

INCA

Příručka pro hodnocení



Hodnocení interkulturní kompetence /INCA/

Zpracováno s podporou

1) Úvod	3
Projekt	3
2) „Interkulturní kompetence“ podle projektu INCA	3
2.1 Interkulturní kompetence – co to je?	4
2.2 Interkulturní kompetence – z čeho se skládá?	4
3) Jaké úrovně interkulturní kompetence jsou v rámci popsány?	5
4) Portfolio interkulturní kompetence	8
5) Testy	8
5.1) Typy testů	8
5.2) Seznam testů	9
5.3) Příklady testů	10
5.3.1) Otázky z Interkulturního profilu	10
5.3.2) Otázka ze scénáře 2 – Interkulturní kontakty (INCA on-line)	10
6) Postup hodnocení	11
6.1) Příklady záznamových listů pro hodnocení	112
7) Technické požadavky pro INCA on-line	13
8) Glosář termínů	14

1) Úvod

Příručka pro hodnocení INCA poskytuje informace o procesu interkulturního hodnocení, který byl vytvořen projektem INCA /Intercultural Competence Assessment/. Příručka popisuje vlastní projekt, vysvětluje, jak jsou definovány interkulturní kompetence, a představuje různé typy cvičení.

Projekt

INCA /Intercultural Competence Assessment/ je mezinárodní interdisciplinární projekt financovaný EU v rámci programu Leonardo da Vinci. Koordinátorem je CILT /Londýn, Spojené království/ a projekt je realizován 14 partnery z průmyslových, vědeckovýzkumných a vzdělávacích institucí z celé Evropy.

INCA vytvořila rámec interkulturní kompetence, postup hodnocení této kompetence s částečným využitím výpočetní techniky a záznam této kompetence ve formě portfolia. (Portfolio interkulturní kompetence se skládá z Pasu interkulturní kompetence, Životopisu interkulturní kompetence a Složky dokladů interkulturní kompetence).

Cílová skupina

Proces hodnocení INCA byl vyvinut pro mladé zaměstnance ve strojírenském průmyslu. Interkulturní kompetence potřebují ti odborníci, kteří budou pracovat v zahraničí nebo doma v multikulturních a jazykově smíšených týmech.

Do cílové skupiny projektu INCA tedy patří:

- Zaměstnanci, učni a zaměstnanci na praxi – pro podporu mobility globálních pracovních sil.
- (Strojírenství) Tvůrci výcvikových programů - zvýšení kvality poskytovaného vzdělávání a tréninku.
- Zaměstnavatelé ve strojírenském průmyslu - zvýšení konkurenceschopnosti. Zaměstnavatelé – mohou zjistit, jak efektivně jsou schopni jejich zaměstnanci pracovat s lidmi z jiných zemí a kultur.

2) „Interkulturní kompetence“ podle projektu INCA

2.1 Interkulturní kompetence – co to je?

Interkulturní kompetence vám umožňují efektivně a pro ostatní přijatelně reagovat, když pracujete ve skupině s různým kulturním zázemím. Tato skupina se může skládat ze dvou a více lidí a pojem „kultura“ může označovat řadu jevů, včetně vlastních hodnot a názorů, národních, regionálních a místních zvyků a zejména postojů a praxe, které ovlivňují váš způsob práce.

2.2 Interkulturní kompetence – z čeho se skládá?

Zkoumalo se, jak lidé ve skupinách se smíšeným kulturním zázemím rozpoznávají a řeší odlišnosti vyplývající ze společné práce. Na základě těchto zkoumání byly určeny „parametry“ kompetencí, které lidé v těchto situacích uplatňují. Tyto parametry nejsou konečné. Mohou existovat i další, ale parametry INCA vytvářejí „momentku“, která je užitečná jako hodnotící nástroj, poskytující základ ke vzdělávacímu programu.

