



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Governance, regelgeving en andere vereisten voor het ECILP-accreditatieproces



Dit werk valt onder een [Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Medegefinancierd door
het Erasmus+-programma
van de Europese Unie.



De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie staat niet gelijk aan de goedkeuring van de inhoud. De inhoud weerspiegelt alleen de mening van de auteurs, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de hier gepubliceerde informatie.

Projectnummer: 2020-1-DE02-KA202-007583 / Projectduur: 01-10-2020 - 31-03-2023

Governance, regelgeving en andere vereisten voor het ECILP-accreditatieproces

Inhoud

- 1 **Achtergrond**
- 2 **ECILP - Europees certificaat voor interculturele
leerprofessionals: het accreditatiesysteem**
- 3 **Governance: de accreditatie-instantie**
- 4 **Regelgeving: het accreditatieproces**
- 5 **Andere vereisten**

Bijlagen

Bijlage 1	Afkortingen en definities
Bijlage 2	Het ECILP-accreditatiesysteem: gebieden en competenties
Bijlage 3	Aanverwant werk over ethische codes
Bijlage 4	Aanvraagformulier
Bijlage 5	ECILP-certificaten
Bijlage 6	Regeling permanente professionele ontwikkeling (PPO)
Bijlage 7	Technische vereisten en gebruik van het ECILP-zelfbeoordelingsplatform
Bijlage 8	Concept: technische en organisatorische vereisten voor ECILP-X
Bijlage 9	Bijkomende technische en organisatorische vereisten
Bijlage 10	Referenties
Bijlage 11	Projectteam fase 1 ECILP

1 Achtergrond

Al meer dan dertig jaar discussiëren interculturele onderzoekers en praktijkbeoefenaars over de interculturele beroepspraktijk (Bhawuk & Brislin, 1998; Bolten 2002; Dahlén, 1997; Vereistenberg, Hartel, & Stahl, 2013; Kammhuber, 2001; O'Reilly & Arnold, 2005; Pauls & Krause, 2004; Push, 1994; Renwick, 1994; Szkudlarek, McNett, Romani, & Lane, 2013). Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de status van interculturele beroepen (Berardo, 2008; Froncek, Mazziotta, Piper, & Rohmann, 2018; Hauser, 2012; Rohmann, Froncek, Mazziotta & Piper, 2017; Piper, Mazziotta, & Rohmann, 2019; Strewe 2014).

Veel auteurs hebben aandacht geschonken aan de noodzaak en de mogelijkheid om kwaliteitsstandaarden voor professionele interculturele dienstverlening te ontwikkelen (zie bijvoorbeeld 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). Ook op nationale en internationale conferenties kwam deze noodzaak regelmatig naar voren (Brinkmann & LaValle-Finan, 2017; Poortinga & Brinkmann, 2014; Strewe 2010, 2011a,b; 2012; 2014a, 2014b, 2014c; Strewe & Brinkmann, 2022; Künzel, Brinkmann, Piper, & Strewe, 2019). Er zijn al verschillende normenkaders voor interculturele dienstverlening voorgesteld (zie bijvoorbeeld DGIKT, 2008; ICE, 2013; Interculture.de, 2004; SIETAR Nederland, 2018; SIETAR Polska, 2019; XPert-CCS, 2009, 2011) en er is een breed scala aan accreditatieprogramma's voor interculturele professionals, ontwikkeld door zowel academische als particuliere organisaties (zie bijvoorbeeld [assist GmbH International HR](#); [BAMIK](#); [DAAD](#); [Intercultural Development Inventory](#); [Intercultural Readiness Check](#); [ICE](#); [Interculture.de](#); [IKUD®-Seminare](#); [LTS Intercultural Trainer Training](#), en [XPert-CCS](#); voor aanvullende programma's, zie de resultaten voor de zoekterm [certificate intercultural communication](#), geraadpleegd op 25 februari 2023).

Bij hun inspanningen om standaarden voor het interculturele veld te ontwikkelen konden de partners van het ECILP-project dus putten uit een rijke en inspirerende geschiedenis van reflectie, debat en ontwikkeling onder interculturele professionals.

Tot nu toe is er echter nog niet samengewerkt om interculturele standaarden voor interculturele dienstverlening te ontwikkelen die individuele organisaties en landen overstijgen. Deze lacune opvullen was het belangrijkste doel van het ECILP-project (Europees Certificaat voor Interculturele Leerprofessionals, oftewel ECILP).¹ Meer specifiek had het project tot doel:

1. een systeem van standaarden te ontwikkelen dat uitgebreider is dan de bestaande systemen. In de driedelige structuur van het ECILP bieden de in gebied 2 en gebied 3 van het accreditatiesysteem gespecificeerde standaarden competenties die volgens ons nog niet door andere auteurs zijn behandeld;
2. de voorgestelde competenties te vertalen in tal van specifieke indicatoren en deze indicatoren te gebruiken om een zelfbeoordelingsinstrument voor ILP's te ontwikkelen;
3. te voorzien in een accreditatiestelsel dat in heel Europa kan worden toegepast en waarvan alle belanghebbenden op intercultureel gebied kunnen profiteren;
4. de governance, regelgeving en andere vereisten te specificeren die een toekomstige accreditatie instantie nodig heeft om ervoor te zorgen dat de accreditatie op transparante, onpartijdige en competente wijze verloopt.

¹ De onmiddellijke resultaten van ECILP zijn a) een driedelige structuur van professionele competenties voor interculturele leerprofessionals (die wij hier kort bespreken en meer in detail beschrijven in document IO1); en b) een zelfbeoordelingsinstrument voor ILP's ter identificatie van hun huidige sterke punten en mogelijke lacunes die ze willen aanpakken.

Het onderhavige document behandelt dit vierde punt, namelijk de governance, regelgeving en andere vereisten voor de op te richten accreditatie-instantie.

Het ECILP-project is medegefinancierd door het Erasmus+-programma van de Europese Unie. Het verantwoordelijke nationale agentschap was het *Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung*. De projectfinanciering ging op 1 oktober 2020 in en loopt af op 31 maart 2023. Zonder deze financiering zou het niet mogelijk zijn geweest om de bestaande systemen van standaarden te overtuigen. Wij, de projectpartners, willen van deze gelegenheid gebruik maken om onze dank en waardering uit te spreken aan de financier.

2 ECILP - Europees certificaat voor interculturele leerprofessionals: het accreditatiesysteem

ECILP, het Europees certificaat voor interculturele leerprofessionals, biedt een gemeenschappelijke standaard om de kwaliteit van intercultureel onderwijs en interculturele trainingen te garanderen.

Interculturele leerprofessionals die het ECILP-certificaat hebben behaald, hebben het vereiste niveau van beroepsuitoefening aangetoond en worden opgenomen in het ECILP-register.

ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals kunnen hun kennis en competenties op verschillende manieren hebben verworven, maar voor allemaal geldt dat ze voldoen aan de door ECILP gedefinieerde kwaliteitsstandaarden, beloofd hebben zich ethisch te gedragen, regelmatig in hun professionele ontwikkeling investeren en zich ervan bewust zijn dat accreditatie een concurrentievoordeel biedt.

De ECILP-projectpartners hebben het ECILP-accreditatiesysteem ontwikkeld. Het ECILP-systeem is gebaseerd op een grondig proces van

wetenschappelijke analyse, vergelijking met bestaande kaders en uitwisseling met externe deskundigen uit diverse vakgebieden. Figuur 1 geeft een overzicht van het ECILP-accreditatiesysteem. Het ECILP-accreditatiesysteem en het ontwikkelproces ervan worden in detail beschreven in het document *ECILP: accreditatiesysteem en standaarden*.

Gebied 1	Gebied 2	Gebied 3
<i>Basiscompetenties</i>	<i>Procescompetenties</i>	<i>Strategische competenties</i>
Interculturele competentie	Afstemming van de doelstellingen	Professionele strategie
Competentie in het volwassenenonderwijs	Bestaande trainingsvoorwaarden en afstemming op de deelnemers	Permanente educatie en professionele ontwikkeling
Competentie in arbeids- en organisatiepsychologie	Ontwerp van de training	Kwaliteitsborging
Professionele competentie	Geven van de training	Onderzoek en ontwikkeling
Talige en communicatieve competentie	Evaluatie van de training	Netwerk en professionele contacten
Sociale competentie	Vertaling van de training	Organisatorisch en financieel beheer
Regionale competentie		Duurzaamheid en milieubewustheid
Competentie inzake leermiddelen		

Figuur 1: overzicht van het ECILP-accreditatiesysteem

3 Governance: de accreditatie instantie

Hier beschrijven wij de structuur en de processen die nodig zijn om transparante, onpartijdige en deskundige besluiten over de afgifte van het ECILP-certificaat aan aanvragers te waarborgen. Wat wij hier voorstellen met betrekking tot de governance, regelgeving en andere vereisten (GRV) voor het ECILP-accreditatieproces is een eerste ontwerp. Naarmate er langer met het ECILP-systeem van standaarden gewerkt wordt, en door discussies met collega's, aanvragers, deskundigen en juridisch adviseurs, zullen de hier voorgestelde GRV worden aangepast en voortdurend worden bijgewerkt. Voor onze huidige formulering van de GRV van ECILP (en toekomstige aanpassingen) gebruiken wij als basis het algemene doel van ECILP en de ECILP-richtlijnen, zoals hieronder toegelicht.

Doel van het ECILP

Het doel van ECILP is om bindende richtlijnen te geven die de aard en het niveau van de competenties definiëren die interculturele leerprofessionals (ILP's) nodig hebben om professionele interculturele leer- en ontwikkelingsdiensten aan hun cliënten te verlenen. ILP's kunnen aantonen dat zij aan deze richtlijnen voldoen door ECILP-accreditatie aan te vragen en het ECILP-certificaat te verkrijgen.

De invoering van een dergelijke accreditatie is een proces van de lange adem. Voor het succes van het ECILP-project is het essentieel dat certificaten, ongeacht het expertiseniveau, op transparante, onpartijdige en competente wijze worden toegekend (zie bijvoorbeeld de ISO-norm ISO/IEC 17024:2012, Conformity assessment - General requirements for bodies operating certification of persons; [ISO/IEC 17024:2012\(E\)](#)). Deze toewijzing van certificaten vereist dat het bewijs van competentie voldoet aan nauwkeurig omschreven standaarden inzake objectiviteit en vergelijkbaarheid, en dat de partijen die betrokken zijn bij de afgifte van de certificaten werken volgens de instructies die voor dergelijke accreditatieprocessen zijn vastgesteld (ISO/IEC 17024:2012(E)).

Leidende beginselen van ECILP

1. de kwaliteit van interculturele diensten waarborgen om cliënten en het publiek te beschermen tegen slechte interculturele diensten en tegen niet-gekwalificeerde aanbieders van interculturele diensten;
2. de voorgestelde reeks ECILP-dienstverleningsstandaarden voortdurend op peil en actueel houden;
3. zij die op zoek zijn naar interculturele diensten in staat stellen inzicht te krijgen in het competentieniveau van de interculturele leerprofessionals die deze diensten aanbieden;
4. het bepalen en constructief beïnvloeden van de kwalificatiestandaarden voor de interculturele praktijk voor zowel startende als meer ervaren professionals;
5. nationale voorschriften, gedragscodes en ethische codes voor interculturele leerprofessionals naleven, voor zover die al bestaan;
6. de mobiliteit van ILP's in heel Europa faciliteren op basis van gedeelde en herkenbare hoge kwaliteitsstandaarden;
7. Concept: ervoor zorgen dat het ECILP-systeem transparant en eerlijk is en voorkomen dat ILP's worden bevoordeeld of benadeeld op basis van nationale, etnische en/of andere aspecten die geen verband houden met de capaciteiten of professionele prestaties van de betrokkene. Wij zijn ons bewust van de systematische ongelijkheden op het gebied van wervings- en promotieprocedures binnen het onderwijs, en van het feit dat wij er actief en continu naar moeten streven deze ongelijkheden terug te dringen en uiteindelijk uit de wereld te helpen. Wij zijn er constant mee bezig hoe ECILP kan bijdragen aan de vermindering van ongelijkheden in de eigen processen en structuren.
8. de professionele reputatie van intercultureel werk verhogen door het stevig te verankeren in een nauwkeurig omschreven, breed gedragen systeem van kwaliteitsstandaarden waaraan beoefenaars zich kunnen meten. Vergroting van de geloofwaardigheid van en de

waardering voor alle individuele ILP's die een accreditatie hebben ontvangen.

Beperkingen voor de ontwikkeling van ECILP in dit stadium

Het ECILP-systeem is een complex en veelomvattend stelsel van professionele standaarden. Het bestaat uit drie competentiegebieden die de belangrijkste aspecten van de professionele interculturele praktijk weergeven, namelijk acht basiscompetenties, zes procescompetenties en zeven strategische competenties, die de ILP's in staat stellen hun diensten doelgericht en efficiënt te verlenen.

