



Ethics & Leadership Association

RAMY CERTYFIKACJI

Certified Ethical Leadership Strategist (ELS™)

Zakres treści egzaminu

Wersja 1.0 | Wrzesień 2026

Etyczne przywództwo w strategii i praktyce organizacyjnej
Planowane otwarcie: I kwartał 2027

ETYKA • STRATEGIA • ŁAD ORGANIZACYJNY • ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Cel i zakres certyfikacji

Certified Ethical Leadership Strategist (ELS™) potwierdza kompetencje doświadczonych liderów, którzy włączają osąd etyczny do strategii, ładu organizacyjnego i praktyki. Kandydaci aktualnie pełnią obowiązki przywódcze wobec podwładnych bezpośrednich i pośrednich. Ich decyzje wpływają na osoby spoza najbliższego zespołu i mają konsekwencje w dłuższym okresie.

Dokument opisuje warunki dopuszczenia, elementy oceny, dziedziny kompetencji i wymagania utrzymania ELS™. Kandydaci muszą oddzielnie zaliczyć studium przypadku etycznego przywództwa, egzamin z wiedzy i rozumienia za pośrednictwem Aether oraz ocenę przywództwa 360° w 360 Leader. Niezależnie od wyniku otrzymują rezultaty ukończonej oceny 360° z analizą SWOT i planem doskonalenia oraz informację zwrotną o studium przypadku. Otwarcie planowane jest na I kwartał 2027.

Relacja do ELP i ETLP

ELP™ dotyczy podstawowego osądu etycznego. ETLP™ dotyczy praktycznego kierowania ludźmi, zespołami i interesariuszami. ELS™ dotyczy wyborów strategicznych, ładu organizacyjnego, kierowania poprzez innych liderów i warunków organizacyjnych wspierających etyczne postępowanie. Sam tytuł lub wysokie stanowisko nie dowodzi kompetencji.

Warunki dopuszczenia

Kandydaci muszą mieć co najmniej 60 miesięcy łącznego doświadczenia przywódczego, w tym co najmniej 24 miesiące kierowania poprzez innych liderów z odpowiedzialnością za ich zespoły lub jednostki organizacyjne. Te 24 miesiące mieszczą się w wymaganych 60. Nakładające się okresy liczy się tylko raz; doświadczenie nie musi być nieprzerwane.

Kandydaci muszą obecnie odpowiadać zarówno za bezpośrednich, jak i pośrednich podwładnych. Podwładny bezpośredni podlega kandydatowi, a pośredni pozostaje w jego obszarze odpowiedzialności poprzez lidera pośredniczącego. ELA analizuje rzeczywiste obowiązki i relacje podległości, w tym równoważne struktury w różnych sektorach.

Wniosek musi zawierać historię ról z datami, opis uprawnień decyzyjnych, zanonimizowaną strukturę podległości, obowiązki wobec bezpośrednich i pośrednich podwładnych oraz przykład decyzji strategicznej, za którą kandydat odpowiadał. Kandydat musi móc wesprzeć wiarygodny proces 360° chroniący poufność respondentów.

Przygotowanie i wcześniejsze certyfikaty

Dopuszczenie do ELS™ nie wymaga obowiązkowego kursu, minimalnej liczby godzin szkolenia ani kursu wprowadzającego. ELP™, ETLP™ i członkostwo ELA nie są warunkami wstępnymi. Nie ma oddzielnych ścieżek dopuszczenia dla kandydatów RLP i spoza RLP.

The Ethical Leadership Practice Guide jest podstawową publikacją do przygotowania. Kandydaci mogą przygotowywać się samodzielnie lub korzystać z odpowiedniej nauki. Wcześniejsze certyfikaty i kursy mogą wspierać przygotowanie, lecz nie zwalniają z wymaganego doświadczenia ani żadnego elementu oceny ELS.

Struktura oceny

Po zatwierdzeniu dopuszczenia i potwierdzeniu płatności kandydaci otrzymują dostęp do trzech ocen. Mogą równolegle rezerwować egzamin, wskazywać respondentów 360° i pracować nad przypadkiem. Kolejność elementów nie jest narzucona.