Jestliže máte interkulturní kompetence, pak můžete mít následující vlastnosti:

‘Tolerance dvojznačnosti’ (T)

Neočekávané a neznámé považujete za pozitivní výzvu a chcete řešit možné problémy způsobem, který je přijatelný vám a co možná největšímu počtu ostatních.

‘Flexibilita chování’ (Ch)

Přizpůsobíte svou práci ostatním, abyste se vyhnul zbytečnému konfliktu. Máte tendenci se přizpůsobit zvykům ostatních a chovat se zdvořile, pokud to bude vítáno, akceptovat méně známé pracovní postupy, pokud to zlepší vztahy na pracovišti apod.

‘Umění komunikace’ (K)

Dáváte si pozor na řadu věcí, z nichž může řečí, gesty a mimikou vzniknout nedorozumění. Jste schopen, pokud to pomůže, přijmout některé méně obvyklé zvyky. Pro zvýšení efektivity jste ochotný hledat vysvětlení a příležitostně se ptáte ostatních členů týmu na význam některých výrazů nebo termínů.

‘Získávání znalostí’ (Z)

Jste ochoten předem se zajímat a poučit o interkulturních střetech. Budete se snažit, abyste se poučil o pravděpodobných hodnotách, zvycích a praktickém chování lidí, s nimiž budete spolupracovat, a budete si pozorně všimnout dalších věcí, které mohou ovlivňovat vaši spolupráci.

‘Respekt k jinakosti’ (R)

Jste připraven považovat hodnoty, zvyky a praktické chování jiných lidí za cenné, nejen za odchylky od normálního chování. Nemusíte sice s nimi tyto hodnoty, zvyky a chování sdílet, ale jste přesvědčen o tom, že na ně ostatní mají právo a zaslouží si vaši úctu. Někdy ale asi budete muset zaujmout pevný, i když diplomatický, postoj vůči principům, s nimiž nesouhlasíte.

'Empatie' (E)

Jste schopen proniknout do myšlenek a pocitů jiných lidí a vnímat jako oni. I když tato schopnost vychází ze znalosti toho, jak očekáváte, že se ostatní budou cítit, jdete za pouhá fakta. Často se to projevuje v obavách, že byste jiné lidi urazil nebo naboural systém jejich hodnot.

Výše uvedený popis se vztahuje k plným kompetencím. Ve skutečnosti se znalosti a zkušenosti lidí výrazně liší a interkulturní schopnosti každého člověka se rozvíjejí s tím, jak získává nové vědomosti a zkušenosti.

3) Jaké úrovně interkulturní kompetence jsou v rámci popsány?

Rámec interkulturní kompetence, který je níže uveden, rozlišuje tři výkonnostní úrovně.

Úroveň 1 – Základní kompetence

Máte zájem na úspěšné interakci s lidmi z jiné kultury. Jste nakloněn tomu učit se „za provozu.“ Vaše zkušenost vám ale ještě neumožňuje, abyste si vytvořil systém řešení interkulturních situací. Spíše na události reagujete, než abyste si svůj postoj plánoval. V tomto stadiu do rozumné míry tolerujete hodnoty, zvyky a praktické chování jiných lidí, i když je někdy možná neschvalujete a považujete je za divné.

Úroveň 2 – Střední kompetence

Jako výsledek zkušenosti nebo vzdělání začínáte vnímat některé aspekty interkulturních kontaktů komplexněji. Dříve jste je řešil „za provozu“. Máte mentální „mapu“ nebo „kontrolní seznam“ typu situací, které budete muset pravděpodobně řešit, a v tomto ohledu rozvíjíte své schopnosti. To znamená, že jste lépe připravený na neznámé situace, na které musíte reagovat a kterým se musíte přizpůsobit. Rychleji rozpoznáte modely svých zážitků a začínáte si vyvozovat závěry bez cizí pomoci. Spíše reagujete na rozdíly neutrálně, než abyste je schvaloval nebo kritizoval.

