

## MAPA KOMPETENCJI

MODUŁ	LICZBA GODZIN	JEDNOSTKI SZKOLENIOWE	WIEDZA Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą:	KOMPETENCJE Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą potrafili:
<b>M1. Świadomość kulturowa</b>	5	1.1. Czym jest świadomość kulturowa?	znać pojęcia: „kultura”, „świadomość kulturowa”, „wrażliwość kulturowa” i „szok kulturowy”	wyjaśnić pojęcia: „kultura”, „świadomość kulturowa”, „wrażliwość kulturowa” i „szok kulturowy”
		1.2. Najpopularniejsze typy kultur w Europie	identyfikować różnorodność kulturową w Europie	zilustrować najpopularniejsze kultury występujące w Europie
		1.3. Główne różnice pomiędzy kulturami	identyfikować różnorodność kulturową i osobistą identyfikować różnice między kulturami	odróżnić różnice kulturowe w społeczeństwie od różnic poszczególnych jednostek podać analizie główne różnice między kulturą własną a kulturą innych osób
<b>M2. Zrozumienie innych kultur</b>	4	2.1. Zrozumienie innych kultur oraz rola tolerancji	definiować rolę tolerancji w relacjach osób z różnych kultur wiedzieć, dlaczego ludzie z różnych kultur mogą różnie się zachowywać	nakreślić rolę tolerancji w relacjach osób z różnych kultur ustalić, dlaczego ludzie z różnych kultur mogą zachowywać się inaczej
		2.2. Jak kultura wpływa na kluczowe czynniki w miejscu pracy?	identyfikować różnice w zakresie norm i wartości kulturowych znać kluczowe czynniki i postawy kulturowe (tj. czas, przestrzeń, autorytet, ryzyko, zadania i relacje)	analizować różnice norm i wartości kulturowych poddawać analizie kluczowe czynniki i postawy kulturowe (tj. czas, przestrzeń, autorytet, ryzyko, zadania i relacje)
<b>M3. Stereotypy</b>	5	3.1. Identyfikacja stereotypów kulturowych	znać pojęcie „stereotyp kulturowy” wymieniać główne przyczyny stereotypów kulturowych	wyjaśnić pojęcie „stereotyp kulturowy” analizować główne przyczyny stereotypów kulturowych
		3.2. Stereotypy kulturowe w miejscu pracy	opisywać wpływ stereotypów kulturowych na osoby pracujące w organizacji wielokulturowej i skuteczność ich pracy znać możliwe uprzedzenia kulturowe i przekonania	analizować wpływ stereotypów kulturowych na osoby pracujące w organizacji wielokulturowej i skuteczność ich pracy opisać możliwe uprzedzenia kulturowe i przekonania
<b>M4. Komunikacja</b>	4	4.1. Jakie są główne style komunikacji?	znać różne style komunikacji znać własny styl komunikacji	opisać różne style komunikacji analizować własny styl komunikacji
		4.2. Różnice w komunikacji werbalnej i niewerbalnej w różnych kulturach	być świadomym różnic w znaczeniu danego słowa lub znaku w różnych językach	analizować różnice w znaczeniu danego słowa lub znaku w różnych językach
<b>M5. Praca zespołowa i integracja społeczna</b>	5	5.1. Zmiany niezbędne w wielokulturowych zespołach	identyfikować zmiany, które są potrzebne w zespołach wielokulturowych (tj. związane z zarządzaniem, obowiązkami pracowników, organizacją prac)	wdrożyć zmiany, które są potrzebne w zespołach wielokulturowych (tj. związane z zarządzaniem, obowiązkami pracowników, organizacją prac)

## MAPA KOMPETENCJI

		5.2. Rola emocji w wielokulturowych zespołach	definiować rolę emocji w wielokulturowych zespołach	analizować rolę emocji w wielokulturowych zespołach
		5.3. Rozwiązywanie problemów w wielokulturowych zespołach	znać skuteczne sposoby rozwiązywania problemów w organizacji wielokulturowej	zastosować skuteczne sposoby rozwiązywania problemów w organizacji wielokulturowej
<b>M6. Przywództwo i hierarchia</b>	8	6.1. Elementy kultury organizacyjnej	identyfikować podstawowe normy i wartości wewnątrz organizacji	interpretować podstawowe normy i wartości wewnątrz organizacji
			identyfikować elementy w organizacji wielokulturowej (tj. zachowania pracowników wobec nowych pracowników; spotkania pracowników poza firmą, mające na celu ich lepszą integrację; inne ceremonie i rytuały w organizacji)	wykorzystać elementy w organizacji wielokulturowej (tj. zachowania pracowników wobec nowych pracowników; spotkania pracowników poza firmą, mające na celu ich lepszą integrację; inne ceremonie i rytuały w organizacji)
		6.2. Różnorodność kulturowa w wielokulturowych organizacjach	znać różne kultury w organizacji, np. ze względu na płeć	interpretować różne kultury w organizacji, np. ze względu na płeć
		6.3. Hierarchia i relacje w wielokulturowych organizacjach	identyfikować relacje pomiędzy ludźmi w organizacji wielokulturowej	analizować relacje pomiędzy ludźmi w organizacji wielokulturowej
		6.4. Wprowadzanie zmian w wielokulturowych organizacjach	wiedzieć, jak wprowadzić zmiany w organizacji	wdrożyć zmiany w organizacji
opisywać sposób dzielenia obowiązków w organizacji	zastosować podział obowiązków w organizacji			
<b>M7. Style uczenia się</b>	4	7.1. Wprowadzenie do stylów uczenia się	Rozróżniać style nauczania	klasyfikować różne style nauczania
		7.2. Kultura a style uczenia się	znać własny styl nauczania	analizować własny styl nauczania
		7.3. Style uczenia się w organizacjach	opisywać, jak różne style nauczania wpływają na efektywność pracy w organizacjach wielokulturowych	analizować jak różne style nauczania wpływają na efektywność pracy w organizacjach wielokulturowych
<b>M8. Jakość pracy w organizacji</b>	5	8.1. Cechy w miejscu pracy	definiować pojęcie „asertywności” jako istotnej cechy w miejscu pracy	zastosować asertywność jako istotną cechę w miejscu pracy
			identyfikować rolę humoru jako ważnego elementu wspierania efektywności w miejscu pracy	wykorzystać rolę humoru jako ważnego elementu wspierania efektywności w miejscu pracy
			identyfikować inne czynniki, takie jak punktualność, precyzja i efektywność, które mogą zapewnić wydajną pracę	użyć inne czynniki, takie jak punktualność, precyzja i efektywność, w celu zapewnienia wydajności pracy