Voor elk kader is het van belang aan te geven in hoeverre het van toepassing is en wat de beperkingen zijn. Als een eerste stap om het ECILP-certificatiesysteem in het interculturele veld te introduceren en om de interculturele beroepsbeoefenaars vertrouwd te maken met de voorgestelde toekomstige criteria, is in het kader van dit project een inventarisatie ontwikkeld waarmee de interculturele beroepsbeoefenaars zichzelf kunnen beoordelen op de competenties van het ECILP-certificatiesysteem. Als de interculturele contactpersonen in heel Europa zichzelf aan de hand van deze inventarisatie beoordelen, levert dat essentiële informatie op over de mate waarin de leden van de doelgroep de ECILP-competenties al hebben ontwikkeld, zodat de partners van het ECILP-project over een kritische hiaatanalyse beschikken. Op basis van de resultaten van de zelfbeoordeling zullen de projectpartners realistische ECILP-niveaus en -criteria bespreken en voorstellen doen voor de ijking van het ECILP-accreditatiesysteem. Voorbeelden van dergelijke ijkingsvragen zijn:

- Moet een trainer voor alle gedefinieerde competenties aantonen dat het doel is bereikt?
- Wat is vereist om respectievelijk niveau 1, 2 en 3 te bereiken?
- Zijn deelcertificaten (bijvoorbeeld een certificaat voor alleen regionale competentie) mogelijk, haalbaar of wenselijk?

Belangrijk is dat de zelfbeoordeling van de ILP's ons reeds zal informeren over de **transparantie** van het door ons voorgestelde systeem: zijn de ECILP-competenties duidelijk gedefinieerd en voor iedereen te begrijpen? Zijn de definities van de items goed en duidelijk? Werken de antwoordschalen zoals we verwachten? Leveren de voor een bepaalde competentie voorgestelde items een intern consistente schaal op? ²

ECILP-certificaten kunnen echter niet uitsluitend op basis van zelfbeoordeling worden toegekend. Voor de toekenning van certificaten is **meer** bewijs nodig **dan alleen zelfbeoordeling**: onder meer portfolio's, testprocedures, overeengekomen diploma's en/of beoordelaarsgesprekken. Het huidige project voorziet dus nog niet in volledig operationele accreditatieprocessen die een ILP kan volgen om het ECILP-certificaat te verkrijgen, aangezien het zich alleen richt op de zelfbeoordeling.

ECILP-X: Een voorstel

ECILP-certificaten kunnen niet uitsluitend op basis van zelfbeoordeling worden toegekend. Wij geven aan hoe het ECILP-governancesysteem er wat ons betreft uit zou moeten zien om te zorgen voor transparante, onpartijdige en competente procedures voor de toekenning van het

² In toekomstige fasen van de uitvoering van het project zal het nuttig zijn na te gaan of a) de factoriële structuur wordt aangetroffen in alle competenties waar het accreditatiesysteem uit bestaat, en b) de structuur vergelijkbaar is in alle Europese regio's, of dat deze op systematische en beheersbare wijze varieert. Bovendien zou het interessant zijn om na te gaan of de items in verschillende (Europese) regio's verschillende antwoorden opleveren. Aangezien de items grotendeels onafhankelijk van elkaar zijn en een uitgebreid conceptueel terrein bestrijken, zijn structurele benaderingen wellicht niet geschikt om vast te stellen waar de items bij elkaar komen. Verschillende antwoordpatronen zeggen in elk geval wel veel over de geschiktheid van de items.

certificaat (zodra er kan worden gestart met externe beoordelingen). Om te beginnen is er een accreditatie-instantie nodig, die wij ECILP-X (werktitel) noemen. De accreditatie-instantie zal een rechtspersoon zijn, of een duidelijk omschreven deel van een rechtspersoon, zodat deze juridisch verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn accreditatieactiviteiten (ISO/IEC 17024:2012(E), blz. 3). ECILP-X is een placeholder voor de rechtsvorm van de organisatie die uiteindelijk de accreditatie-instantie zal zijn, d.w.z. de entiteit die verantwoordelijk is voor de afhandeling van alle processen in verband met de accreditatie van ILP's.

ECILP-X

Om de bovengenoemde doelstellingen te bereiken en de richtlijnen na te leven, zal een organisatie zonder winstoogmerk worden opgericht, die wij ECILP-X noemen.

ECILP-X publiceert de richtlijnen, biedt accreditatieprocessen en -procedures aan, stelt ILP's in staat het certificaat aan te vragen en waarborgt alle processen die nodig zijn voor een onpartijdige, transparante en competente afgifte van het certificaat. ECILP-X is dus verantwoordelijk voor de toekenning, handhaving, hernieuwde accreditatie, uitbreiding en beperking van de reikwijdte van de accreditatie, en voor de opschorting of intrekking van de accreditatie (ISO/IEC 17024:2012(E); blz. 3).

ECILP-X zorgt voor de actualisering van de richtlijnen, stelt de vereisten voor permanente professionele ontwikkeling vast, houdt het register van geaccrediteerde ILP's bij en is verantwoordelijk voor alle digitale processen die nodig zijn voor het ontvangen, verstrekken, verwerken en opslaan van informatie, alsmede voor de naleving van de GDPR.

ECILP-X is een onafhankelijke rechtspersoon met een goed omschreven structuur en een gespecificeerde toewijzing van personeel en financiële middelen. ECILP-X is officieel verbonden met SIETAR Duitsland, als de belangrijkste vertegenwoordiging van de beroepsgroep in Duitsland, de grootste afdeling van SIETAR en, niet onbelangrijk, de hoofdaanvrager van de huidige financiering van Erasmus+ voor het ECILP-project. ECILP-X is ook officieel verbonden met SIETAR Europe, als de belangrijkste

vertegenwoordiging van de beroepsgroep in Europa. ECILP-X investeert in productieve en wederzijds waardevolle relaties met andere SIETAR-organisaties, andere interculturele organisaties en netwerken, instellingen voor (beroeps)onderwijs die relevante permanente professionele ontwikkeling bieden, en academische instellingen, alsook met individuele ILP's, cliëntorganisaties en het publiek in het algemeen.

Over de juridische status van ECILP-X moet zorgvuldig worden beslist en de partners van het ECILP-project hebben advies ingewonnen bij juristen die gespecialiseerd zijn in de juridische status van accreditatie-instanties die in heel Europa actief zijn. Belangrijk is dat ECILP-X een rechtsvorm aanneemt die de identiteit, missie en doelstelling van het ECILP-stelsel van standaarden (het accreditatiesysteem) ten aanzien van de samenleving en de belanghebbenden weerspiegelt en die de basis vormt voor een systeem waarmee de gehele organisatie wordt geleid, wordt gecontroleerd en ter verantwoording wordt geroepen om het hoofddoel op de lange termijn te bereiken.

Het rechtskader van ECILP-X is de kernstructuur. Deze kernstructuur moet worden ontwikkeld tot een volwaardig systeem waarmee het bovenstaande wordt bereikt. De financieringsperiode, namelijk tot maart 2023, zal de projectpartners in staat stellen de gedefinieerde ECILP-standaarden te testen en een vruchtbare dialoog met de eindgebruikers aan te gaan. We zijn niet voornemens (of in de gelegenheid) om gedurende deze periode alle governance-parameters vast te stellen, maar de testtermijn helpt de projectpartners om een aantal hiervan te onderzoeken en af te stemmen, om zo toe te werken naar een definitief ECILP-governancesysteem.

Gedurende dit hele proces van onderzoeken en testen is het ECILP-governancesysteem nog gebaseerd op het overkoepelende doel en de leidende beginselen van het ECILP, zoals hierboven vermeld.

Vormgeven van ECILP-X

De projectpartners vergeleken zorgvuldig bestaande accreditatiesystemen, bijvoorbeeld de International Organization for Standardization ([ISO](#)); de

Nederlandse Orde van Beroepscoaches ([NOBCO](#)), en het European Certificate in Psychology ([EuroPsy](#)) van de European Federation of Psychologists' Associations ([EFPA](#)) om een reeks kenmerken van ECILP-X voor te stellen.

ECILP-X: wie zijn wij?

ECILP-X is de organisatie in Europa die de Europese normen voor onderwijs, beroepsopleiding en competentie in de interculturele trainingspraktijk bewaakt, zoals deze zijn vastgelegd in de ECILP-standaarden.

ECILP-X is eigenaar van de richtlijnen en publiceert deze, biedt accreditatieprocessen en -procedures aan, stelt de ILP's in staat het certificaat aan te vragen en waarborgt de processen voor onpartijdige, transparante en competente afgifte van het certificaat. ECILP-X zal ook zorgen voor de actualisering van de richtlijnen en de vaststelling van de vereisten voor permanente professionele ontwikkeling, het register van geaccrediteerde ILP's bijwerken, de verantwoordelijkheid dragen voor alle digitale processen die nodig zijn voor het ontvangen, verstrekken, verwerken en opslaan van informatie, en naleving van de GDPR waarborgen.

Missie en waarden

Missie van ECILP-X

ECILP-X is er ter bevordering en ontwikkeling van de interculturele beroepspraktijk door gemeenschappelijke professionele kwaliteitsstandaarden aan te reiken en deze te verspreiden en toe te passen. ECILP-X streeft naar nauwe samenwerking met bestaande interculturele verenigingen en organisaties, met bijzondere aandacht voor de behoeften van personen en organisaties in een cultureel heterogene samenleving. Op die manier wil ECILP-X bijdragen aan een humane

samenleving en een gezonde planeet voor iedereen, door praktijkbeoefenaars te ondersteunen bij het delen van passende en geaccrediteerde interculturele deskundigheid. ECILP-X beschouwt zichzelf als beheerder van een voortdurend evoluerende reeks standaarden, standaarden die in nauw contact moet blijven met de belanghebbenden om in te blijven spelen op wat cultureel complexe en heterogene samenlevingen nodig hebben.

ECILP-X wil deze missie bereiken door voortdurend te streven naar het

- bijdragen aan de samenleving door interculturele kennis en competenties te ontwikkelen en toe te passen, met de 17 door de Verenigde Naties vastgestelde doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (<https://sdgs.un.org/goals>) als leidraad;
- ontwikkelen van interculturele deskundigheid, bijvoorbeeld door het verbeteren van professionele standaarden;
- pleiten voor de verbetering van onderwijs en training inzake interculturele competenties op institutioneel niveau, bijvoorbeeld op scholen, universiteiten en openbare en particuliere organisaties voor beroepsopleiding en onderwijs, en
- van dienst zijn van ILP's door hun beroepspraktijk op nationaal en Europees niveau te promoten en te beschermen.

Ethische code

ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals onderschrijven de beginselen van professioneel gedrag zoals die zullen worden gedefinieerd op basis van de acht leidende beginselen van ECILP-X. ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals voeren hun professionele activiteiten uit in overeenstemming met

- de ethische code van hun nationale SIETAR-organisatie
- de ethische code van een in hun land geregistreerde nationale interculturele beroepsorganisatie indien dat land geen nationale SIETAR-organisatie heeft, of

- de ethische code van SIETAR Europa.

Beleidsverklaringen

De beleidsverklaringen van ECILP-X zullen in een later stadium worden geformuleerd. Eventuele toekomstige beleidsverklaringen zullen de beginselen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties (<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights>) en de 17 doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (<https://sdgs.un.org/goals>) onderschrijven.

Voor de toekomstige formulering van beleidsverklaringen bevelen de partners van het ECILP-project aan dat ECILP-X rekening houdt met de beleidsverklaringen van verwante organisaties, bijvoorbeeld de nationale SIETAR-organisaties, SIETAR Europa en de International Association of Cross-Cultural Psychology. Wij bevelen aan dat de beleidsverklaringen de hoogste standaarden van ethische en inclusieve praktijken onderschrijven, voortdurend streven naar het vermijden van elke vorm van discriminatie, en het recht van iedereen op een eerlijke, respectvolle en waardige behandeling bewaken. Het bestuur van ECILP-X wordt aangemoedigd de optimale balans te vinden tussen de onmiskenbare verdediging van deze beginselen en een zuivere professionele focus. De projectpartners bevelen ook aan dat de betrokken partijen bij interne en externe gesprekken over deze balans rekening houden met de beperkingen van een pas opgerichte organisatie (ECILP-X), met een relatief klein bestuur. ECILP-X kan wellicht op puur professionele basis bijdragen aan de beginselen van diversiteit en integratie (D&I), maar moet het actief pleiten voor D&I-beginselen wellicht overlaten aan de SIETAR-partnerorganisaties (zie bijvoorbeeld de beleidsverklaringen van SIETAR Europa, <https://sietareu.org/policies/>).

ECILP-X: bestuur en organisatiestructuur

ECILP-X moet zodanig gestructureerd en bestuurd worden dat het bij al zijn activiteiten de onpartijdigheid van zijn besluiten kan waarborgen.