Úroveň 3 – Plná kompetence

Mnohé z kompetencí, které jste si vědomě vypracoval na úrovni 2, se staly intuitivními. Jste neustále připraven na situace a kontakty, ve kterých uplatníte své znalosti, úsudek a dovednosti, a máte velký repertoár strategií pro řešení rozdílů v hodnotách, zvycích a praktickém chování mezi členy interkulturní skupiny. Akceptujete fakt, že lidé mohou vnímat věci z velmi rozdílných hledisek a mají na to právo, a navíc si umíte představit sami sebe na jejich místě a vyhnout se chování, které by podle vašich pocitů mohlo být zraňující nebo útočné. Na této úrovni kompetence jste schopen předejít problémům a taktně podporovat ostatní členy skupiny tak, aby to vedlo ke vzájemnému pochopení. Máte dostatek sebedůvěry na to, abyste problémy řešil zdvořile při respektování hledisek ostatních členů interkulturní skupiny.

Rámec INCA /Verze pro hodnocení/

Úroveň ⇨ kompetence ↘	Úroveň 1 Základní kompetence	Úroveň 2 Střední kompetence	Úroveň 3 Plná kompetence
Přehled kompetence	Mám zájem na úspěšné interakci s lidmi z jiné kultury. Jsem nakloněn tomu učit se „za provozu.“ Moje zkušenost mi ale ještě neumožňuje, abych si vytvořil systém řešení interkulturních situací. Spíše na události reaguji, než abych si svůj postoj plánoval. V tomto stadiu do rozumné míry toleruji hodnoty, zvyky a praktické chování jiných lidí, i když je někdy možná neschvaluji a považuji je za divné či překvapivé.	Jako výsledek zkušenosti nebo vzdělání začínám vnímat některé aspekty interkulturních kontaktů komplexněji. Dříve jsem je řešil „za provozu“. Mám mentální „mapu“ nebo „kontrolní seznam“ typů situací, které budu muset pravděpodobně řešit, a v tomto ohledu rozvíjím své schopnosti. To znamená, že jsem lépe připravený na neznámé situace, na které musím reagovat a kterým se musím přizpůsobit. Rychleji rozpoznám modely svých zážitků a začínám si vyvozovat závěry bez cizí pomoci. Spíše reaguji na rozdíly neutrálně, než abych je schvaloval nebo kritizoval.	Mnohé z kompetencí, které jsem si vědomě vypracoval na úrovni 2, se staly intuitivními. Jsem neustále připraven na situace a kontakty, ve kterých uplatním své znalosti, úsudek a dovednosti, a mám velký repertoár strategií pro řešení rozdílů v hodnotách, zvycích a praktickém chování mezi členy interkulturní skupiny. Akceptuji fakt, že lidé mohou vnímat věci z velmi rozdílných hledisek a mají na to právo, a navíc si umím představit sám sebe na jejich místě a vyhnout se chování, které by podle mých pocitů mohlo být zraňující nebo útočné. Na této úrovni kompetence jsem schopen předejít problémům a taktně podporovat ostatní členy skupiny tak, aby to vedlo ke vzájemnému pochopení. Mám dostatek sebedůvěry na to, abych problémy řešil zdvořile, při respektování hledisek ostatních členů interkulturní skupiny.
Otevřenost	O.1.1. Když je nejistota výsledkem kulturního rozdílu, zaujmu tolerantní postoj, pokud nejde o problém, který je pro mě citlivý. T O.1.2.Někdy činím unáhlené závěry o chování ostatních, které se později ukáží jako nesprávné. R	O.2.1.Jsem si vědom nejistot, které mohou vzniknout z interkulturní kontaktů, a vnímám je jako zajímavé výzvy, za předpokladu, že to pro mě nejsou citlivé problémy. T O.2.2. Na kulturní rozdíly reaguji neutrálně a nerozdělují je unáhleně na dobré a špatné. R	O.3.1. Znáám způsoby řešení dvojnásobných situací, i když přitom dochází k pro mě závažným vnitřním morálním konfliktům. T O.3.2. Plně respektuji práva spolupracovníků z jiných kultur mít jiné hodnoty a rozumím tomu, jak tyto hodnoty zapadají do jejich způsobu myšlení. R
