

RYZIKO KULTUROWE W ORGANIZACJI W ERZE GLOBALIZACJI KOMPETENCJE A RZECZYWISTOŚĆ

Wydarzenie upowszechniające



INFORMACJE O PROJEKCIE

TYTUŁ: Ryzyko kulturowe w organizacji w erze globalizacji. Kompetencje a rzeczywistość

NUMER: 2018-1-PL01-KA204-051056

CZAS TRWANIA: 33 miesiące

FINANSOWANIE: Program Erasmus+

AKCJA 2: Współpraca na rzecz innowacji i dobrych praktyk – partnerstwa strategiczne na rzecz edukacji dorosłych

KONTAKT - koordynator projektu: ludmila.walaszczyk@itee.lukasiewicz.gov.pl

PARTNERZY



Łukasiewicz

Instytut Technologii Eksploatacji

Polska – koordynator projektu



Cypr



TRAINING2000

Włochy



Patvērums
DROŠĀ MĀJA

Łotwa



Wielka Brytania

O PROJEKCIE

W dzisiejszym świecie, kiedy granice są otwarte, istnieje silna potrzeba skupienia się na dialogu międzykulturowym między ludźmi, którzy pracują razem. W związku z napływem do Europy migrantów z różnych kręgów kulturowych, osoby przybywające do Europy będą zatrudniane w różnego rodzaju firmach/organizacjach krajów przyjmujących. Może to powodować wiele nieporozumień między pracownikami wynikających z braku kompetencji kulturowych i braku umiejętności radzenia sobie z ryzykiem kulturowym w organizacji. Dotyczy to zarówno pracowników jak i pracodawców. Rozwijanie kompetencji kulturowych daje możliwość zrozumienia, odpowiedniego komunikowania się i efektywnego współdziałania i pracy z ludźmi pochodzących z różnych kultur.

CELE PROJEKTU

CULT_Risk ma za zadanie zidentyfikować ryzyka kulturowe w organizacji, zachowania, które mogą te ryzyka powodować oraz opracować metody radzenia sobie z ryzykiem kulturowym, aby organizacja działała jak najbardziej efektywnie. Ponadto celem projektu jest zaprojektowanie szkoleń on-line, zarówno dla pracowników szczebla kierowniczego, jak i niższego, pracujących w organizacjach wielokulturowych. Celem szkolenia będzie wykształcenie grupy docelowej pod kątem zarządzania ryzykiem kulturowym występującym w organizacjach oraz wypracowanie zachowań minimalizujących ryzyko wykluczenia społecznego w miejscu pracy.

GRUPA DOCELOWA

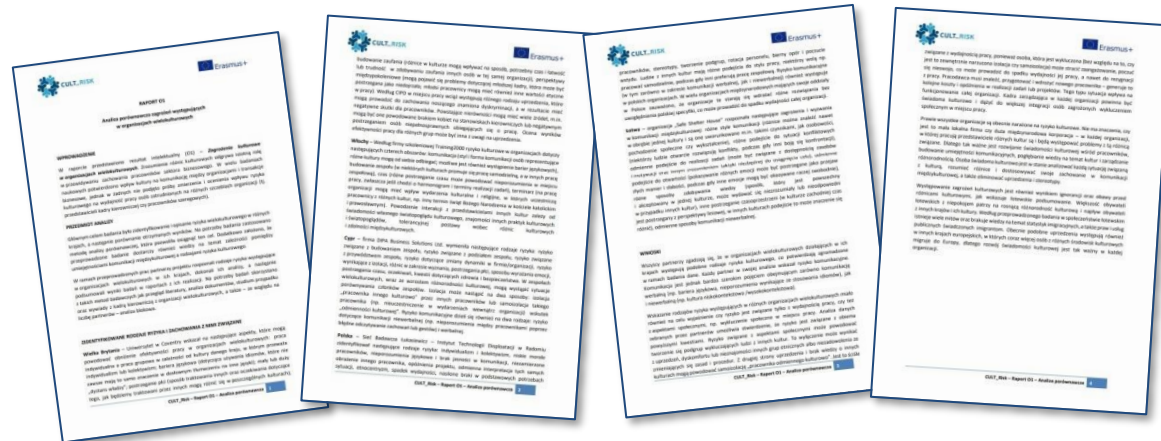
- Pracownicy organizacji wielokulturowych (kadra kierownicza i pracownicy niższego szczebla)
- Politycy, władze publiczne oraz osoby prywatne zainteresowane tematyką projektu
- Osoby oraz organizacje zainteresowane celem projektu, chętne do rozpowszechnienia jego wyników i wsparcia zrównoważonego rozwoju

REZULTATY PROJEKTU

REZULTAT 1 – Rodzaje ryzyk w organizacjach wielokulturowych

Głównym celem badania było zidentyfikowanie i opisanie ryzyka wielokulturowego w różnych krajach, a następnie porównanie otrzymanych wyników. Na potrzeby badania zastosowano metodę analizy porównawczej, która pozwoliła osiągnąć ten cel. Dodatkowo założono, że przeprowadzone badanie dostarczy również wiedzy na temat zależności pomiędzy umiejętnościami komunikacji międzykulturowej a rodzajami ryzyka kulturowego.

