della temperatura e dell'umidità nel centro server

h) Controlli separati

L'obiettivo di un controllo separato è quello di garantire che i dati raccolti per scopi diversi possano essere elaborati separatamente l'uno dall'altro. Si deciderà in seguito se ECILP-X dovrà o meno installare e fornire controlli separati.

Firmato da: Presidente ECILP-X

Luogo, data

Appendice 9 Ulteriori requisiti tecnici e organizzativi

Tali requisiti comprendono, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- Requisiti generali: questioni legali, gestione dell'imparzialità, finanze e responsabilità.
- Risorse: personale coinvolto nelle attività di certificazione; risorse informatiche e di archiviazione, ecc.
- Requisiti relativi ai registri e alle informazioni: registri dei richiedenti, riservatezza e sicurezza (GDPR).
- Requisiti aggiuntivi della procedura: regolamenti per l'uso di certificati, loghi e marchi, gestione dei reclami.
- Requisiti relativi al sistema di gestione.
- Proprietà dello schema di certificazione ECILP.
- Future revisioni dello schema di certificazione ECILP.

Appendice 10 Riferimenti

Adler, P. (1998). Beyond cultural identity: Reflections on Multiculturalism. In M. J. Bennett (Ed.), *Basic Concepts of Intercultural Communication: Selected Readings* (pp. 225-245). Intercultural Press.

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

Bennett, M. J. (2014). *The Developmental Model of Intercultural Sensitivity*. IDR Institute. <https://www.idrinstitute.org/dmis/>

Berardo, K. (2008). *The Intercultural Profession in 2007: Profile, practices, challenges.* Small Planet Studio. <https://smallplanetstudio.com/wp-content/uploads/2011/10/InterculturalProfessionReport.-Berardo.-2008-1.pdf>

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

Binder, N. (2018). *Promoting and Assessing Students' Intercultural Competence Development: The Role of Self-Reflection, Peer-Learning, and Multi-Method Assessment.* [Doctoral dissertation, Universität Bremen]. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:gbv:46-00107085-15>

Black, J. S., & Mendenhall, M. (1989): A practical but theory-based framework for selecting cross-cultural training methods. *Human Resource Management*, 28, 511-539. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930280406>

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

Bolten, J. (1999): Interkultureller Trainingsbedarf aus der Perspektive der Problemerkahrungen entsandter Führungskräfte. In K. Götz (Ed.).

Interkulturelles Lernen/ Interkulturelles Training (Managementkonzepte) (pp. 61-80). Reiner Hampp Verlag.

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

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

Brinkmann, U., & van Weerdenburg, O. (n.d.). *Intercultural Readiness: Four Competencies for Working Across Cultures*. Intercultural Readiness Check. <https://interculturalreadiness.com/about/>

Brinkmann, U., LaValle-Finan, L., Looij, T., van der Pol, Y., Henkel, S., & Brakenhoff, H. (2017, May 22-27). *Towards a Competency Framework for Intercultural Practitioners* [Conference presentation]. SIETAR Europa Congress 2017: 21st Century Waves of Change, Dublin, Ireland.

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

Eisenberg, J., Hartel, C. E. J., & Stahl G. K. (2013). Developing Intercultural Competencies through Cross-Cultural Management Education. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 2013(1). <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.12529symposium>

European Language Competence. (n.d.). *Teaching English as a Lingua Franca (ELF) – What and How?* <http://www.elc-consult.com/Train-the-trainer-courses>

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

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

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

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

The INCA Project. (2004). INCA Assessor Handbook.
https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2009-08/doc1_9372_217583073.pdf

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

International Organization for Standardization. (2012). *ISO/IEC 17024:2012, Conformity assessment - General requirements for bodies operating certification of persons*. [ISO/IEC 17024:2012\(E\)](https://www.iso.org/standard/55111.html)

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

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

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

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

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

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

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

Poortinga, Y., & Brinkmann, U. (2015, May 21-23). *Refreshing the Cultural Paradigm: Sharing Stories, Theories and Next Practices* [Conference presentation]. SIETAR Europa Congress 2015, Valencia, Spain.