Znalost	Z.1.1. Mám obecnou znalost kultury těch, s nimiž spolupracuji. Tato znalost se skládá z faktů, které nemusejí být propojeny, a ještě nemám celkový přehled o relevantních kulturách. Z Z.1.2. Učím se z interkulturních zkušeností a tím rozšiřuji své původní znalosti. Z Z.1.3. I když někdy považuji chování v jiných kulturách za zvláštní, beru na ně ohledy. E	Z.2.1.Snažím se dovědět něco o kulturách, v nichž budu pracovat, nehledám pouze izolovaná fakta, ale také hodnoty, zvyky a praktické činnosti, které jsou jim společné. Z Z.2.2.Když se seznámím s novými hodnotami, zvyky a praktickými činnostmi, používám těchto znalostí k vytvoření celkového systému principů. Z Z.2.3. Vytvořil jsem si představu o škále běžných situací, které mohou ostatní vnímat a pociťovat odlišně a mít na ně odlišné reakce. To mně pomáhá v mé snaze ostatní uklidňovat a neantagonizovat je. E	Z.3.1. Kulturám, s nimiž se často stýkám, rozumím velmi dobře. Když jsem v nové interkulturní situaci, snažím se získat co nejlepší znalosti a porozumění prostřednictvím výzkumu, který předchází vlastnímu kontaktu, a pravidelnými diskusemi v rámci skupiny.Z Z.3.2. Vytvořil jsem si principy, na které se mohou spolehnout v téměř každém interkulturním kontaktu.Z Z.3.3. Často si představuji sám sebe na místě lidí z jiných kultur, když se snažím pochopit všechny aspekty pracovního problému. To podporuje můj spontánní zájem, aby se se všemi ve skupině zacházelo poctivě a s ohledy. E
Adaptabilita	A.1.1. Krok po kroku se učím, jak se nejlépe chovat, ale ještě neznám celkové principy a reakce na jednotlivé události nemám naplánované. V situaci, které nerozumím, zaujmu pasivní postoj. Ch A.1.2. Beru věci tak, jak přijdou, a dělám, co považuji v dané chvíli za správné. Ch A.1.3. Když lidé komunikují způsobem, kterému nerozumím, snažím se, i když ne systematicky, této komunikace zúčastnit a doufám, že nakonec se mému způsobu komunikace ostatní přizpůsobí. K	A.2.1. Mé chování nyní ovlivňují principy, kterými se řídím, často si plánuji chování v různých situacích, včetně dvojnásobných. Ch/T A.2.2. Přizpůsobuji své chování novým situacím a beru v úvahu to, co jsem se v předcházejících interkulturních situacích naučil. Někdy přizpůsobuji své chování modelům ostatních, než abych čekal, že se oni přizpůsobí mně. Ch/E A.2.3. Snažím se dosáhnout dobré komunikace tím, že vysvětluji způsob své komunikace a přejímám cizí. Když se vyskytne nebo hrozí problém, často najdu řešení, např. gesta, opakované vysvětlení, zjednodušení apod. K A.2.4. Jsem si vědom škály užitečných strategií, které lze uplatnit při řešení běžných komunikačních problémů.	A.3.1. Když dojde ke dvojnásobné situaci, jsem ji obvykle schopen objasnit nebo ji nějak vyřešit ke prospěchu skupiny. Ch/T A.3.2. Využívám svých znalostí a porozumění, abych ostatní ve skupině taktně informoval a podporoval je. Neustále přizpůsobuji své chování tak, abych minimalizoval riziko, že někoho urazím nebo zraním jeho city.Ch A.3.3. Využívám svých komunikativních strategií, abych problémům, které vyplývají z komunikace, zabránil, vyřešil je nebo při nich působil jako prostředník. Ch/K A.3.4. Celkově dobře rozumím různým druhům potíží vyplývajících z komunikace v interkulturním kontextu a znám škálu strategií, které je mohou vyřešit. K

4) Portfolio interkulturní kompetence

Portfolio interkulturní kompetence je souhrn dokumentů o vaší interkulturní kompetenci. Umožňuje vám, abyste si zaznamenali zkušenosti, které přispěly k vašemu rozvoji / Životopis interkulturní kompetence/, abyste o nich mohli přemýšlet a archivovat, ve vašem „pasu“ je zaznamenán každý doklad o úrovni vašich kompetencí.