Typ	Ocena	Dowody i wymaganie
Studium	Studium przypadku etycznego przywództwa	Osąd strategiczny, decyzje i reakcja na konsekwencje. Wymagane osiągnięcie standardu wykonania studium przypadku. Realizacja w symulacji Management Worlds, jeżeli będzie gotowa do certyfikacji, lub poprzez specjalny przypadek certyfikacyjny ELA.
Egzamin	Egzamin z wiedzy i rozumienia	Rozumienie i stosowanie koncepcji ELA w sytuacjach przywództwa strategicznego. Realizacja przez Aether. Wymagane osiągnięcie progu zaliczenia egzaminu.
360	Ocena przywództwa 360°	Zaobserwowane zachowania przywódcze oceniane w 360 Leader. Wymagane osiągnięcie określonej oceny zgodnie z zasadami punktacji i jakości dowodów.

Wszystkie trzy elementy trzeba zaliczyć oddzielnie. Potwierdzony wynik poniżej wymaganego standardu w dowolnym elemencie uniemożliwia certyfikację w bieżącym podejściu. Nie stosuje się kompensującej sumy ważonej ani dodatkowego łącznego progu zaliczenia. ELA podaje każdy standard zaliczenia, zasady punktacji i procedurę weryfikacji przed płatnością i rezerwacją ocen.

Rozkład treści egzaminu

Egzamin z wiedzy i rozumienia obejmuje 40 punktowanych pytań otwartych, na które należy odpowiedzieć w 150 minut. Poniższy rozkład przypisuje pytania do czterech dziedzin ELS.

Nr	Dziedzina treści	Waga	Pytania
1	Etyczna strategia i odpowiedzialne tworzenie wartości	30%	12
2	Ład organizacyjny i rozliczalne systemy decyzyjne	25%	10
3	Kierowanie liderami i etyczna kultura organizacyjna	25%	10
4	Długofalowa odpowiedzialność i uczenie się organizacji	20%	8
	Razem	100%	40

Te wagi dotyczą egzaminu z wiedzy. Nie określają wag kryteriów studium przypadku ani kategorii oceny 360°. Przypadek obejmuje wszystkie cztery dziedziny, a 360° ocenia powiązane z nimi obserwowalne zachowania.

Wymagania certyfikacji

Certyfikacja wymaga zatwierdzonego dopuszczenia, zaliczenia każdego z trzech elementów i zakończenia niezbędnych kontroli rzetelności lub jakości dowodów. Brakujące lub niewystarczające dowody oznaczają status oczekujący, a nie domniemane niezaliczenie. Niezaliczenie jednego elementu nie anuluje automatycznie dostępu do pozostałych opłaconych ocen ani prawa do informacji zwrotnej.

Dziedziny kompetencji i zadania

Dziedzina 1 — Etyczna strategia i odpowiedzialne tworzenie wartości

Waga w egzaminie z wiedzy: 30%

Nr	Kandydat musi umieć	Przykładowe działania wspierające i obserwowalne dowody
1.1	Określić ramy strategicznej decyzji etycznej.	Zidentyfikować cel, uprawnienia decyzyjne, luki w dowodach, zależności i interesariuszy objętych skutkami. Sprawdzić, kto korzysta, kto ponosi ryzyko i czyjej perspektywy brakuje.
1.2	Ocenić opcje strategiczne za pomocą Modelu Integralności.	Zastosować Zdolność, Prawo, Etykę i Wartości (Ability, Legal, Ethics and Values). Porównać wykonalność, zobowiązania, wpływ na interesariuszy i zgodność z wartościami. Wyjaśnić niepewność i odróżnić dopuszczalność prawną od wystarczalności etycznej.
1.3	Odpowiedzialnie przydzielać zasoby i akceptować ryzyko.	Wyjaśnić kompromisy między ludźmi, funkcjami i horyzontami czasowymi. Chronić narażonych interesariuszy, ustalić warunki działania oraz jasno wskazać przyjęte ryzyka i osoby odpowiedzialne.
1.4	Przekładać zobowiązania etyczne na realizację strategii.	Określić priorytety, prawa decyzyjne, zasoby, zabezpieczenia i punkty przeglądu. Rewidować strategię przy zmianie dowodów; uwzględniać długofalową wartość i niezamierzone konsekwencje.