ECILP-X zal ten minste een raad van bestuur, beoordelaars, ondersteuning, boekhouding en IT-personeel nodig hebben. Voor de werkzaamheden van ECILP-X is betaald personeel nodig; daarom is voor de oprichting en vorming van ECILP-X een financieel plan een must.

- **Bestuur.** Het bestuur moet bestaan uit inhoudsdeskundigen uit de interculturele en aanverwante beroepspraktijk. Het bestuur moet de diversiteit en de complexiteit van de interculturele beroepspraktijk weerspiegelen; gedacht moet worden aan beroepsbeoefenaren en academici met professionele achtergronden die duidelijk verband houden met het interculturele gebied. De bestuursleden moeten een vergoeding krijgen voor hun werk, zodat het lidmaatschap van de raad niet beperkt blijft tot degenen die het zich kunnen veroorloven veel tijd te investeren in vrijwilligerswerk en de raad een lang leven beschoren is. De raad stelt jaarlijks een verslag op met een gedetailleerd overzicht van de activiteiten volgens een passend tijdschema. Met de betrokken partners moet worden besproken hoe ECILP-X het toezicht op de activiteiten van de raad zal organiseren. Het toezicht zou bijvoorbeeld kunnen worden uitgeoefend door de voorzitter van SIETAR Duitsland of de voorzitter van SIETAR Europa.
- **Beoordelaars.** Het beoordelingsproces (d.w.z. de beslissing of een kandidaat aan de vastgestelde standaarden voldoet) vereist een professionele blik. De beoordelaars moeten daarom ervaren interculturele professionals zijn die bevoegd zijn om de toetsing uit te voeren en om het door de kandidaat verstrekte bewijs van professionele deskundigheid te beoordelen (d.w.z. naast de zelfbeoordeling). De beoordelaars moeten voor hun werk worden vergoed, zodat zij zich het werk kunnen veroorloven, het tijdig en doeltreffend kunnen doen en niet worden geconfronteerd met de keuze tussen vrijwilligerswerk voor ECILP-X en betaald werk van hun cliënten en/of werkgevers. Het bestuur benoemt de beoordelaars op basis van geschiktheid. Dit betekent niet dat de beoordelaars zelf aan alle standaarden van het geïntegreerde accreditatiesysteem van ECILP moeten voldoen. Het bestuur verstrekt vooraf vastgestelde coderingen en trainingsmateriaal aan de hand waarvan de

beoordelaars kunnen aantonen dat zij gekwalificeerd zijn om voor ECILP te werken. Een belangrijke kwestie die bij de vormgeving van ECILP-X aan de orde moet komen, is de selectie van beoordelaars en de criteria voor de selectie daarvan.

- **Ondersteuning.** Ten minste één personeelslid moet rechtstreeks en in nauwe samenwerking met het bestuur werken aan een effectieve, efficiënte en tijdige afhandeling van de aanvraag- en aanverwante processen. Aanvullende kantoorwerkzaamheden kunnen worden uitbesteed, bijvoorbeeld aan bedrijven die gespecialiseerd zijn in de accreditatie van personen (bijvoorbeeld het Nederlandse DNV).
- IT-diensten kunnen worden uitbesteed.
- De boekhouding kan worden uitbesteed.
- Er moeten financiële middelen worden gereserveerd voor eventueel juridisch advies dat zowel bij de opstartfase van ECILP-X als het gehele bestaan ervan nodig is, met inbegrip van verzekeringsdekking.
- In een later stadium kan ECILP-X besluiten om het personeelsbestand uit te breiden met testadministrateurs (personeel dat bevoegd is om de toetsing uit te voeren of er toezicht op te houden), een raad van toezicht, commissies voor relevante onderwerpen, communicatiespecialisten, enz.
- De personeelskosten moeten worden gedekt door de vergoeding die aanvragers betalen voor het accreditatieproces. Als we NOBCO (coachingsorganisatie in Nederland) als voorbeeld nemen, kunnen de berekeningen worden gebaseerd op een vergoeding van 400 euro per aanvrager.

Bestuur: taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van accreditatiepersoneel

De bestuursleden van ECILP-X moeten belangrijke spelers binnen de interculturele beroepspraktijk zijn, waaronder vertegenwoordigers van

interculturele verenigingen zoals SIETAR Europa, andere verenigingen zoals de International Association of Cross-Cultural Psychology (IACCP) of de International Academy for Intercultural Research (IAIR), alsmede nationale organisaties, bijvoorbeeld het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), de Netherlands-Flanders Communication Association (NeFCA), universiteiten en vakgroepen die zich bezighouden met intercultureel onderzoek en accreditatie voor cliënten met en zonder winstoogmerk, en interculturele dienstverleners. Het bestuur behandelt de aanvragen, onderzoekt de bijbehorende documenten en is het belangrijkste aanspreekpunt voor aanvragers gedurende het gehele accreditatieproces. Een extra laag van de organisatie zou een Europese raad van toezicht kunnen zijn, die toezicht houdt op en advies verstrekt aan de raad van bestuur van ECILP-X. In een later stadium kunnen nationale ECILP-X-agentschappen worden gevormd als conformiteitsbeoordelingsinstanties, met nationale raden van bestuur. Deze structuur valt echter buiten de doelstelling van het huidige projectvoorstel.

Ondersteuners gaan na of een aanvraag aan alle kwantitatieve vereisten voldoet en communiceren hierover met de aanvrager, de beoordelaars en het bestuur.

Wanneer een aanvraag aan alle kwantitatieve vereisten voldoet, toetsen de beoordelaars vervolgens het portfolio van de aanvrager aan de hand van het ECILP-competentiekader op een van de drie ECILP-niveaus; zij voeren een gesprek en stellen een beoordelingsrapport op voor het bestuur van ECILP-X. Het bestuur kent de ECILP-accreditatie toe of wijst de aanvraag af.

4 Regelgeving: het accreditatieproces

Het Europees certificaat voor interculturele leerprofessionals (ECILP) is bedoeld als een standaard voor professionele interculturele training, die cliënten, werkgevers, agentschappen en andere belanghebbenden laat weten dat een ILP de competenties heeft die noodzakelijk worden geacht

voor het verlenen van interculturele trainingsdiensten op het in het certificaat gespecificeerde niveau.

ECILP beoogt een gemeenschappelijke competentiestandaard vast te stellen in alle landen die mee willen doen, en alle interculturele beroepsbeoefenaars, academische instellingen, agentschappen, interculturele netwerken en organisaties, en aanbieders van interculturele trainingen te inspireren om na te denken over de vereiste standaarden voor het beroep, hun onderwijs- en trainingssystemen te vernieuwen en hun krachten te bundelen om gerichte trainingsprogramma's en materialen te ontwikkelen.

ECILP is een Europese standaard voor professionele interculturele training die is vastgesteld door ECILP-X, de Europese organisatie van interculturele leerprofessionals. Elke intercultureel trainer die aan deze standaard voldoet, kan een ECILP-certificaat behalen en in het ECILP-register worden opgenomen. ECILP-X streeft naar de publieke steun en betrokkenheid van alle bestaande Europese interculturele netwerkorganisaties, in het bijzonder SIETAR.

Sectie A. ECILP, het Europees certificaat voor interculturele leerprofessionals

Artikel 1 ECILP behelst een reeks onderwijs- en trainingsstandaarden voor interculturele leerprofessionals die in detail zijn beschreven in het document *ECILP: accreditatiesysteem en standaarden*, en die in sectie 1 en bijlage 2 van dit document zijn samengevat.

Artikel 2 Interculturele leerprofessionals komen in aanmerking om in het Europees register van ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals te worden opgenomen en het ECILP-certificaat te behalen indien zij:

- een academische graad hebben (bachelor, master, PhD) in een relevante discipline, bijvoorbeeld Antropologie, Cross-

culturele Psychologie, Culturele Sociologie, Culturele Onderwijspsychologie, Intercultural Communication Studies en/of International Business Studies, en/of vergelijkbare en aantoonbare onderwijservaring hebben, bijvoorbeeld in de vorm van uren die gelijkstaan aan de voor een graad vereiste ECTS.

- kunnen aantonen dat zij aan levenslang leren doen en een actieve houding aannemen ten aanzien van het verwerven van kennis. Hiervoor moeten zij bewijzen dat zij hebben deelgenomen aan bijvoorbeeld relevante train-de-trainerprogramma's, workshops of supervisiekringen, conferenties en seminars hebben bijgewoond, intercultureel onderzoek hebben uitgevoerd en publicaties achter hun naam hebben.
- bewijsstukken kunnen overleggen, bijvoorbeeld gedocumenteerde werkuren en gewaarmerkte diploma's, voorzien van contactgegevens voor controle.
- ethiek: als algemene voorwaarde hebben ECILP-kandidaten een schriftelijke toezegging ingediend bij hun nationale toekenningscommissie dat zij de beginselen van professioneel gedrag van ECILP onderschrijven en professionele activiteiten zullen uitvoeren in overeenstemming met de ethische code van de nationale SIETAR-vereniging in het land van praktijk.
- het verzamelen van bewijsmateriaal wordt vergemakkelijkt door een online zelfbeoordeling waarbij respondenten structuur aanbrengen in de informatie die zij aan ECILP-X verstrekken.

Artikel 3 Na een positieve evaluatie van de in artikel 2 bedoelde bewijzen kan iemand worden ingeschreven in het ECILP-register en kan aan deze persoon het ECILP-certificaat worden toegekend.

Artikel 4 Ten behoeve van de verlenging kan het ECILP-certificaat

opnieuw worden afgegeven aan alle professionals op het gebied van intercultureel leren die:

- aantonen dat zij hun professionele competentie op peil houden in de vorm van een bepaald aantal praktijkmomenten als interculturele leerprofessional en permanente educatie en professionele ontwikkeling zoals aangegeven in artikel 2 hierboven.
- bij hun nationale toekenningscommissie een schriftelijke verklaring hebben ingediend dat zij de beginselen van professioneel gedrag van ECILP-X nog altijd onderschrijven.

Artikel 5 Het ECILP-certificaat is gebaseerd op het accreditatiesysteem dat in het document *ECILP: accreditatiesysteem en standaarden* wordt gepresenteerd en dat is samengevat in sectie 1 en bijlage 2 van dit document of de latere versies daarvan.

Artikel 6 De in het aanvraagformulier gevraagde ECILP-gegevens omvatten:

- informatie over de universitaire training die ILP's hebben gevolgd, praktijkbegeleiding, met inbegrip van de beroepscompetenties, de rollen en contexten waarbinnen de ECILP-geregistreerde ILP's hebben gewerkt, en hun werkervaring.
- Informatie over titels, data waarop de (universitaire) studie begon en eindigde, het vakgebied en het land waar de titel werd verleend.
- Aanvullende informatie over onderwijs en professionele achtergrond, aanvullende professionele graden, certificaten en diploma's, en bewijsstukken uit portfolio's zullen ook worden opgevraagd en meegewogen in de sollicitatieprocedure.

Artikel 7 De in het Europees ECILP-register op te nemen gegevens zijn de volgende:

- naam en adres,
- de diploma's, het land/de landen waar de praktijk wordt uitgeoefend, het vakgebied en
- de plaats en datum van goedkeuring door de nationale toekenningscommissie.

Artikel 8 De ECILP-geregistreerde ILP wordt geacht gekwalificeerd te zijn voor een zelfstandige interculturele praktijk als ECILP-geaccrediteerde professional, voor zover er in het betrokken land geen beperkingen zijn op grond van nationale regelgeving.

Artikel 9 De ECILP-geregistreerde ILP wordt geacht gekwalificeerd te zijn voor een zelfstandige interculturele praktijk in alle landen waar de nationale interculturele beroepsorganisaties de ECILP-standaarden hebben aanvaard.

Artikel 10 Het dossier van een interculturele leerprofessional wordt uit het register verwijderd wanneer ECILP-X kennis krijgt van een van de volgende gevallen:

- bij het verstrijken van het certificaat,
- op verzoek van de houder,
- wanneer een rechtbank of een nationale commissie de houder een straf of maatregel heeft opgelegd die hem verbiedt het beroep van interculturele leerprofessional uit te oefenen, zoals schrapping uit een nationaal register of intrekking van een nationale vergunning,

Artikel 11 De inschrijving van een ILP in het register wordt op "geschorst" gezet wanneer een rechtbank of een nationale commissie een straf of maatregel heeft opgelegd die het recht van de houder om het beroep van ILP uit te oefenen wegneemt. De aantekening "geschorst" wordt verwijderd wanneer de schorsing in het land in kwestie eindigt.