Má tři části:

**Pas interkulturní kompetence,
Životopis interkulturní kompetence,
Složka dokladů interkulturní kompetence.**

V **Pasu interkulturní kompetence** jsou výsledky všech externích hodnocení, např. výsledky hodnocení INCA, ale také výsledky podnikových hodnocení, vzdělávání a sebehodnocení.

V **Životopisu interkulturní kompetence** si můžete archivovat záznamy o předchozích a stávajících interkulturních zkušenostech.

A ve **Složce dokladů interkulturní kompetence** můžete mít jakékoliv doklady o vašem rozvoji a kompetencích. Na tyto doklady můžete odkazovat, abyste potvrdili výsledky hodnocení uvedené v pasu, nebo jimi ilustrovat zkušenosti zaznamenané v Životopise interkulturní kompetence.

Portfolio interkulturní kompetence je vlastnictvím hodnoceného a nevyžaduje žádnou akreditaci. To znamená, že si je sami založíte a doplňujete. Můžete toto portfolio, podobně jako životopis, ukazovat každému, např. budoucímu zaměstnavateli, kdo se zajímají o to, jak efektivně jste schopný pracovat v interkulturních situacích.

5) Testy

5.1) Typy testů

INCA se skládá z tří různých typů testů:

Dotazníky: Jsou k dispozici dva dotazníky, které se vyplňují on-line nebo v tištěné verzi. Tyto dotazníky pomáhají hodnotitelům získat informace o profesionálním zázemí hodnoceného a jeho osobní zkušenosti v interkulturních situacích.

Podobné otázky jsou také v Portfoliu interkulturní kompetence v oddíle „Životopis interkulturní kompetence a Záznam o interkulturním zázemí a zkušenostech v interkulturní spolupráci“. To vám umožní, abyste se k těmto otázkám neustále vraceli a aktualizovali je.

Scénáře: Existuje jeden textový scénář a jeden na video. Můžete číst text popisující interkulturní situaci nebo sledovat video s touto situací, a poté musíte odpovědět na otázky. Vybíráte si z nabízených odpovědí nebo odpovídáte na otevřené otázky. Oba scénáře jsou tištěné nebo on-line. Každá otázka pokrývá jeden aspekt interkulturní kompetence. Vaše písemné odpovědi budou vyhodnoceny.

Hraní rolí: Budete muset hrát určitou roli a komunikovat a být v interakci s partnery ve hře (to jsou hodnotitelé nebo herci). Hodnotitelé hru pozorují, dělají si poznámky a hodnotí vaše chování. V různých rolích bude hodnoceno 6 parametrů interkulturních kompetencí.

5.2) Seznam testů

Je možné, že vás hodnotitelé požádají, abyste absolvoval některé testy on-line na portálu INCA, doma nebo na pracovišti (<http://www.incaproject.org/incaonline/>). Váš hodnotitel vám poskytne webovou adresu, uživatelské jméno a heslo. Na portálu najdete podrobné informace, které vám pomohou s cvičeními.

Následný seznam stručně popisuje jednotlivé testy a přibližný čas na jejich absolvování.

Životopisné informace –15 minut (on-line nebo tištěný)

Životopisné informace obsahují otázky ohledně vašeho věku, národnosti, odborného vzdělání, praxe, jazykových znalostí, zaměstnání a práce v zahraničí. Poskytují vám možnost zpětně se podívat na vlastní interkulturní zkušenost a hodnotiteli představu o vašem profesním zázemí a předcházející interkulturní zkušenosti.