Dziedzina 2 — Ład organizacyjny i rozliczalne systemy decyzyjne

Waga w egzaminie z wiedzy: 25%

Nr	Kandydat musi umieć	Przykładowe działania wspierające i obserwowalne dowody
2.1	Zaprojektować jasną odpowiedzialność na poziomach przywództwa.	Dopasować uprawnienia do odpowiedzialności. Określić delegowanie, nadzór i eskalację. Odróżnić decyzje wykonawcze, nadzór organów zarządzających i realizację operacyjną.
2.2	Budować wiarygodne mechanizmy krytycznej dyskusji i eskalacji.	Zapewnić, że obawy docierają do osób zdolnych działać. Chronić zabieranie głosu, zarządzać konfliktami interesów i zapobiegać odwetowi lub ukrywaniu informacji w praktykach raportowania.
2.3	Włączać etykę do polityk i systemów zachęt.	Badać, jak cele, nagrody, kontrole i wybory dotyczące zasobów kształtują postępowanie. Korygować sprzeczności między deklarowanymi wartościami a zachowaniami wspieranymi przez system.
2.4	Skutecznie nadzorować technologię i pojawiające się ryzyka.	Oceniać jakość dowodów i skutki, również przy decyzjach wspieranych przez AI. Zapewnić rzeczywiste uprawnienia człowieka, identyfikowalność decyzji, proporcjonalne kontrole i ścieżki korekty.

Dziedziny kompetencji i zadania

Dziedzina 3 — Kierowanie liderami i etyczna kultura organizacyjna

Waga w egzaminie z wiedzy: 25%

Nr	Kandydat musi umieć	Przykładowe działania wspierające i obserwowalne dowody
3.1	Kierować poprzez innych liderów z odpowiedzialnym delegowaniem.	Ustalać jasne oczekiwania wobec menedżerów i liderów zespołów. Zapewniać uprawnienia i wsparcie, reagować na niespójne zachowania oraz zachować odpowiedzialność za szerszy system.
3.2	Rozpoznawać lukę między kulturą deklarowaną a doświadczaną.	Stosować Model Konfiguracji Kulturowej z uwzględnieniem wpływów narodowych, firmowych, pokoleniowych i indywidualnych. Badać rzeczywiste zachowania bez stereotypizacji grup.
3.3	Tworzyć warunki do zabierania głosu i sprawiedliwego traktowania.	Słuchać na różnych poziomach hierarchii, szukać odmiennych opinii, reagować na obawy i chronić osoby o mniejszej władzy. Sprawdzać, czy oczekiwania docierają do pośrednich podwładnych.
3.4	Prowadzić zmianę kultury w sposób spójny z wartościami.	Dostosować własne zachowanie, rutyny zarządcze i systemy organizacyjne. Wspierać menedżerów podczas trudnych zmian, reagować na opór i monitorować wpływ na ludzi.

Dziedzina 4 — Długofalowa odpowiedzialność i uczenie się organizacji

Waga w egzaminie z wiedzy: 20%

Nr	Kandydat musi umieć	Przykładowe działania wspierające i obserwowalne dowody
4.1	Reprezentować interesy długofalowe i interesariuszy zewnętrznych.	Uwzględniać społeczności, partnerów i przyszłe konsekwencje. Wyjaśniać, jak konsultacje zmieniają decyzje i jak rozstrzyga się konkurujące uzasadnione interesy.
4.2	Oceniać etyczne wyniki na podstawie wyważonych dowodów.	Łączyć wskaźniki, relacje i doświadczenia interesariuszy. Rozpoznawać stronniczość, manipulowanie wskaźnikami, brakujące perspektywy i ograniczenia pomiarów ilościowych.
4.3	Brać odpowiedzialność za szkody i korygować ich przyczyny systemowe.	Przyznawać się do błędów, chronić poszkodowanych, organizować proporcjonalne działania naprawcze i zmieniać polityki lub zachęty, które przyczyniły się do szkód.
4.4	Wykorzystywać informację zwrotną do rozwijania przywództwa.	Interpretować informację zwrotną 360° z pokorą i uwzględnieniem kontekstu. Wyznaczać obserwowalne działania rozwojowe, przygotowywać następców i wzmacniać praktyki wykraczające poza pojedynczego lidera.