Sectie B. Toekenningscommissie

Artikel 12 De raad van bestuur van ECILP-X is ervoor verantwoordelijk dat ECILP-X over een volledig operationele toekenningscommissie beschikt. De leden van de raad van bestuur kunnen ook lid zijn van de toekenningscommissie, afhankelijk van wat haalbaar is voor ECILP-X in de verschillende ontwikkelingsfasen. De toekenningscommissie is verantwoordelijk voor de toekenning van ECILP en iemands inschrijving in het register overeenkomstig deze regelgeving.

Artikel 13 De toekenningscommissie bestaat uit een voorzitter, een gekozen voorzitter (eventueel een oud-voorzitter) en maximaal acht andere leden. Voor het nemen van besluiten is een quorum vereist. De leden moeten verschillende nationale contexten vertegenwoordigen, maar ECILP-X erkent dat diversiteit meer is dan een verblijfplaats of paspoort. Een land kan maximaal door twee leden worden vertegenwoordigd. De raad moet de diversiteit en de complexiteit van de interculturele beroepspraktijk weerspiegelen en er moet een evenwicht zijn tussen degenen die als beroepsbeoefenaars werkzaam zijn en degenen die aan universiteiten werken en betrokken zijn bij de training van interculturele leerprofessionals.

Artikel 14 Kandidaten voor de toekenningscommissie

- a) Kandidaten kunnen zelf worden voorgedragen of door anderen worden voorgedragen, bijvoorbeeld door nationale SIETAR-organisaties, SIETAR Europa en nationale academische instellingen die betrokken zijn bij intercultureel onderwijs. Sollicitaties dienen een relevant curriculum vitae en een nominatiebrief te bevatten.
- b) De commissieleden worden benoemd voor een termijn van maximaal vier jaar, die eenmaal kan worden verlengd. De benoemingstermijnen zijn zo ingericht dat om de twee jaar twee nieuwe leden kunnen worden benoemd.

- c) De commissieleden moeten verschillende ambtstermijnen vervullen om te zorgen voor roulatie van de leden, met overlapping van taken tussen eerdere en nieuwe leden.
- d) Het bestuur van ECILP-X selecteert nieuwe kandidaten. Gedurende de eerste vijf jaar na de oprichting van ECILP-X kunnen de voorzitter van SIETAR Duitsland en de voorzitter van SIETAR Europa een veto uitspreken. Gedurende deze eerste vijf jaar kan het vetorecht van elke nationale SIETAR-organisatie in overleg worden gewijzigd.

Artikel 15 De toekenningscommissie is verantwoordelijk voor het toezicht op het ECILP en de bijbehorende regelgeving en voor het toezicht op de registratie en de toekenning van het ECILP in overeenstemming met deze regelgeving. Voorts heeft de commissie de volgende verantwoordelijkheden:

- a) bepalen en wijzigingen aanbrengen in hoe een aanvrager het bewijs van diens professionele competenties moet leveren;
- b) beslissen over elke individuele aanvraag voor het ECILP, waarbij de aanvrager in kennis wordt gesteld van de redenen waarom de aanvraag eventueel is afgewezen (bijvoorbeeld middels scoreoverzichten of certificaatcontroles) of waarbij het ECILP wordt toegekend;
- c) de beroepsethiekverklaring in overeenstemming brengen met het kader van SIETAR Europa (of met de desbetreffende nationale SIETAR-organisatie) dat door de aanvragers moet worden ondertekend;
- d) de door de aanvragers te betalen vergoeding voor administratieve kosten vaststellen;
- e) ECILP toekennen aan individuele interculturele leerprofessionals;
- f) een openbaar register bijhouden van ECILP-ontvangers en de datum waarop zij het certificaat hebben ontvangen;

- g) gedurende een bepaalde periode een archief van al het aanvraagmateriaal bijhouden in overeenstemming met de GDPR-voorschriften;
- h) het ECILP-register beheren;
- i) bepalen wie toegang krijgt tot het register;
- j) instellingen voor hoger onderwijs informeren en adviseren over hoe zij studenten kunnen voorbereiden op goedkeuring van ECILP;
- k) de instellingen voor training informeren en adviseren over de voorwaarden voor goedkeuring;
- l) een jaarverslag over de activiteiten opstellen, overeenkomstig de juridische status van ECILP-X;
- m) optreden als overlegorgaan voor de Europese Commissie over vraagstukken in verband met de erkenning van kwalificaties van interculturele leerprofessionals in Europa;
- n) beoordelaars aanwijzen en voorbereiden voor het voeren van de ECILP-aanvraaggesprekken en het doen van aanbevelingen aan de toekenningscommissie.

Artikel 16 De beoordelaars worden aangesteld door de toekenningscommissie. De taken van de beoordelaars behelzen een transparante, competente en onpartijdige beoordeling van de kandidaten en van bewijsstukken uit hun portfolio, het voeren van gesprekken, aanbevelingen aan de toekenningscommissie, uitwisseling over processen en resultaten gedurende een beoordelingsperiode en regelmatige communicatie met het bestuur.

Sectie C. De procedure voor het verkrijgen van een ECILP

Artikel 17 De geldigheid van een ECILP-registratie kan niet worden verlengd door opnieuw hetzelfde ECILP-certificaat aan te

vragen, maar alleen via hernieuwde accreditatie zoals beschreven in artikel 4.

- Artikel 18** De aanvraag moet worden ingediend middels een formulier dat qua inhoud en structuur overeenkomt met het model (of de bijgewerkte versies ervan) dat in dit document is opgenomen (bijlage IV). De aanvraag moet informatie bevatten over de onderwijs- en beroepsachtergrond, professionele diploma's, accreditaties, diploma's en lesmateriaal/voorbeelden. De aanvrager moet een belofte ondertekenen dat hij/zij professionele activiteiten zal uitvoeren in overeenstemming met de ethische code van de nationale interculturele vereniging van het land van praktijk (dat kan een nationale SIETAR-organisatie zijn of een andere interculturele vereniging); of in overeenstemming met de ethische code van een supranationale interculturele vereniging (bijvoorbeeld SIETAR Europa).
- Artikel 19** De toekenningscommissie stelt vast of de kandidaat voldoet aan de in artikel 2 vereiste criteria. De commissie onderzoekt de professionele competenties en gebieden waaraan de kandidaat onder toezicht en/of zelfstandig heeft gewerkt en beslist over het bereikte niveau.
- Artikel 20** De beoordelaars voeren voor elke aanvrager een specifieke procedure uit, met één beoordelaar per aanvrager. De beoordelaars doen vervolgens aanbevelingen aan de commissie. Vijfentwintig procent van alle aanvragen, willekeurig gekozen, wordt door twee beoordelaars getoetst. De commissie neemt kennis van discrepanties en harmoniseert de beslissing.
- Artikel 21** De aanvraag wordt pas in behandeling genomen nadat de kandidaat de bijbehorende vergoeding heeft betaald.
- Artikel 22** De beoordelaars onderzoeken het voorgelegde bewijsmateriaal en besluiten of er meer informatie van de aanvrager nodig is. Indien de beoordelaars niet tot overeenstemming of een besluit kunnen komen, schakelen zij

de toekenningscommissie in. Binnen 8 weken na ontvangst van de oorspronkelijke aanvraag en de vergoeding wordt de aanvrager meegedeeld of de toekenningscommissie nadere informatie nodig heeft.

Artikel 23 Indien aanvullende informatie vereist is, wordt de aanvrager binnen twaalf weken na ontvangst van deze aanvullende informatie in kennis gesteld van het besluit van de toekenningscommissie.

Artikel 24 Wanneer geen aanvullende informatie vereist is, wordt de aanvrager binnen twaalf weken na ontvangst van de oorspronkelijke aanvraag en de vergoeding in kennis gesteld van het besluit van de toekenningscommissie over de toekenning van ECILP. Wanneer het ECILP niet wordt toegekend, ontvangt de aanvrager een gedetailleerde uiteenzetting van de redenen die tot deze beslissing hebben geleid.

Artikel 25 Per de datum van inschrijving van de aanvrager in het ECILP-register wordt het ECILP aan deze persoon toegekend.

Artikel 26 Om het ECILP opnieuw te valideren, moet de aanvrager bij de toekenningscommissie een aanvraag indienen met bewijs van de huidige competentie.

Artikel 27 Bij de aanvraag tot verlenging moet worden aangetoond dat de professionele competentie op peil blijft in de vorm van een bepaald aantal praktijken als ILP en permanente educatie en professionele ontwikkeling, zoals gespecificeerd door de toekenningscommissie.

Sectie D. Beroepsprocedures

Artikel 28 Beroep van een aanvragen tegen een accreditatieresultaat moet vergezeld worden van een brief waarin bewijsmateriaal en verduidelijking wordt verstrekt over het specifieke aspect dat als afwijkend wordt gezien. Dit aspect kan betrekking hebben op de certificaten en documentatie die de aanvrager heeft verstrekt, of op diens antwoorden in de zelfbeoordeling.

Artikel 29 Indien de antwoordbrief overtuigend bewijsmateriaal bevat, wijst het behandelend lid van de TC de zaak opnieuw toe aan de oorspronkelijke beoordelaar en een tweede beoordelaar, die het aanvullend verstrekte bewijsmateriaal alleen beoordelen met betrekking tot de onderdelen die opnieuw worden getoetst. Het behandelend TC-lid komt tot een eensluidende beslissing, gebaseerd op de beoordeling van de twee beoordelaars.

Sectie E. Register van ECILP-geaccrediteerde ILP's

Artikel 30 Het register van ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals wordt bijgehouden door ECILP-X.

Artikel 31 In het register van ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals worden ook de houders van regionale competentiecertificaten vermeld.

Artikel 32 De in de registratiegegevens van het ECILP vermelde informatie wordt opgenomen in het ECILP-register, dat online doorzoekbaar zal zijn.

Artikel 33 De gegevens in het register worden op initiatief van de toekenningscommissie bijgewerkt wanneer een ECILP-certificaat wordt afgegeven, opnieuw wordt afgegeven, wordt ingetrokken of komt te vervallen. Informatie in het register kan alleen door ECILP-X worden gewijzigd.

De bovenstaande artikelen 1 tot en met 33 worden voorgesteld als richtlijnen voor degenen die betrokken zijn bij de instelling van ECILP-X en

de uitvoering van de ECILP-accreditatieprocessen. Er zullen procedures moeten worden opgesteld om te bepalen wie de ECILP-regelgeving (inclusief bijlagen) en de grondslagen en voorwaarden voor bijwerking daarvan vaststelt.

5 Andere vereisten

Zodra een beslissing is genomen over de een juridische structuur voor ECILP-X en ECILP-X is opgericht, zullen de leden van de raad van bestuur ervoor moeten zorgen dat ECILP-X voldoet aan een aantal vereisten wat betreft de kerntaken en verantwoordelijkheden. Het gaat onder andere om:

- Technische en organisatorische vereisten
- Algemene vereisten: juridische aangelegenheden, beheer van onpartijdigheid, financiën en aansprakelijkheid
- Middelen: personeel betrokken bij accreditatieactiviteiten; IT en opslag, enz.
- Registratie- en informatievereisten: gegevens van aanvragers, vertrouwelijkheid en beveiliging (GDPR)
- Aanvullende procesvereisten: voorschriften voor het gebruik van certificaten, logo's en merken, klachtafhandeling
- Beheersysteemvereisten

In dit stadium beperken wij ons tot de presentatie van de technische vereisten en het gebruik (bijlage 7) en een conceptversie van de technische en organisatorische vereisten waar ECILP-X aan zal moeten voldoen en waarvan verslag zal moeten worden uitgebracht (bijlage 8).

Bijlagen

Bijlage 1 Afkortingen en definities

Accreditatie	De verstrekking door een onafhankelijke instantie van schriftelijke zekerheid (een certificaat) dat het product, de dienst of het systeem in kwestie aan specifieke vereisten voldoet (ISO/IEC17024, 2012).
Accreditatie-instantie	De rechtspersoon, of een duidelijk omschreven deel van een rechtspersoon, die juridisch verantwoordelijk kan worden gehouden voor zijn accreditatieactiviteiten (ISO/IEC 17024:2012, blz. 3). De accreditatie-instantie kan bijvoorbeeld een stichting of een vereniging zijn. Aangezien er aan het einde van het ECILP-project (maart 2023) geen dergelijke rechtspersoon is, stellen wij in dit document als werktitel <i>ECILP-X</i> voor als plaatsvervanger voor die rechtspersoon.
Basiscompetenties	De acht competenties van gebied 1 van het ECILP-systeem van competenties die samen uniek zijn voor het verstrekken van interculturele trainingsdiensten.
Beoordelaars	De beoordelaars beoordelen de aanvragers volgens de richtlijnen van ECILP-X.
ECILP	Europees certificaat voor interculturele leerprofessionals. Het ECILP is ontworpen om een gemeenschappelijke standaard te bieden voor het waarborgen van kwaliteit in interculturele werkzaamheden op het gebied van onderwijs en training.