Interkulturní profil – 25 minut (on-line nebo tištěný)

V tomto profilu vybíráte z nabízených otázek. Najdete zde 21 výroků o interkulturních situacích – kontaktech ve vaší zemi s lidmi s různým kulturním zázemím, situacích, v nichž se setkáváte s lidmi z jiné kultury v zahraničí, a příkladech pracovních kontaktů se zahraničními kolegy. Z nabízených odpovědí si musíte jednu vybrat, i když s ní nebudete nutně souhlasit. Jako v případě Životopisných informací vám poskytují možnost zpětně se podívat na vlastní interkulturní zkušenost a hodnotiteli představu o vašem profesním zázemí.

Scénář 1: **Interkulturní kontakty – 45 minut (on-line nebo tištěný)**

Scénář 2: **Obchodní cesta do Číny – 30 minut (on-line nebo tištěný)**

Hraní rolí 1: **Vysvětlení úkolu (Interkulturní kontakty) – 15 minut**

Hraní rolí 2: **Konstrukce – 80 minut (několik hráčů a hodnocených hraje přidělené role, např. čtyři hodnocení hrají se čtyřmi hodnotiteli nebo herci).**

5.3) Příklady testů

Následující otázky jsou převzaty ze dvou testů – podívejte se na ně, ať máte představu, co lze od testů očekávat!

5.3.1) Otázky z Interkulturního profilu

Otázka 1

V zahraničních restauracích si často dávám jídlo s přísadami, které neznám.

Do jaké míry se tento výrok vztahuje na vás?

- vůbec
- možná
- zcela

Otázka 15

"Když se při kontaktu s lidmi z jiné kultury cítím nesvůj, tak je ignoruji."

Do jaké míry se tento výrok vztahuje na vás?

- vůbec
- možná
- zcela

Otázka 17

" Pokud si nejsem jistý(á), jak se během kontaktu s cizincem správně chovat, vždy se řídím pravidly mé vlastní kultury."

Do jaké míry se tento výrok vztahuje na vás?

- vůbec
- možná
- zcela

5.3.2) Otázka ze scénáře 2 – Interkulturní kontakty (INCA on-line)

Pozvat nebo ne?

Mladý člověk z ciziny přijde na 6 měsíců pracovat do vašeho podniku. Jste si vědom toho, že se cítí osamocen, a přemýšlíte o tom, že jej pozvete mezi své přátele. Problém je v tom, že s přáteli tvoříte dlouhodobě uzavřenou skupinu a pro cizince by bylo obtížné najít s v ní své místo.

Napište několik řádek o tom, co byste v této situaci udělal a proč.

6) Postup hodnocení

Vaše interkulturní kompetence může být hodnocena na pracovišti nebo s použitím souborů testů vytvořených projektem INCA, sr. oddíl 5.

Jako základ pro testování a určení vaší interkulturní kompetence – podle definic v oddíle 2.2 a 2.3 - jsou využity písemné odpovědi on-line nebo v tištěné verzi a pozorování učiněná během hraní rolí. Při hodnocení na pracovišti využijí hodnotitelé jako základ pro hodnocení vaší interkulturní kompetence metodu pozorování.

Různé testy se soustřeďují na různé dimenze interkulturní kompetence. Proces hodnocení je standardizovaný a využívá záznamových listů pro hodnocení vytvořených zvláště pro každé cvičení. Tyto záznamové listy obsahují příklady hodnocení pro jednotlivé kompetence a tři úrovně, je zde i místo pro poznámky hodnotitelů. Hodnotitel vypíše všechny odpovědi a všechna pozorování u každého hodnoceného a u každého cvičení, ohodnotí je podle tří úrovní a získá u každého hodnoceného celkový výsledek pro každou kompetenci. Každého hodnoceného pozorují různí hodnotitelé.

Při konečné poradě hodnotitelé společně určí celkové výsledky každého účastníka.