Wszystkie dziedziny opierają się na wartościach ELA: Spójność, Służba przed statusem, Odważna odpowiedzialność, Transformacyjna pokora i Wspólna odpowiedzialność. Certyfikat potwierdza zdolności wykazane w tych ramach oceny; nie poświadcza charakteru moralnego ani nie gwarantuje przyszłego postępowania.

Studium przypadku etycznego przywództwa

Studium przypadku ocenia stosowanie etycznego przywództwa do wyborów strategicznych, konkurujących zobowiązań i konsekwencji w czasie. Kandydaci muszą osiągnąć wymagany standard wykonania przypadku niezależnie od wyników egzaminu i oceny 360°.

Sposoby realizacji

Studium przypadku odbywa się na nowej platformie symulacyjnej Management Worlds, jeśli będzie gotowa i zaakceptowana przez ELA do certyfikacji. W przeciwnym razie kandydaci realizują oryginalny przypadek certyfikacyjny ELA, obejmujący realistyczną narrację organizacyjną, pakiet dowodów i kolejne zmiany sytuacji.

Przypadek certyfikacyjny jest odrębny od publicznych przypadków dydaktycznych ELA i odpowiedzi dla prowadzących. Wymaga indywidualnego zapisu decyzji i rozumowania kandydata.

Oba sposoby realizacji obejmują kompetencje ELS i wykorzystują te same kryteria oceny. Format, czas trwania, dozwolone zasoby, limity przekazywanych prac i szczegółowe instrukcje są podawane przed rezerwacją oceny.

Dowody przedstawiane przez kandydata

- Wstępna diagnoza wskazująca problem etyczny, luki w dowodach, interesariuszy i uprawnienia decyzyjne.
- Memorandum decyzyjne porównujące opcje i wyjaśniające wybrany kierunek za pomocą właściwych koncepcji ELA.
- Plan ładu organizacyjnego i wdrożenia, ze wskazaniem odpowiedzialnych, komunikacji, zabezpieczeń i punktów przeglądu.
- Zrewidowana decyzja po zmianie sytuacji, np. nowych dowodach, sprzecznie pracownika, szkodzie dla interesariusza lub presji na wyniki.
- Końcowa refleksja nad konsekwencjami, działaniami naprawczymi i potrzebnymi zmianami przywództwa lub systemu.

Kryteria oceny

Kryterium	Co muszą wykazać dowody
Diagnoza i rozumowanie etyczne	Uzasadniona interpretacja faktów, niepewności, dotkniętych interesów i zasad.
Wybór strategiczny i ład organizacyjny	Uzasadniony wybór z jasnymi uprawnieniami, odpowiedzialnością i proporcjonalnymi zabezpieczeniami.
Przywództwo i wdrożenie	Działania możliwe do wykonania przez menedżerów i zespoły, z wiarygodną komunikacją i ochroną zabierania głosu.
Adaptacja i długofalowa odpowiedzialność	Reakcja na konsekwencje obejmująca uczenie się, korektę i odpowiedzialność długoterminową.

Ocena obejmuje diagnozę, rozumowanie, decyzje, wdrożenie i reakcję na konsekwencje. Sam sukces symulacji lub wynik zespołu nie dowodzi indywidualnej kompetencji. Niezależnie od zaliczenia kandydaci otrzymują indywidualną informację zwrotną o ocenionym przypadku: mocne strony, luki względem kryteriów i działania doskonalące. Chronione odpowiedzi do przypadku nie są ujawniane.

Egzamin z wiedzy i rozumienia

Egzamin ocenia rozumienie i stosowanie ram ELA w sytuacjach przywództwa strategicznego. Potwierdzony wynik poniżej wymaganego progu uniemożliwia certyfikację w bieżącym podejściu, niezależnie od pozostałych wyników.

Podejście egzaminacyjne

Egzamin zawiera 40 punktowanych pytań otwartych; czas odpowiedzi wynosi 150 minut. Krótkie pytania kontekstowe i powiązane sytuacje wymagają wyjaśnienia, diagnozy lub porównania. Odpowiedzi są oceniane według kryteriów dowodowych właściwych dla zadania, nie według ogólnej jakości pisania.