ECILP- accreditatiestelsel	Het ECILP-accreditatiestelsel is het gehele systeem van ECILP-competenties (met zijn drie competentiegebieden: acht basiscompetenties, zes procescompetenties en zeven strategische competenties) in combinatie met de vereisten voor het accreditatieproces (zoals beschreven in dit document). Het accreditatiestelsel specificereert de reikwijdte van de accreditatie, de taak en de vereiste competenties, de voorwaarden (indien van toepassing) en de ECILP-gedragscode. De vereisten voor het accreditatieproces omvatten de criteria en beoordelingsmethoden voor initiële accreditatie en hernieuwde accreditatie, de criteria voor opschorting/intrekking van de accreditatie, en de criteria voor de toekenning van het deelcertificaat en een bepaald niveau van accreditatie (ISO/IEC17024, 2012, blz. 9-10).
ECILP-competentie(s)	Een of meer van de in het ECILP-competentiesysteem opgenomen competenties.
ECILP- competentiesysteem; ECILP- competentiekader	Het geheel aan competenties dat voor het ECILP-certificaat is vastgesteld. Het ECILP-systeem van competenties bestaat uit drie competentiegebieden die de belangrijkste aspecten van de professionele interculturele praktijk behelzen: acht basiscompetenties, zes procescompetenties en zeven strategische competenties.
ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals	Interculturele leerprofessionals die het ECILP-accreditatieproces hebben doorlopen en het ECILP-certificaat hebben ontvangen.
ECILP-register	Het register van ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessionals. Het zal worden bijgehouden en bijgehouden door de wettelijke instantie die verantwoordelijk is voor de accreditatie van professionals op het gebied van intercultureel leren.
ECILP-X	De werktitel voor de accreditatie-instantie die het ECILP zal toekennen.

Governance	Het geheel van structuren en processen dat nodig is om transparante, onpartijdige en deskundige beslissingen over de afgifte van het ECILP-certificaat aan aanvragers te waarborgen.
ILP	Interculturele leerprofessional.
Partners van het ECILP-project	De organisaties die verantwoordelijk zijn voor het ECILP-project: XX
PPO	Permanente professionele ontwikkeling.
Procescompetenties	De zes competenties behorende tot gebied 2 van het ECILP-competentiesysteem, die nodig zijn om het dienstverleningsproces te beheren, te beginnen met de afstemming met de cliënt over de doelstellingen en eindigend met de evaluatie en follow-up van de training.
Regionale competentie	Regionale competentie is een van de acht basiscompetenties van gebied 1, verwijzend naar het geheel van kennis, ervaringen en gedragingen die relevant zijn voor een passende en doelgerichte interactie, communicatie en samenwerking met cliënten, deelnemers en andere belanghebbenden in de professionele settings in de regio in kwestie.
Strategische competenties	De zeven competenties behorende tot gebied 3 van het ECILP-competentiesysteem die professionals op het gebied van intercultureel leren in staat stellen hun diensten doelgericht en efficiënt te verlenen.
Toekenningscommissie	De entiteit die verantwoordelijk is voor de toekenning van het ECILP en de inschrijving van een persoon in het register.

Bijlage 2 Het ECILP-accreditatiesysteem: gebieden en competenties

Gebied 1: Acht basiscompetenties	
Competentie	Definitie
Interculturele competentie	Interculturele competenties zijn multidimensionele constructen bestaande uit de kennis, vaardigheden, houdingen, waarden, eigenschappen, motieven, zelfbeelden en sociale rollen (Sparrow 1995, blz. 169) die nodig zijn om constructief om te gaan met situaties waarin mensen verschillende en/of uiteenlopende affectieve, gedrags- en cognitieve oriëntaties op de wereld (Deardorff, 2009, p. 7) hebben of waarin dit als zodanig worden ervaren. Deze verschillen kunnen verband houden met de nationaliteit, het ras, de etniciteit, de stam, de religie en/of de regio van de deelnemers (aangepast uit Deardorff, 2009, blz. 7), alsook met hun organisaties, beroepen en identificatie met andere culturele groepen.
Voorbeeld	<i>Geef een voorbeeld van hoe u de interculturele ervaringen van de deelnemers in een leeractiviteit hebt geïntegreerd.</i>
Competentie in A&O-psychologie	Competentie in de A&O-psychologie verwijst naar de kennis, ervaring en gedragsstrategieën die ILP's nodig hebben om de werkgerelateerde problemen te begrijpen en te identificeren die de effectiviteit en het welzijn van hun cliënten beïnvloeden en om hen te ondersteunen bij het constructief aanpakken van deze problemen (gebaseerd op het EAWOP-ENOP-referentiemodel, 2007).
Voorbeeld	<i>Ik ontwerp interculturele trainingen op basis van empirisch getoetste theorieën uit de arbeids- en organisatiepsychologie.</i>
Professionele competentie	Professionele competentie is het vermogen om eerdere professionele competentie te benutten voor een betere interculturele dienstverlening, door correct te anticiperen en constructief te reageren op de leerdoelen, verwachtingen, ervaring, behoeften en gewoonten van de cliënt. Eerdere professionele competentie verwijst naar clusters van kennis, vaardigheden en gedragingen die een

	interculturele dienstverlener heeft opgedaan door systematische, gestructureerde werkervaring buiten de interculturele beroepspraktijk.
Voorbeeld	<i>Wij zijn geïnteresseerd in documentatie die de door u aangegeven beroepscompetenties ondersteunt. Vermeld relevante bewijsstukken (bijv. beroepscertificaten, accreditatie, diploma's, instructiemateriaal/voorbeelden).</i>
Talige en communicatieve competentie	Talige en communicatieve competentie is het vermogen om op passende en effectieve wijze te communiceren met cliënten, deelnemers en andere belanghebbenden in uiteenlopende professionele omgevingen, waarbij zo nodig onderscheid wordt gemaakt tussen stijlen en registers.
Voorbeeld	<i>Wij zijn geïnteresseerd in documentatie die de door u aangegeven talige en communicatieve competentie ondersteunt. Vermeld relevante bewijsstukken (bijv. beroepscertificaten, accreditatie, diploma's, instructiemateriaal/voorbeelden).</i>
Sociale competentie	Sociale competentie is een complex geheel van vaardigheden die bijdragen aan passende en constructieve sociale interactie. Sociale competentie is het vermogen om sociale factoren en dynamiek te diagnosticeren, om jezelf binnen een bepaalde sociale context staande te houden, en om de sociale dynamiek te beïnvloeden met als doel een constructieve, respectvolle en inclusieve leeromgeving voor alle deelnemers te creëren.
Voorbeeld	<i>Wij zijn geïnteresseerd in hoeveel ervaring u heeft met het werken met mensen met verschillende sociale achtergronden tijdens uw leeractiviteiten. Geef uw ervaring aan met: verbale en non-verbale uitdrukking van verschillen gekoppeld aan sociaal-economische gemeenschappen.</i>
Volwassenenonderwijs	Volwassenenonderwijs is het geheel van gerichte onderwijs- en leerprocessen – formeel, niet-formeel en informeel – waarbij mensen die door hun specifieke samenleving als volwassenen worden beschouwd, hun vaardigheden ontwikkelen en verrijken om te leven en te werken, zowel in hun eigen belang als in het belang van hun gemeenschappen en organisaties (gebaseerd op:

	UNESCO, 2016).
Voorbeeld	<i>Geef aan hoe vaak u zich informeert over volwassenenonderwijs met behulp van onderstaande bronnen. Ik raadpleeg professioneel relevante informatiebronnen (bijv. tijdschriften, studieboeken, peer-reviewed tijdschriften).</i>
Regionale competentie	Regionale competentie gaat over clusters van kennis, ervaringen en gedragingen die relevant zijn voor een passende en doeltreffende interactie, communicatie en samenwerking met cliënten, deelnemers en andere belanghebbenden in professionele settings die betrekking hebben op de regio in kwestie.
Voorbeeld	<i>In welke landen/culturele regio's heeft u gewerkt? Gelieve alle plekken aan te geven.</i>
Competentie inzake leermiddelen	Competentie inzake leermiddelen is het vermogen om toegang te krijgen tot leermiddelen in verschillende vormen, deze te analyseren, te evalueren en te creëren (Center for Media Literacy, 2022). Competentie inzake leermiddelen kan ook worden opgevat als het vermogen om geschikte en effectieve instructiematerialen en -middelen te selecteren, te ontwerpen en te gebruiken om volwassenen te motiveren tot leren en hun leerproces te vergemakkelijken. Lesmateriaal en leermiddelen omvatten praktisch alles wat in onderwijs-, trainings- en leerprocessen wordt gebruikt.
Voorbeeld	<i>In hoeverre heeft u ervaring met het aanpassen van leermiddelen om de leerervaring van de deelnemers te ondersteunen?</i>

Gebied 2: Zes procescompetenties

Competentie	Definitie
Behoeften, doelstellingen en overeenstemming	Deze fase vereist competenties om de behoeften en verwachtingen van de cliënt te verduidelijken, om de beste match tussen opdracht en trainer te bepalen, en om het budget voor het programma vast te stellen en erover te onderhandelen. De fase bestaat idealiter uit a) Analyse van

	de behoeften, b) Doelstellingen bepalen, c) Behoeftanalyse en afstemming doelstellingen op opdrachtgever, d) Uitwerking van de dienst.
Voorbeeld	<p><i>Welke instrumenten gebruikt u voor het verzamelen van informatie over en het analyseren van de situatie en behoeften van de cliënten? Meerdere opties zijn mogelijk.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>dialog met de opdrachtgever</i> • <i>afstemmingsgesprekken</i> • <i>enquêtes</i> • <i>vraagtechnieken</i> • <i>andere, gelieve aan te geven</i>
Bestaande trainingsvoorwaarden en afstemming op de deelnemers	In deze fase zijn vaardigheden nodig om de persoonlijke voorwaarden en verwachtingen van de deelnemers te beoordelen en te toetsen, en om de trainingscontext vanuit het perspectief van de cliënt te beoordelen. Deze fase omvat idealiter a) Beoordeling van de kenmerken van de individuele deelnemer, b) Beoordeling van de motivatie voorafgaand aan de training, c) Beoordeling van de houding van de organisatie ten opzichte van training.
Voorbeeld	<i>In hoeverre beoordeelt u specifieke ervaringen, vaardigheden en achtergrond van de deelnemers vóór de training?</i>
Ontwerp van de training	Het ontwerp van de training behelst de competentie om leeractiviteiten te ontwerpen die de overeengekomen doelstellingen verwezenlijken. De fase bestaat idealiter uit vijf stappen, te weten: a) Aanpassing van de vastgestelde individuele en organisatorische omstandigheden aan de specifieke trainingssetting, b) Ontwerp van een trainingsstructuur, c) Vaststelling van de situationele vereisten van de training, d) Ontwikkeling van het trainingsconcept, e) Uitwerking van het trainingsconcept.
Voorbeeld	<i>Hoe ervaren bent u in het ontdekken wat voor de cliënt bijzonder moeilijk is om aan te werken (bijv. problemen, pijnpunten)?</i>
Geven van de training	Het geven van de training vereist kennis en vaardigheden om met geplande en onvoorziene interacties tijdens de training om te gaan. De training kan worden onderverdeeld in vijf ideale fasen: a) Inchecken, b) Training uitvoeren, c) Flexibiliteit aan de dag leggen bij onverwachte

	gebeurtenissen en gedragingen van de deelnemers, d) Feedback van de deelnemers, e) Uitschrijven.
Voorbeeld	<i>Hoe ervaren bent u in het uitvoeren van trainingsactiviteiten (bijv. motiveren, relevantie verduidelijken, briefen, uitvoeren, debriefen, zorgen voor leeroverdracht)?</i>
Evaluatie van de training	De evaluatie van de training is een belangrijke, maar vaak onderschatte fase van het trainingsproces, waarin de doeltreffendheid van de training en mogelijke verbeteringen aan de orde komen. De fase omvat idealiter a) Evaluatie van de training, b) Reflectie op de trainingsevaluatie, c) Inpassing van de reflectiepunten in de training.
Voorbeeld	Welke methoden gebruikt u voor het verzamelen van feedback? <ul style="list-style-type: none"> • feedbackformulieren • feedbackrondes • zaklamp • andere, gelieve aan te geven
Vertaling van de training	In deze laatste fase van het trainingsproces wordt bekeken in hoeverre de deelnemers het geleerde in hun dagelijks werk kunnen toepassen. Deze fase omvat a) Ondersteuning van het kennisbehoud van de deelnemers, b) Beoordeling van de progressie van de deelnemers, c) Follow-up met de cliënt.
Voorbeeld	<i>Hoe ervaren bent u in het ondersteunen van de deelnemers bij het onderhouden van de in de training opgedane kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld door het aanbieden van follow-upinhoud en -sessies?</i>