6.1) Příklady záznamových listů pro hodnocení

Následující záznamový list je převzat z interkulturního kontaktu „Reakce na neočekávané chování“. Obsahuje výroky na třech úrovních interkulturní kompetence a soustřeďuje se na respekt k jinakosti, ale může prokázat i jiné interkulturní dimenze, protože se mohou přesahovat.

Hodnocený si přečte scénář a potom písemně odpovídá na otázky. Scénáře jsou tištěné nebo on-line.

Hodnotitel zanesse vaše odpovědi do záznamového listu, porovná je s konkrétními výroky uvedenými v záznamovém listu nebo nově popíše specifické úrovně interkulturní kompetence. Každé otázce a každému testu je přiřazeno skóre. Na závěrečné poradě hodnotitelé diskutují o výsledcích /každý hodnocený by měl být hodnocen několika různými hodnotiteli/ a dohodnou se na konečném skóre pro každou kompetenci u každého hodnoceného.

Výsledky jsou shrnuty a zaneseny do vašeho Portfolia Interkulturní kompetence.

Záznamový list: Interkulturní kontakt “Reakce na neočekávané chování”

Hodnocený: Hodnotitel:

<p>Respekt k jinakosti</p> <p>Základní kompetence</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Domněnky o tom, jak si mladí lidé užívají víkendy. • Domněnka o tom, že přišli příbuzní. • Domněnka o tom, že kolega lhal. • Snaha na to nemyslet. <p>▪ <i>Jiné odpovědi</i> :</p>	
<p>Respekt k jinakosti</p> <p>Střední kompetence</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Naznačit ochotu k další návštěvě. ▪ Odpovědi, které obecně respektují význam rodinných hodnot. ▪ <i>Jiné odpovědi:</i> 	
<p>Plná kompetence</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Odpovědi, které ukazují na schopnost přemýšlet o rodinných hodnotách v různých společnostech. ▪ Schopnost porovnávat, dávat do kontrastu a respektovat rozdíly. ▪ Pochopení, že negativní nebo podezřívavý postoj je přirozená fáze adaptace na cizí kulturu. ▪ Diskuse o rodinných hodnotách s kolegy. ▪ Nabídka cestovat s kolegou na návštěvu k prarodičům. ▪ <i>Jiné odpovědi:</i> 	
<p>Celkové hodnocení:</p> <p>1-----2-----3</p>	

7) Technické požadavky pro INCA on-line

Některé z testů INCA mohou být tištěné nebo na webových stránkách INCA on-line, <http://www.incaproject.org/incaonline/>. Jestliže se hodnotitel rozhodne využít webu, měl by váš počítač splňovat následující požadavky:

Prohlížeč

Lze používat pouze s Internet Explorer verze 5.5 nebo vyšší.

Nastavení prohlížeče

Cookies a Javascript musí být povoleny.

Rozlišení

Doporučujeme rozlišení 1024x768.

Multimédia

Potřebujete zvukovou kartu a instalovaný RealOne Player. Základní verze RealOne Player je volně k dispozici a lze ji stáhnout z platformy (klikněte na "Technické požadavky" na modré liště nahoře na stránce, otevře se zvláštní okno, dole na straně najdete odkaz na RealOne Player).

Testy se neliší od tištěných. On-line verze vám umožňuje testování doma nebo na pracovišti. Na webové stránce najdete návod vysvětlující krok po kroku vyplňování testů (klikněte na "Návod" na modré liště a otevře se zvláštní okno se všemi relevantními informacemi).