- Wyjaśnić zastosowanie zasady lub modelu ELA do konkretnej sytuacji organizacyjnej.
- Odróżnić objaw od przyczyny związanej z ładem lub kulturą i wskazać potrzebne dowody.
- Porównać możliwe kierunki działania, w tym interesy i ryzyka, które każdy tworzy.
- Uzasadnić prawa decyzyjne, eskalację, zabezpieczenia i warunki ponownego przeglądu decyzji.

Uprawnienia ELA i rola Aether

ELA określa kompetencje, rozkład treści, kryteria dowodowe, rubryki punktacji i standardy decyzji. Aether firmy N2X Labs wspiera przeprowadzenie i analizę egzaminu w tych ramach. ELA zachowuje uprawnienia do decyzji certyfikacyjnych i ich weryfikacji.

Oceniane są własne rozumienie i rozumowanie kandydata. Instrukcje określają dozwolone zasoby i pomoc. Odpowiedzi powinny odnosić się do faktów sytuacji i wyjaśniać, dlaczego wybrane działanie jest właściwe.

Materiały do przygotowania

Odniesienie w Practice Guide	Zakres przygotowania ELS
Wartości podstawowe i rozdziały 2–3	Etyczne przywództwo, zasady i odpowiedzialny osąd.
Rozdziały 4–6	Ład organizacyjny, usługi przywódcze, narzędzia decyzyjne i odpowiedzialność.
Rozdziały 7–8	Kontekst, konfiguracja kulturowa i etyczna zmiana organizacyjna.
Rozdziały 9–10	Pomiar, długofalowa odpowiedzialność i ekosystemy etyczne.
Rozdziały 11–13	Nowe ryzyka, AI i integracja praktyki etycznego przywództwa.

Kandydaci powinni ćwiczyć wyjaśnianie koncepcji własnymi słowami i łączyć je z rzeczywistością wykonywanymi obowiązkami. Publiczne przypadki ELA wspierają naukę; nie są aktualnym przypadkiem certyfikacyjnym ani źródłem gwarantowanych odpowiedzi egzaminacyjnych.

Kontrola tożsamości, dozwolone materiały i pomoc, zasady rzetelności oceny oraz procedura wnioskowania o dostosowania są komunikowane przed rezerwacją. Kandydaci muszą przestrzegać instrukcji właściwych dla ich oceny.

Ocena przywództwa 360°

Ocena 360 Leader zbiera oceny zaobserwowanych zachowań przywódczych. Kandydaci muszą osiągnąć wymagany poziom zgodnie z regulami punktacji i jakości dowodów. Potwierdzony wynik poniżej standardu uniemożliwia certyfikację w bieżącym podejściu. Kandydaci i respondenci są informowani o tym wykorzystaniu certyfikacyjnym przed udziałem.

Zakres zachowań

Ocena obejmuje obserwowalne zachowania związane z dziedzinami ELS: wyjaśnianie trudnych decyzji, przyjmowanie odpowiedzialności, postępowanie zgodne z deklarowanymi wartościami, reagowanie na krytykę, wspieranie innych liderów i naprawianie szkód. Respondenci mogą zaznaczyć brak wystarczającej okazji do obserwacji zachowania.

Dobór respondentów i wystarczalność dowodów

Perspektywy obejmują odpowiedzialnego przełożonego lub przedstawiciela organu nadzoru, współpracowników na podobnym poziomie, bezpośrednich i pośrednich podwładnych oraz samoocenę. ELA sprawdza skład grupy pod kątem selektywnego doboru i konfliktów interesów. Perspektywy osób kierowanych przez kandydata muszą być reprezentowane.

Kandydaci powinni zaplanować od 8 do 12 pełnych odpowiedzi innych osób. Minimum to siedem ważnych odpowiedzi: co najmniej jeden przełożony lub przedstawiciel organu nadzoru, trzech współpracowników na podobnym poziomie i trzy osoby kierowane, z reprezentacją bezpośrednich i pośrednich podwładnych. Samoocena wspiera refleksję i nie wchodzi do oceny służącej decyzji certyfikacyjnej.