Gebied 3: zeven strategische competenties

Competentie	Definitie
Professionele strategie	Dit omvat de ontwikkeling en afstemming van een passende strategie op de visie en missie van het bedrijf, hetgeen hand in hand gaat met de bedrijfsdoelstellingen en -kaders, alsmede met de kerncompetenties van de ILP.
Voorbeeld	<i>Ik heb een visie en doelstellingen voor mijn bedrijf geformuleerd.</i>
Permanente	Het actualiseren en ontwikkelen van iemands competenties,

educatie en professionele ontwikkeling	kennis en vaardigheden, in overeenstemming met de vereisten van een interculturele werkcontext en de ontwikkelingen en trends op de arbeidsmarkt.
Voorbeeld	<i>Ik probeer nieuwe methodes uit in mijn werk.</i>
Kwaliteitsborging	Dit heeft betrekking op het opzetten en onderhouden van een kwaliteitsborgingssysteem voor de onderneming als geheel
Voorbeeld	<i>Mijn bedrijf is geaccrediteerd door een erkende instelling.</i>
Onderzoek en ontwikkeling	Dit gebied omvat de ontwikkeling van nieuwe diensten, methoden en/of producten om te anticiperen op toekomstige behoeften van de cliënt.
Voorbeeld	<i>Ik onderzoek nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied vroegtijdig om aan de toekomstige behoeften van cliënten te voldoen.</i>
Netwerk en professionele contacten	Dit betreft het aangaan, uitbreiden en verdiepen van professionele relaties om het netwerk op intercultureel gebied te consolideren.
Voorbeeld	<i>Ik neem deel aan zakelijke sociale evenementen.</i>
Organisatorisch en financieel beheer	Dit omvat de werking en het beheer van werkmethoden en procedures voor bedrijfsvoering en dienstverlening, alsmede financieel, personeels- en administratief beheer.
Voorbeeld	<i>Ik hou me bezig met marketing, verspreiding en verkoop.</i>
Duurzaamheid en milieubewustheid	Dit omvat het creëren en stimuleren van bewustzijn en de uitvoering van groene, duurzame leeractiviteiten en bedrijfsprocessen. Duurzaamheid en milieubewustheid zijn van toepassing op de voorbereiding, verstrekking en uitvoering van beroepsactiviteiten in een interculturele context.
Voorbeeld	<i>Ik ben me bewust van mijn koolstofvoetafdruk bij het ontwerpen van bedrijfs- en leeractiviteiten (bijvoorbeeld minder reizen, papierloos kantoor, vermijden van afval)</i>

Bijlage 3 Aanverwant werk over ethische codes

Het opstellen van een ethische code voor projecten, organisaties en initiatieven vereist dat de belanghebbenden zorgvuldig overleggen, reflecteren en met elkaar de dialoog aangaan. Bij de start van dit proces voor ECILP deden de projectpartners inzichten op uit vele bronnen, met name uit de ethische codes van SIETAR Polska en SIETAR Nederland. Hieronder staat een overzicht van hun websites en andere websites met ethische codes die als voorbeeld kunnen dienen. De lijst kan ook toekomstige projectpartners en/of het bestuur van ECILP-X helpen bij de verdere formulering van de ethische code voor ECILP.

Gepubliceerde ethische codes:

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

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

EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework:
<https://arrow.tudublin.ie/cgi/viewcontent.cgi?article=1055&context=trfschcafcon>

National Education Association (NEA): <https://www.nea.org/resource-library/code-ethics-educators>

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

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

International Mediation Institute (IMI):
<https://imimediation.org/practitioners/code-professional-conduct/>

Gedragscode voor de leden van de Europese Commissie:
<https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards->

[and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee_en](#)

International Organization of Securities Commissions (IOSCO):

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

International Coach Federation (ICF):

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

European Mentoring and Coaching Council (EMCC):

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

Bijlage 4 Aanvraagformulier

Het ECILP-aanvraagformulier wordt door SIETAR Duitsland in de vorm van een model verstrekt om dezelfde stijl en informatie te garanderen (en daarmee de vergelijkbaarheid te waarborgen) in alle landen waar ECILP wordt toegekend.

De volgende informatie moet op het aanvraagformulier worden ingevuld:

- a) Naam**
- b) Adres werk/privé**
- c) E-mailadres**
- d) Relevante opleidingen**

Informatie over (academische) titels, data waarop de (universitaire) studie begon en eindigde, het vakgebied en het land waar de opleiding werd genoten. Aanvullende informatie over onderwijs en professionele achtergrond, aanvullende vakopleidingen, accreditatie en diploma's.

Periode	Naam opleiding/ certificaat/diploma	Vakgebied	Onderwijs- instelling	Land

e) Portfolio

Dit omvat lesmateriaal, voorbeelden, professionele case studies, publicaties, presentaties.

f) Praktijkbegeleiding

Formeel erkende praktijkbegeleiding, minimaal één jaar voltijds. Details over de praktijk, de periode en het vakgebied; bewijs dat de begeleiding minimaal voor een jaar heeft plaatsgevonden. Aanvragers dienen alleen vakgebieden te vermelden waarvoor praktijkbegeleiding officieel erkend is.

Periode	Werkgever	Vakgebied

g) Werkervaring als zelfstandig praktiserende ILP

Professionele ervaring als zelfstandig praktiserende ILP

h) Vakgebied(en)

Vakgebied(en) waarin de aanvrager beweert over de professionele competentie als onafhankelijke ILP te beschikken

Gebied 1

Gebied 2

Gebied 3

i) Akkoord met openbaarmaking van registratiegegevens

De aanvrager gaat ermee akkoord dat diens naam en adres zowel in het register als op het certificaat worden vermeld.

j) ECILP-registratiegegevens van intercultureel trainers

De certificaatgegevens die in het register moeten worden opgenomen zijn:

Naam

Adres werk

Genoten onderwijs dat relevant is voor het beroep van intercultureel
trainer

Aan te geven:

Periode

Naam van de training

Naam van de universiteit/onderwijsinstelling

Land(en)

Land(en) waar gewerkt is

Vakgebied(en)

Datum en plaats van goedkeuring door de toekenningscommissie van het
ECILP

Nationaal ECILP-registratienummer

Bijlage 5 ECILP-certificaten

Het ECILP-certificaat heeft betrekking op drie niveaus van professionele deskundigheid:



Daarnaast kent het ECILP ook regionale ECILP-certificaten toe, voor ILP's met bewezen expertise in een of meer culturele regio's, maar met andere ECILP-competenties die nog niet zo ver ontwikkeld zijn dat accreditatie op de drie bovengenoemde niveaus gerechtvaardigd is.

ECILP-X zal de ECILP-certificaten in de vorm van een model verstrekken om dezelfde stijl, informatie en merknaam (en daarmee de vergelijkbaarheid) te waarborgen.

Hieronder staat een voorbeeld van een ECILP-certificaat.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Hierbij wordt verklaard dat

NAAM

ADRES

de vereiste (wetenschappelijke) kennis en professionele competenties heeft gedemonstreerd en zich ertoe heeft verbonden te handelen overeenkomstig de ethische code van het Europees certificaat voor interculturele leerprofessionals (ECILP)

en als zodanig voldoet aan de vereisten van een

ECILP-geaccrediteerde interculturele leerprofessional (basis)

De houder van dit certificaat wordt geacht bevoegd te zijn om als interculturele leerprofessional te werken, in elk Europees land waar de relevante nationale interculturele vereniging het ECILP-stelsel heeft aanvaard, en voor zover er in het betrokken land geen beperkingen zijn op grond van nationale regelgeving.

Ondergetekende heeft zich ervan vergewist dat het genoemde bewijs in overeenstemming is met de ECILP-regelgeving betreffende de toekenning van het ECILP-certificaat, goedgekeurd door ECILP-X op [datum].

Het ECILP-certificaat is geldig tot [datum].

Voorzitter van de ECILP-X toekenningscommissie

[Plaats]

[Datum]

Bijlage 6 Regeling permanente professionele ontwikkeling (PPO)

In het ECILP-systeem wordt benadrukt dat ILP's voortdurend in hun professionele ontwikkeling moeten investeren. Permanente professionele ontwikkeling (PPO) is zelfs een van de strategische competenties in gebied 3 van het ECILP-accreditatiesysteem.

Met deze bijlage willen wij het belang van PPO voor ILP's onderstrepen. De hier voorgestelde vereisten voor PPO zijn voorlopig, en ze zijn sterk gebaseerd op de vereisten in de meest recente EuroPsy-publicatie (EuroPsy, 2021, pp.66-67). Wij vonden deze vereisten nuttig in termen van kwantiteit en diversiteit, en hopen dat ze toekomstige beslissingen over het PPO-stelsel zullen ondersteunen.

Ontwerp: ECILP-vereisten voor permanente professionele ontwikkeling

Het ECILP-certificaat staat voor actuele vakkennis en deskundigheid van de ILP die houder is van het certificaat. Daarom wordt van ECILP-geaccrediteerde ILP's verwacht dat zij hun professionele competentie op peil houden en er voortdurend in investeren. ECILP-houders kunnen dit doen middels werkervaring, professionele ontwikkeling, supervisie, stages, enzovoort. Bij de aanvraag tot verlenging van het ECILP-certificaat moet de aanvrager relevante bewijzen van bijscholing in de afgelopen periode van praktijkbeoefening kunnen overleggen.

Werkervaring

De aanvrager moet aantonen gemiddeld 400 uur of meer per jaar als interculturele leerprofessional hebben gewerkt, gedurende ten minste de vier jaar voorafgaand aan de verlengingsaanvraag. Aanvaardbare bewijzen zijn arbeidsovereenkomsten met een functiebeschrijving, projectcontracten en inkomstenverklaringen voor de belastingdienst.

Professionele ontwikkeling

Het is de verantwoordelijkheid van de geregistreerde ECILP-professional om op de hoogte te blijven van recente professionele (wetenschappelijke) ontwikkelingen met betrekking tot de interculturele beroepspraktijk, waaronder, maar niet beperkt tot, hun praktijkgebied.

Een minimum van 80 uur per jaar wordt aanbevolen en aanvragers moeten expliciet kunnen aantonen dat zij 40 uur per jaar aan bijscholing hebben besteed. Er is een breed en rijk scala aan professionele ontwikkelingsactiviteiten, en bewijs van een verscheidenheid aan activiteiten is vereist. De volgende lijst is bedoeld ter inspiratie, maar is niet volledig. Voor elk type activiteit is bij benadering een maximumpercentage aangegeven van de tijd die kan worden opgegeven, om ervoor te zorgen dat ILP's een gevarieerde reeks activiteiten ondernemen als onderdeel van hun PPO.

1. Bevestigde aanwezigheid bij en deelname aan geaccrediteerde cursussen en/of workshops gericht op verdere professionele ontwikkeling (60%)
2. Ontwikkeling van specifieke nieuwe vaardigheden op het werk (20%)
3. Bevestigde aanwezigheid bij intercollegiale supervisiebijeenkomsten (20%)
4. Bevestigde deelname als supervisor, mits formeel erkend (20%)
5. Bevestigde deelname aan een professionele of wetenschappelijke conferentie (20%)
6. (Mede-)auteurschap en/of redactie van publicaties over onderzoeks- en/of beroepsvraagstukken (30%)
7. Online en on-site presentaties aan een professioneel publiek (20%)
8. Redactie van tijdschriften en boeken in de psychologie (20%)
9. Vrijwilligerswerk voor professionele interculturele verenigingen en stichtingen, bijvoorbeeld SIETAR Europa of een nationale SIETAR-organisatie (20%).
10. Werk en/of stage in het buitenland met gedocumenteerde reflectie over de leerervaring (40%)

Met het oog op hernieuwde accreditatie moeten ECILP-houders aantonen dat zij in ten minste drie van de bovengenoemde negen categorieën aan PPO hebben gedaan. Als het totaal bijvoorbeeld 100 uur aan PPO is, zou dit kunnen bestaan uit het bijwonen van een professionele (wetenschappelijke) onderwijsconferentie (10 uur, max 20), redactioneel werk (10 uur, max 20), vrijwilligerswerk (20 uur, max 20) en bevestigde deelname aan geaccrediteerde cursussen (60 uur, max 60). Dit zorgt voor een rijke en gevarieerde mix van PPO-activiteiten.

Registratie

Geregistreerde ECILP-professionals moeten hun PPO-activiteiten documenteren. Naast de opgedane praktijkervaring in de context van nieuwe functies, cliëntengroepen en settings, moet de documentatie ook betrekking hebben op training en ontwikkeling in het kader van permanente educatie. De documentatie, met ondersteunend bewijsmateriaal, vormt de basis voor het profiel van de geregistreerde ECILP-professional zoals opgenomen in het register, wanneer de ECILP na het vereiste aantal jaren wordt verlengd (de precieze periode wordt in een later stadium bepaald door het bestuur van ECILP-X).