8) Glosář termínů

Termíny	Definice
Hodnocený	Osoba, jejíž interkulturní kompetence je hodnocena.
Hodnotící středisko /Assessment Centre/	Proces hodnocení, při němž kvalifikovaní hodnotitelé hodnotí krátce a intenzivně interkulturní kompetence.
Záznamový list o hodnocení	Psaný nebo elektronicky vyplněný záznam výsledků hodnocených úloh.
Hodnocená úloha	Cvičení (jako hraní rolí, scénář, dotazník apod.) pro hodnoceného.
Hodnotitel	Osoba, která hodnotí výkon hodnoceného.
Návod pro hodnotitele	Dokument pro hodnotitele, včetně teoretického modelu INCA, definic, úloh, procesu pozorování, postupu hodnocení a zpětné vazby.
Smíšené hodnocení	Kombinace různých způsobů hodnocení, např. tištěných, on-line, hraní rolí, scénářů apod.
Průběžné hodnocení	Hodnocení, které trvá delší dobu a je propojeno s opakovanou zpětnou vazbou a dalším vzděláváním.
Schopnost jiného pohledu	Schopnost zaujmout jiné hledisko, než je pro danou osobu obvyklé.
Složka INCA	Soubor dokladů o interkulturní kompetenci, které hodnocený shromáždil a dále doplňuje.
Externí hodnocení	Hodnocení prováděné hodnotitelem, který je vůči organizaci hodnoceného externí.
Rámec	Stanovení elementů a úrovní interkulturní kompetence prostřednictvím jejich popisů.
INCA	I ntercultural c ompetence a ssessment, značkové pojmenování pro tento projekt a jeho produkty.
Interkulturní životopis INCA	Záznam zázemí a zkušeností hodnoceného, které jsou relevantní pro interkulturní kompetenci.
Interní hodnocení	Hodnocení prováděné hodnotitelem v rámci organizace hodnoceného /např. na pracovišti/.
Interkulturní kompetence	Rozsah znalostí a dovedností, které jednotlivec potřebuje pro interakci s kolegy z jiných zemí, kultur, s rozdílným jazykem a sociální identitou.
Vedoucí hodnotitelů	Hodnotitel, který je určen, aby koordinoval činnosti v daném

	procesu hodnocení.
Hodnocení on-line	Hodnocená úloha přístupná počítačem nebo sítí.
Pas INCA	Záznam výsledků hodnoceného podle externího, průběžného nebo on-line hodnocení.
Portfolio INCA	Záznam rozvoje interkulturních kompetencí hodnoceného.
Hraní rolí	Hodnocená úloha, v níž se po hodnoceném chce hrát role v interkulturní situaci.
Scénář	Popis průběhu interkulturní události, na níž je hodnocený dotazován.
Svědectví	Popis chování hodnoceného v interkulturní situaci přímým svědkem tohoto chování.
Šest interkulturních kompetencí	
Tolerance dvojznačnosti(T)	Tolerance dvojznačnosti je chápána jako schopnost akceptovat nedostatečně jasnou a dvojznačnou situaci a konstruktivně ji řešit.
Flexibilita chování(Ch)	Flexibilita chování je schopnost přizpůsobit své vlastní chování různým požadavkům a situacím.
Umění komunikace (K)	Schopnost interkulturní komunikace, jež vytvoří vztah mezi jazykovým výrazem a kulturním obsahem, identifikuje a vědomě pracuje s různými komunikativními konvencemi zahraničních partnerů a úměrně tomu modifikuje vlastní jazykové výrazové formy.
Získávání znalostí(Z)	Schopnost získat nové znalosti o kultuře a kulturní praxi a schopnost používat tyto znalosti, postoje a dovednosti při vlastní komunikaci a interakci.
Respekt k jinakosti(R)	Zvědavost a otevřenost, připravenost zbavit se předsudků o kulturách ostatních i o kultuře své.
Empatie(E)	Schopnost intuitivně porozumět tomu, co si myslí ostatní a jak se v konkrétní situaci cítí. Osoby se schopností empatie se umí vhodně vypořádat s pocity, přáními a způsobem myšlení jiných osob.
Tři přesahující se větve interkulturní kompetence	
Otevřenost	Respekt k jiným kulturám a tolerance dvojznačnosti
Znalosti	Získávání znalostí a empatie
Adaptabilita	Flexibilita chování a umění komunikace

Mnoho štěstí při hodnocení!
Skupina projektu INCA