Respondenci powinni zwykle obserwować pracę kandydata przez co najmniej sześć miesięcy. Kandydat wymagający innego składu ze względu na swoją sytuację musi uzyskać zgodę ELA przed wysłaniem zaproszeń. Zbyt mało ważnych odpowiedzi oznacza ocenę oczekującą i potrzebę dodatkowych dowodów, a nie domniemany niski wynik.

Poufność i raportowanie

Wyniki anonimowej grupy współpracowników lub osób kierowanych są prezentowane tylko przy co najmniej trzech ważnych respondentach i akceptowalnym ryzyku identyfikacji. Bezpośredni i pośredni podwładni mogą być łączeni, jeśli oddzielne raporty ujawniłyby tożsamość. Pojedynczy przełożony lub przedstawiciel organu nadzoru może być rozpoznawalny i jest o tym wcześniej informowany.

Komentarze opisowe są sprawdzane pod kątem danych identyfikujących; nie można zagwarantować pełnej anonimowości komentarzy. Przed zbieraniem danych informacje dla kandydatów i respondentów wyjaśniają dostęp do odpowiedzi i raportów, przechowywanie, wykorzystanie certyfikacyjne i granice poufności. Raporty nie są automatycznie udostępniane pracodawcy kandydata ani osobom, które go zgłosiły.

Punktacja i informacja zwrotna

ELA potwierdza wystarczalność dowodów i stosuje zasady punktacji przed odnotowaniem zaliczenia lub niezaliczenia. Pojedyncza ocena respondenta, niezweryfikowana surowa średnia ani różnica między samooceną a ocenami innych nie stanowią końcowego wyniku 360°. Istotne zastrzeżenia podlegają weryfikacji przez człowieka z uwzględnieniem kontekstu.

Niezależnie od uzyskania certyfikacji ELA przekazuje wyniki ukończonej oceny 360°, analizę SWOT mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń oraz indywidualny plan doskonalenia. Plan wskazuje priorytetowe zachowania, konkretne działania, potrzebne wsparcie, miary postępu i punkty przeglądu. Ustrukturyzowana rozmowa podsumowująca wspiera interpretację.

Informacja zwrotna opiera się na ważnych dowodach i chroni poufność respondentów. Przy niewystarczających dowodach ocena 360° pozostaje oczekująca do czasu sporządzenia uzasadnionego raportu; wyników się nie wymyśla. Kandydaci mogą wnioskować o weryfikację błędów faktycznych lub proceduralnych bez otrzymywania chronionych tożsamości. Praca rozwojowa nie zastępuje zaliczenia oceny.

Certyfikacja i informacje dla kandydatów

Decyzje certyfikacyjne

ELA przyznaje certyfikat dopiero po potwierdzonym zaliczeniu każdego z trzech elementów: przypadku, egzaminu i oceny 360°, oraz spełnieniu wymagań dopuszczenia i weryfikacji. Jedno potwierdzone niezaliczenie oznacza niespełnienie standardu w danym podejściu. Bez niezaliczenia, lecz z oczekującym wynikiem lub weryfikacją, decyzja pozostaje otwarta.

Osoby, które zaliczą lub nie zaliczą certyfikacji, otrzymują wyniki ukończonego 360° z analizą SWOT i planem doskonalenia oraz informację zwrotną o ocenionym przypadku. Są to świadczenia odrębne od decyzji certyfikacyjnej. Niezaliczenie nie kończy automatycznie pozostałych opłaconych ocen. Dostępne ścieżki weryfikacji lub ponownej oceny są wyjaśnione w zawiadomieniu o wyniku.

Istotne zastrzeżenie dotyczące rzetelności lub potwierdzony dowodami wzorzec szkodliwych zachowań przywódczych wymaga analizy uprawnionego decydenta ELA. Analiza uwzględnia jakość dowodów, kontekst i odpowiedź kandydata. Sam zarzut lub niekorzystny anonimowy komentarz nie jest ustalonym faktem.

Wniosek i opłaty

Otwarcie planowane jest na I kwartał 2027. Wnioski pozostają zamknięte do ogłoszenia otwarcia przez ELA. Kandydaci korzystają z profilu na stronie; płatne członkostwo nie jest wymagane, a weryfikacja dopuszczenia jest bezpłatna. ELA ocenia każdy wniosek i może poprosić o wyjaśnienia przed przyjęciem lub odrzuceniem.