Bijlage 7: Technische vereisten en gebruik van het ECILP- zelfbeoordelingsplatform

Het online zelfbeoordelings- en validatiecentrum van ECILP is beschikbaar als een webapplicatie en kan worden geopend via de link <https://ecilp.erasmus.site/platform/>. In technisch opzicht is er een actuele internetbrowser met JavaScript-ondersteuning vereist. Cookies zijn ook nodig voor het in- en uitloggen. Elke gebruiker kan diens profiel beheren, diens wachtwoord wijzigen en 2-stapsverificatie inschakelen voor een betere beveiliging.

Account en registratie

Een account is vereist voor toegang tot het online zelfbeoordelings- en validatiecentrum van ECILP, omdat de resultaten van de verschillende onderdelen van de vragenlijsten veilig in een database worden opgeslagen. Meerdere pogingen zijn mogelijk, maar alleen de meest recente wordt meegenomen in de score- en accreditatieprocedure.

Het account kan worden aangemaakt door op het inlogscherf op de registratieknop te klikken en een eenvoudig formulier in te vullen.



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals



European Certificate for
Intercultural Learning
Professionals

Email

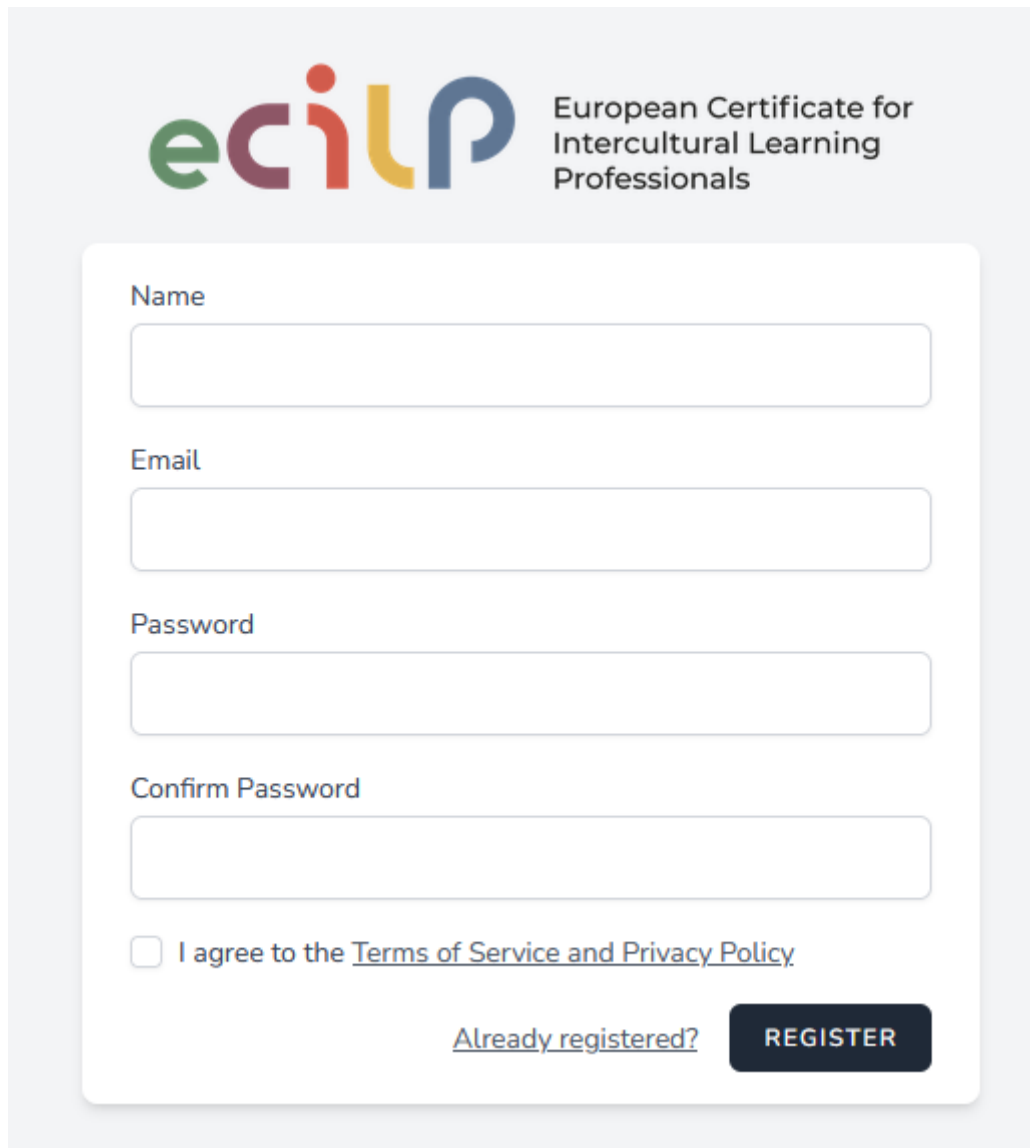
Password

Remember me

[Forgot your password?](#)

| [Register here](#)

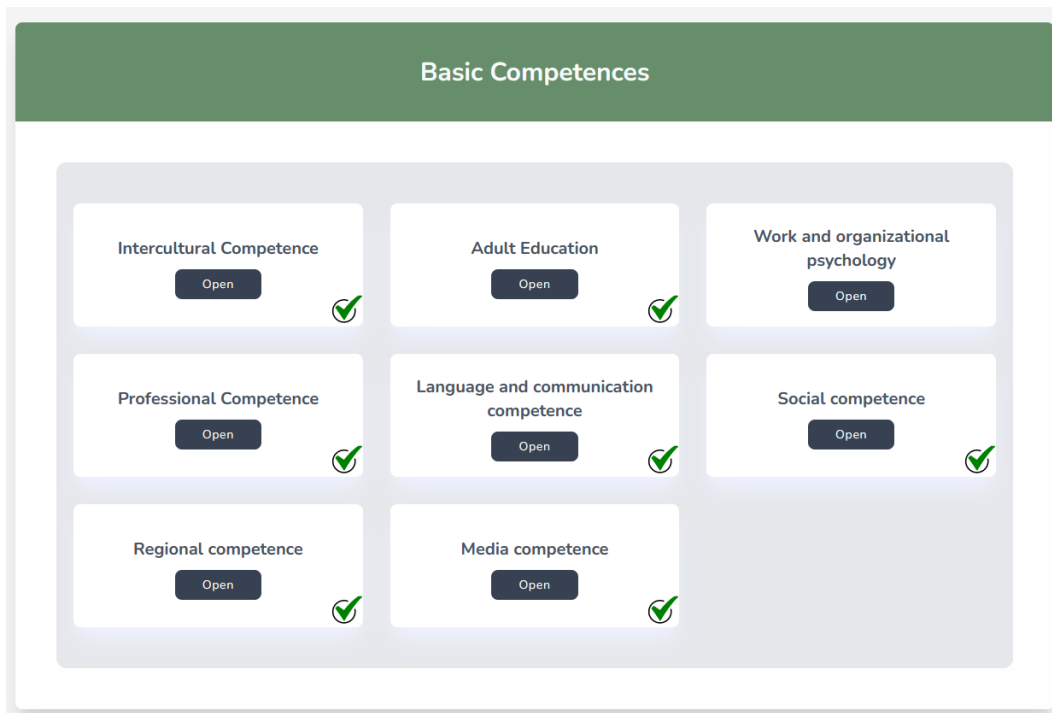
LOG IN

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 'Confirm 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.

Modulair systeem van competentiebeoordeling

Het modulaire karakter maakt het mogelijk de beoordeling vanuit verschillende perspectieven uit te voeren, hoewel voor een volledig beeld sterk wordt aangeraden alle onderdelen in te vullen. Er zijn drie hoofdgebieden: basiscompetenties, procescompetenties en strategische competenties. Basiscompetenties, het meest complexe gebied, is verder onderverdeeld in acht competenties en elk daarvan kan ook afzonderlijk

worden doorlopen. Er is een visuele indicatie die laat zien welke onderdelen al zijn ingevuld.



Invullen van de vragenlijsten

In het online zelfbeoordelings- en validatiecentrum van ECILP doorloopt de respondent een reeks vragen die worden geëvalueerd volgens de schalen en mechanismen die bij de voorbereiding van de vragen zijn ontworpen. Sommige vragen volgen een eenvoudige schaal (bijvoorbeeld 1 tot 5), terwijl andere gebruikmaken van meer geavanceerde berekeningen, zoals de som van de gegeven antwoorden uit de vele beschikbare mogelijkheden. Bovendien hebben sommige vragen omgekeerde scores voor alle deelvragen of slechts voor enkele daarvan.

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	▼

Om een score te krijgen en beoordeeld te worden, moet men alle onderdelen van de online vragenlijst doorlopen. Aangezien dit een vrij tijdrovende taak is, stelt het systeem gebruikers in staat om stap voor stap door de lijst te gaan: elke sectie wordt afzonderlijk opgeslagen. Het invullen van een vragenlijst hoeft dus niet noodzakelijk in een en dezelfde sessie te gebeuren, maar kan ook in gedeeltes.

De resultaten zijn geldig wanneer alle vragenlijsten zijn ingevuld. Bovendien is het eerste gebied (basiscompetenties) verder onderverdeeld in acht sub-componenten. Dit komt omdat het eerste gebied inhoudelijk vrij uitgebreid is.

Soorten vragen

In totaal maakt het online zelfbeoordelings- en validatiecentrum van ECILP gebruik 17 verschillende soorten vragen. Ook al zien ze er op het scherm hetzelfde uit, de evaluatiemethode kan verschillen. In de meeste gevallen

kan uit de beschikbare antwoorden slechts één antwoord worden gekozen, ongeacht de visuele presentatie van de vraag.

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.	daily
I consume works of fiction such as films, novels, or artistic performances related to intercultural competence.	weekly
I attend conferences, webinars, workshops etc. on intercultural competence.	monthly
I engage in professional exchange about intercultural competence with others (e.g., experts, colleagues, clients, students).	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

Er zijn enkele typen vragen waarbij meerdere opties kunnen worden gekozen. In dergelijke gevallen wordt dit expliciet in de instructies vermeld.

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 bepaalde delen van de vragenlijst zijn er open vragen die waarvan de antwoorden handmatig zullen worden geanalyseerd. Dergelijke vragen worden dus niet automatisch nagekeken, maar geven extra inzicht in het profiel van iemand die een vragenlijst invult.

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

Write here...

Ten slotte hebben sommige secties een dynamisch karakter, wat betekent dat extra vragen op het scherm worden getoond op basis van de gegeven

antwoorden. Dit kan tot gevolg hebben dat nieuwe vragen aan de vragenlijst worden toegevoegd of dat bestaande vragen van karakter veranderen.

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...

Behaal een bepaald aantal punten voor een hoger niveau

Het aantal punten bepaalt of iemand een interculturele leerprofessional (basis), interculturele leerprofessional (gevorderd) of interculturele leerprofessional (master) is.

Alle punten die in elk deel van de vragenlijst zijn behaald, worden vervolgens vergeleken met de verwachte maximumscore, wat resulteert in een procentuele score. Er zijn drie verschillende niveaus waarop een opgeleide professional kan worden ingeschaald: interculturele leerprofessional (basis), interculturele leerprofessional (gevorderd) en interculturele leerprofessional (master). De drempels zijn in de meeste gevallen vastgesteld op respectievelijk 10, 30 en 80%, behalve voor het gebied interculturele competentie, dat de scores 30/60/80% als drempels hanteert. Dit modulaire ontwerp zorgt voor een scherper profiel van de gebruikers en geeft zo belangrijke feedback over de gebieden waar aan moet worden gewerkt om een bepaald niveau te bereiken.

Aan onderdelen die nog niet zijn geprobeerd, wordt geen waarde in de scorekolom toegekend.

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%

Bijlage 8 Concept: technische en organisatorische vereisten voor EXILP-X

De hieronder voorgestelde technische en organisatorische vereisten dienen ter illustratie van de stappen die ECILP-X moet nemen om aan te tonen dat de verzonden en gehoste gegevens naar behoren worden verwerkt. Zodra ECILP-X is opgericht en het hosting- en IT-ontwikkelingsbedrijf is geselecteerd, kunnen de technische en organisatorische vereisten worden afgerond en gepubliceerd op de website van ECILP-X.

Technische en organisatorische maatregelen door ECILP-X volgens de algemene verordening gegevensbescherming van de EU 2016/679 (GDPR)

a) Fysieke toegangscontrole

Locatie van ECILP-X en hoe de fysieke ruimte wordt beschermd. Voorschriften voor de toegang van personeel en bezoekers van ECILP-X . In de tabel staan de maatregelen die zijn genomen met betrekking tot de fysieke toegangscontrole:

Fysieke toegangscontrole - door ECILP-X genomen maatregelen

Bijvoorbeeld:

Alarmsysteem

Persoonscontrole bij de receptie

Lichtbarrières/bewegingsmelders

Slot- en sleutelprotocol (uitdelen van sleutels etc.)