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

Renwick, G. (1994). *State-of-the-art study: A longitudinal analysis and assessment of intercultural education, training and research 1932-1984.* [Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh].

Romani, L., & Szkudlarek, B. (2014) The Struggles of the Interculturalists: Professional Ethical Identity and Early Stages of Codes of Ethics Development. *Journal of Business Ethics, 119,* 173–191. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1610-1>

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

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

Sanchez Salgado, R. (2017). Professionalization or amateurism: EU-funded projects in the domain of employment and the intercultural profession. *Politique Européenne*, 57, 54-83. <https://doi.org/10.3917/poeu.057.0054>

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

Strewe, B. (2010, February 25-27). "Kriterien zur Professionalität. Beitrag zum Diskussionsforum "Professionalisierung" [Conference presentation]. SIETAR-Forum, Bonn, Germany.

Strewe, B. (2010, June 9). "Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen" [Presentation]. Stiftung Universität Hildesheim, Hildesheim, Germany.

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

Strewe, B. (2011, September 21-25). *How to ensure Quality in ONLINE intercultural measures?* [Conference presentation]. SIETAR Europa Congress 2011: Interculturalism Ahead: Transition to a Virtual World?, Krakow, Poland.

Strewe, B. (2014, May 24). *Bewertungskriterien interkultureller Kompetenzen entlang dem Europäischen Referenzrahmen* [Conference presentation]. IKS-Tagung, Kochel am See, Germany.

Strewe, B. (2014, June 20-21). *Ergebnisse einer Umfrage zum Thema "Qualität und Kompetenz in interkulturellen Weiterbildungsmaßnahmen"* [Conference presentation]. Interkulturelle Kommunikation und Interkulturelles Lernen, Vienna, Austria.

Strewe, B. (2014, October 1-4). *Beschreibung und Bewertung interkultureller Handlungsfähigkeit: Das Modell "Referenzrahmen"*

Interkulturelle Kompetenz, [Conference presentation]. SIETAR-Forum, Jena, Germany.

Strewe, B. (2014, October 30-31). *Qualität interkultureller Trainings: Das Modell "Referenzrahmen Interkulturelle Kompetenz"* [Conference presentation]. KUSTOS - 10 Jahre interkulturelle Trainings an der Humboldt-Universität zu Berlin. Neue Perspektiven, Berlin, Germany.

Künzel, B., Brinkmann, U., Piper, V., & Strewe, B. (2019, May 27-June 2). *Paving the Road for Quality Standards for Intercultural Learning Professionalin Europe*. SIETAR Europa Congress 2019: Building Dialogues on Diversity: Towards a Future of Hope, *Leuven*, Belgium.

Szkudlarek, B., McNett, J., Romani, L., & Lane, H. (2013). The Past Present, and Future of Cross-Cultural Management Education: The Educators' Perspective. *Academy of Management Learning & Education*, 12(3), 477-493.

Szkudlarek, B., & Romani, L. (2016). Professionalization through dispersed institutional entrepreneurship: The case of the intercultural community. *Journal of Organizational Change Management*, 29(1), pp. 93-107. <https://doi.org/10.1108/JOCM-11-2015-0224>

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

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

Appendice 11 Team del progetto ECILP Fase 1

Il team del progetto ECILP Fase 1 (dal 1° ottobre 2020 al 31 marzo 2023).

I partner del progetto sono stati:

- Per SIETAR Germania e.V. (coordinatore): Christiena Kirchhoff (presidente) e Dr. Bettina Strewe (ricercatrice)
- Per I.B.I. Intercultural Business Improvement b.v.: Dott.ssa Ursula Brinkmann e Oscar H.M. van Weerdenburg
- Per la Stichting Katholieke Universiteit Brabant: Dr. Michael Bender
- Per Assist Gesellschaft für Unternehmensberatung und Personalentwicklung mbH: Dr. Simona Fabellini e Gary Thomas
- Per Stowarzyszenie Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczości: Krzysztof Ciąpała
- Per LABC s.r.l.: Alessia Farinella