Przyjęci kandydaci otrzymują informację o opłacie i warunkach udziału. Po potwierdzeniu płatności otrzymują instrukcję rezerwacji egzaminu Aether, link do konta 360 Leader, na którym wskazują respondentów, oraz dostęp do przypadku certyfikacyjnego. Trzy działania mogą odbywać się równolegle. Przyjęcie i zapłata nie nadają certyfikatu.

Opłata certyfikacyjna wynosi standardowo 1 000 USD lub 800 USD dla członków ELA, czyli z rabatem 20%. Obejmuje trzy oceny, administrację, wyniki ukończonego 360° z analizą SWOT i planem doskonalenia oraz indywidualną informację zwrotną o przypadku, niezależnie od zaliczenia. Składka członkowska jest oddzielna. Płatność jest wymagana dopiero po zatwierdzeniu dopuszczenia. Ewentualne opłaty za ponowną ocenę są podawane oddzielnie przed rezerwacją.

Równy udział i weryfikacja

Kandydaci mogą wnioskować o dostosowania oceny poprzez poufny proces wsparcia ELA. Wnioski analizuje się względem wymagań oceny i porównywalnego wykazania kompetencji. Wrażliwych dokumentów medycznych lub dotyczących zatrudnienia nie należy wpisywać w ogólnym polu wniosku.

Strona ELA i instrukcje dla kandydatów podają przed rezerwacją obowiązujące warunki, informacje o prywatności, zasady rzetelności, warunki ponownej oceny oraz procedurę weryfikacji lub odwołania. Zawiadomienie o wyniku wskazuje drogę wnioskowania o weryfikację. Prawo to nie obejmuje ujawnienia poufnych tożsamości respondentów ani chronionych treści ocen.

Utrzymanie certyfikacji

ELSTM jest ważna przez trzy lata. Odnowienie wymaga 24 godzin rozwoju zawodowego w tym cyklu, w tym co najmniej 12 godzin etyki lub etycznego przywództwa, oraz krótkiego refleksyjnego studium przypadku wykazującego dalsze stosowanie kompetencji. Obecna polityka odnowienia nie wymaga nowego egzaminu ani powtórzenia 360°.

Rozwój zawodowy i refleksyjny przypadek powinny wykazywać dalsze stosowanie etycznego przywództwa w praktyce. Dowody odnowienia składa się zgodnie z procesem komunikowanym przez ELA.

Nadzór nad dokumentem i materiały źródłowe

Pole	Zapis
Właściciel	Ethics & Leadership Association
Dokument	ELS™ – Zakres treści egzaminu
Certyfikat	Certified Ethical Leadership Strategist (ELS™)
Wersja	1.0
Wydanie	Wydanie publiczne
Data i język	Wrzesień 2026. Polski.
Planowane otwarcie	I kwartał 2027

Historia wersji

Wersja i data	Opis
1.0 Wrzesień 2026	Pierwsze publiczne wydanie zakresu treści egzaminu ELS™.

Podstawowa publikacja do przygotowania

Ethics & Leadership Association. The Ethical Leadership Practice Guide. Wydanie pierwsze, 2026. Odniesienia w części dotyczącej egzaminu z wiedzy i rozumienia wskazują odpowiednie tematy i rozdziały.

Publiczne przypadki edukacyjne ELA umożliwiają ćwiczenie analizy i refleksji. Są odrębne od przypadku certyfikacyjnego i nie dostarczają odpowiedzi do aktualnych ocen.

Informacje dla kandydatów

Na stronie ELA znajdują się ogłoszenia otwarcia, opłaty, instrukcje składania wniosków i aktualne zasady dla kandydatów. Instrukcje oceny określają wymagania właściwe dla danej rezerwacji. Oficjalna nazwa certyfikatu to Certified Ethical Leadership Strategist (ELS™).

Strona: <https://www.ethicsleadership.org>

Kontakt: info@ethicsleadership.org

© 2026 Ethics & Leadership Association. Wszelkie prawa zastrzeżone.