Veiligheidsslots

Toegangscontrole – maatregelen genomen door het hostingbedrijf van ECILP-X

Bijvoorbeeld:

Alarmsysteem

Veiligheidssloten

Videobewaking van toegangspunten

Persoonscontrole bij de receptie

Chipkaarten; transponderslotsysteem

Zorgvuldige selectie van schoonmaakpersoneel

Sleutelprotocol

Registratie van bezoekers

Zorgvuldige selectie van beveiligingspersoneel

Verplichte toegangskaarten

Lichtbarrières/bewegingsmelders

b) Digitale toegangscontrole

Alle pc's en laptops van het personeel van ECILP-X zijn beveiligd met een wachtwoord. Naast de personeelsleden heeft alleen de IT-dienstverlener van ECILP-X toegang tot de pc's in het kantoor. De vertegenwoordigers van deze dienstverlener hebben alleen toegang tot het kantoor van ECILP-X wanneer er een personeelslid aanwezig is.

Thuis en onderweg werkt het personeel van ECILP-X alleen met laptops die met een wachtwoord zijn beveiligd. Internettoegang thuis is eveneens beveiligd met een wachtwoord. Toegang op afstand tot het ECILP-onlinesysteem en de databank is alleen mogelijk via een met een paspoort beveiligde, gecodeerde en geauthentiseerde SSL-verbinding.

Het hostingbedrijf van ECILP-X is een ISO 27001-gecertificeerd IT-bedrijf. Het bedrijf host het IT-systeem en de gegevens van ECILP-X, het ECILP-onlinesysteem, de ECILP-database en de belangrijkste ECILP-website. De hosting vindt plaats in een VPS-omgeving in een ISO 27001-gecertificeerd datacentrum in Europa. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de maatregelen die het hostingbedrijf dient te nemen met betrekking tot digitale toegangscontrole.

Digitale toegangscontrole – maatregelen door het hostingbedrijf van ECILP-X

Bijvoorbeeld:

Toewijzing van gebruikersrechten

Genereren van gebruikersprofielen

Wachtwoord toewijzing

Gebruik van VPN-technologie

Authenticatie met gebruikersnaam en wachtwoord

Vergrendelingen voor externe interfaces (bijv. USB)

Chassisvergrendeling

Bezoekersregistratie

Regeling van de sleutels (bijv. distributie van sleutels)

Identiteitscontrole door portier/receptie

Gebruik van antivirussoftware

Zorgvuldige selectie van schoonmaakpersoneel

Zorgvuldige selectie van beveiligingspersoneel

Gebruik van inbraakdetectiesystemen

Encryptie van gegevensdragers in laptops/notebooks

Encryptie van mobiele gegevensdragers

Gebruik van software-firewalls (op de webserver: Shorewall; voor filtering vóór aankomst van de gegevens op de webserver: Cisco ASA)

Gebruik van hardware-firewall

Gebruik van centrale software voor het beheer van smartphones (bijv. waarmee gegevens extern kunnen worden gewist)

c) ECILP-toegangscontrole

De ECILP-toegangscontrole heeft betrekking op het specifieke gegevensverwerkingssysteem dat ECILP-X heeft ontwikkeld voor de verwerking van ECILP-gegevens, d.w.z. het ECILP-onlinesysteem en de hosting daarvan.

Voor het ECILP-onlinesysteem zijn passende toegangsniveaus voor externe gebruikers vastgesteld:

1. Toegang beoordelaar
2. Toegang aanvrager

De toegang tot het ECILP-systeem voor de twee groepen gebruikers is duidelijk omschreven en gecontroleerd. ECILP-aanvragers hebben alleen toegang tot het ECILP-systeem; zij hebben geen toegang tot de antwoorden van andere aanvragers. De ECILP-beoordelaars kunnen alleen de door de ECILP-aanvragers verstrekte gegevens en namen zien; zij hebben geen toegang tot andere delen van het ECILP-onlinesysteem. Tijdens de verwerking, het gebruik en de opslag van persoonsgebonden gegevens kunnen deze gegevens niet op ongeoorloofde wijze worden gelezen, gekopieerd, gewijzigd of gewist.

De toegangsrechten worden centraal beheerd in een speciaal beveiligd gedeelte van het ECILP-onlinesysteem, dat alleen toegankelijk is voor het personeel van ECILP-X en de ontwikkelaars van applicaties. Elke wijziging in de toegangsrechten wordt hier geregistreerd. ECILP-beoordelaars krijgen pas toegang tot hun deel van het ECILP-systeem nadat zij de ECILP-overeenkomst met ECILP-X hebben ondertekend.

ECILP-beoordelaars hebben alleen toegang tot hun deel van het ECILP-onlinesysteem met het door ECILP-X verstrekte beoordelaars-ID en wachtwoord. ID en wachtwoord worden verstrekt in twee afzonderlijke berichten, via verschillende mediakanalen.

ECILP-aanvragers hebben alleen toegang tot de zelfbeoordelingstool van ECILP met het ID en wachtwoord die door de betreffende ECILP-X-medewerker of beoordelaar zijn verstrekt. Zij kunnen alleen de zelfbeoordelingstool van ECILP openen en invullen, dus zij hebben geen toegang tot andere delen van het ECILP-onlinesysteem.

ECILP-toegangscontrole – door ECILP-X in samenwerking met de ontwikkelaar genomen maatregelen

Bijvoorbeeld:

Bepaling van het autorisatieconcept
Gebruik van papiervernietigers
Minimaal aantal beheerders
Richtlijnen voor wachtwoorden, incl. wachtwoordlengte en wijzigingen
Vastleggen van de toegang tot applicaties betreffende invoer, wijzigingen en verwijdering van gegevens
Veilige opslag van gegevens en gegevensdragers
Beheer van rechten door systeembeheerder

ECILP-toegangscontrole – maatregelen van het hostingbedrijf van ECILP-X

Bijvoorbeeld:

Bepaling van het autorisatieconcept
Encryptie van mobiele gegevensdragers
Minimaal aantal beheerders
Richtlijnen voor wachtwoorden, incl. wachtwoordlengte en wijzigingen
Vastleggen van de toegang tot applicaties betreffende invoer, wijzigingen en verwijdering van gegevens
Gebruik van dossiervernietigers/dossiervernietigingsbedrijf
Beheer van rechten door systeembeheerder
Vernietiging van gegevensdragers volgens richtlijn DIN 32757
Veilige opslag van gegevens en gegevensdragers

d) Controle op verspreiding

Via het ECILP-zelfbeoordelingsinstrument worden specifieke persoonsgebonden gegevens van cliënten elektronisch verzonden. Daartoe gaan de aanvragers naar de ECILP-website en klikken zij op de desbetreffende link. Zij voeren het ID en wachtwoord in die zij van de ECILP-X-medewerker hebben ontvangen, alsmede een naam waarmee de

ECILP-beoordelaar hen kan identificeren, bijvoorbeeld hun echte naam, een bijnaam of een combinatie van letters en cijfers. Bij het invullen van de ECILP-zelfbeoordelingstool moet specifieke persoonsinformatie worden verstrekt in de vorm van algemene categorieën, bijvoorbeeld geslacht, leeftijdscategorie en trainingsniveau. Mogelijk moeten er aanvullende categorieën worden gedefinieerd, die hier zullen worden gespecificeerd, dit alles in overeenstemming met de GDPR-beginselen inzake gegevensverzameling.

De elektronische overdracht van gegevens is beveiligd via een SSL-verbinding met de server waarop het ECILP-zelfbeoordelingsinstrument staat.

Wanneer het ECILP-zelfbeoordelingsinstrument is ingevuld, kunnen de ECILP-resultaten van de aanvrager worden gegenereerd. De vorm van dit document, de toezending ervan en de verantwoordelijke instantie zullen later worden vastgesteld.

e) Controle op gegevensinvoer

ECILP-X kan controleren en vaststellen of en door wie persoonsgebonden gegevens in het ECILP-onlinesysteem zijn ingevoerd, gewijzigd of verwijderd. Controle van de gegevens door ECILP-X is dus technisch mogelijk, maar vindt alleen op verzoek plaats.

Elke invoering, wijziging en verwijdering van ECILP-gegevens wordt geregistreerd en kan via individuele gebruikersnamen worden getraceerd. De rechten voor het invoeren, wijzigen en wissen van gegevens zijn gebaseerd op zorgvuldig omschreven autorisatierichtlijnen.

Alle logische en fysieke interfaces die gegevensoverdracht en/of opslag mogelijk maken, maar niet relevant zijn voor de verwerking van ECILP-gegevens zoals hierboven beschreven, worden verwijderd of gedeactiveerd.

f) Controle van de toewijzing

Wanneer ILP's de ECILP-zelfbeoordelingstool invullen om hun ILP-competenties te beoordelen, verstrekken zij specifieke persoonsgebonden gegevens. ECILP-X zorgt ervoor dat de aldus ingevoerde gegevens worden verwerkt volgens de instructies van de aanvrager (de persoon die de persoonsgebonden gegevens invoert).

Via het onlinesysteem van ECILP-X zorgt ECILP-X voor de techniek en de stappen voor de verwerking van de gegevens. Verdere details van dit proces zullen op een later tijdstip worden uitgewerkt.

ECILP-X eist van zijn onderaannemer voor hosting en van zijn contractant voor IT-ontwikkeling (verantwoordelijk voor ontwerp, bouw en onderhoud van het ECILP-onlinesysteem) dat zij volgens technische en organisatorische maatstaven werken.

Over de opslag van namen van ECILP-aanvragers in verband met de door hen ingediende gegevens wordt beslist overeenkomstig de regeling voor accreditatie en hernieuwde accreditatie van het ECILP. Aanvragers kunnen te allen tijde verzoeken hun gegevens uit het ECILP-systeem te verwijderen.

g) Beschikbaarheidscontrole

ECILP-X garandeert de bescherming van persoonsgebonden gegevens tegen onopzettelijke vernietiging of verlies door middel van de maatregelen die het ECILP-hostingbedrijf neemt. Voorbeelden van dergelijke maatregelen zijn:

Beschikbaarheidscontrole – maatregelen van het hostingbedrijf van ECILP-X

Bijvoorbeeld:

Onderbrekingsvrije voeding
Airconditioning in servercentrum
Servercentrum boven de waterlijn
Beveiligde stopcontacten in het servercentrum
Brand- en rookdetectiesysteem
Brandblussers in servercentrum
Inbraakdetectiesysteem (IDS)
Voorzien in een back-up- en herstelconcept
Tests van gegevensherstel
Noodplan
Opslag van gegevens in een beveiligd extern servercentrum
Servercentrum niet gelegen onder sanitaire voorzieningen
Apparatuur voor temperatuur- en vochtigheidsregeling in servercentrum

h) Controle op afzonderlijkheid

Het doel van deze controle is te waarborgen dat de voor verschillende doeleinden verzamelde gegevens afzonderlijk van elkaar kunnen worden verwerkt. Of ECILP-X een controle op afzonderlijkheid moet instellen en uitwerken zal op een later tijdstip worden besloten.

Ondertekend door: voorzitter ECILP-X

Plaats, datum

Bijlage 9 Bijkomende technische en organisatorische vereisten

Dit omvat, maar is niet beperkt tot:

- Algemene vereisten: juridische aangelegenheden, beheer van onpartijdigheid, financiën en aansprakelijkheid
- Middelen: personeel betrokken bij accreditatieactiviteiten; IT en opslag, enz.
- Registratie- en informatievereisten: gegevens van aanvragers, vertrouwelijkheid en beveiliging (GDPR)
- Aanvullende procesvereisten: voorschriften voor het gebruik van certificaten, logo's en merken, klachtafhandeling
- Vereisten voor het beheersysteem
- Eigenaarschap van het ECILP-accreditatiesysteem
- Onderhoud van het ECILP-accreditatiesysteem

Bijlage 10 Referenties

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.

Vereistenberg, 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-munchen.html>

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

The INCA Project. (2004). INCA Beoordelaar 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/55022.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>

Bijlage 11 Projectteam fase 1 ECILP

Projectteam fase 1 ECILP (1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2023)

De projectpartners waren:

- Voor SIETAR Deutschland e.V. (coördinator): Christiena Kirchhoff (voorzitter) en Dr. Bettina Strewe (onderzoeker).
- Voor I.B.I. Intercultural Business Improvement b.v.: Dr. Ursula Brinkmann en Oscar H.M. van Weerdenburg.
- Voor de Stichting Katholieke Universiteit Brabant: Dr. Michael Bender
- Voor assist Gesellschaft für Unternehmensberatung und Personalentwicklung mbH: Dr. Simona Fabellini en Gary Thomas.
- Voor Stowarzyszenie Centrum Wspierania Edukacji I Przedsiębiorczosci: Krzysztof Ciapała
- Voor Labc s.r.l.: Alessia Farinella