Analiza porównawcza dostępna jest na stronie internetowej projektu w zakładce „Rezultaty”.



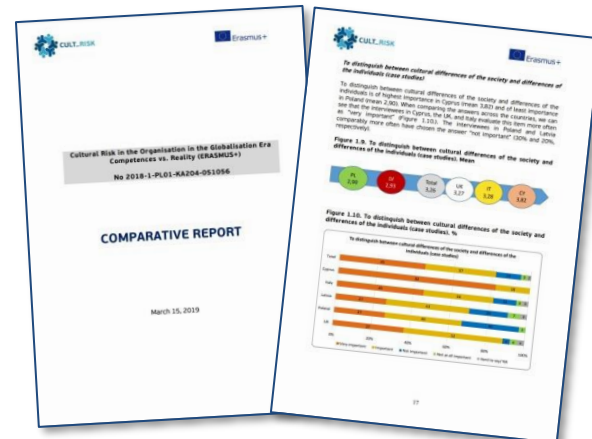
REZULTATY PROJEKTU

REZULTAT 2 – Mapa kompetencji kulturowych w organizacjach wielokulturowych

Badanie miało na celu zidentyfikować kompetencje kulturowe, jakie posiadają pracownicy organizacji wielokulturowych. Opracowana została analiza porównawcza wyników z 5 krajów partnerskich a na jej podstawie przygotowano mapę kompetencji, jakie zdobędą uczestnicy kursu po jego ukończeniu. Kompetencje przypisane są konkretnym modułom i jednostkom szkoleniowym.

Analiza porównawcza oraz mapa kompetencji dostępne są na stronie internetowej projektu w zakładce „Rezultaty”.

MODUŁ	JEDNOSTKA	KOMPENDIUM WIEDZY	WIEDZA	OPIS KOMPETENCJI
Moduł 1: Wprowadzenie do kultury	1.1. Czym jest wielokulturowość?	1.1.1. Definicja wielokulturowości	1.1.1.1. Definicja wielokulturowości	1.1.1.1.1. Definicja wielokulturowości
	1.2. Dlaczego jest ważne?	1.2.1. Dlaczego jest ważne?	1.2.1.1. Dlaczego jest ważne?	1.2.1.1.1. Dlaczego jest ważne?
Moduł 2: Komunikacja w kulturze	2.1. Jak komunikować się w kulturze?	2.1.1. Jak komunikować się w kulturze?	2.1.1.1. Jak komunikować się w kulturze?	2.1.1.1.1. Jak komunikować się w kulturze?
	2.2. Jak komunikować się w kulturze?	2.2.1. Jak komunikować się w kulturze?	2.2.1.1. Jak komunikować się w kulturze?	2.2.1.1.1. Jak komunikować się w kulturze?
Moduł 3: Zarządzanie w kulturze	3.1. Jak zarządzać w kulturze?	3.1.1. Jak zarządzać w kulturze?	3.1.1.1. Jak zarządzać w kulturze?	3.1.1.1.1. Jak zarządzać w kulturze?
	3.2. Jak zarządzać w kulturze?	3.2.1. Jak zarządzać w kulturze?	3.2.1.1. Jak zarządzać w kulturze?	3.2.1.1.1. Jak zarządzać w kulturze?
Moduł 4: Współpraca w kulturze	4.1. Jak współpracować w kulturze?	4.1.1. Jak współpracować w kulturze?	4.1.1.1. Jak współpracować w kulturze?	4.1.1.1.1. Jak współpracować w kulturze?
	4.2. Jak współpracować w kulturze?	4.2.1. Jak współpracować w kulturze?	4.2.1.1. Jak współpracować w kulturze?	4.2.1.1.1. Jak współpracować w kulturze?
Moduł 5: Rozwiązywanie problemów w kulturze	5.1. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?	5.1.1. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?	5.1.1.1. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?	5.1.1.1.1. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?
	5.2. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?	5.2.1. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?	5.2.1.1. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?	5.2.1.1.1. Jak rozwiązywać problemy w kulturze?



REZULTATY PROJEKTU

REZULTAT 3 – Treści szkoleniowe ukierunkowane na nabycie kompetencji umożliwiających eliminację lub minimalizację ryzyka w środowisku wielokulturowym

Treści szkoleniowe zostały przygotowane przez partnerów w formie modułowej. Każdy moduł został opracowany w taki sposób, by jak najefektywniej przekazać wiedzę uczestnikom kursu oraz rozwinąć poszczególne kompetencje zidentyfikowane w poprzednim rezultacie. Materiały stanowiące wynik rezultatu zostały dostosowane do platformy e-learningowej (rezultat 5).

Moduł 1 – Świadomość kulturowa

Moduł 2 – Zrozumienie innych kultur

Moduł 3 – Stereotypy

Moduł 4 – Komunikacja

Moduł 5 – Praca zespołowa i integracja społeczna

Moduł 6 – Przywództwo i hierarchia

Moduł 7 – Style uczenia się

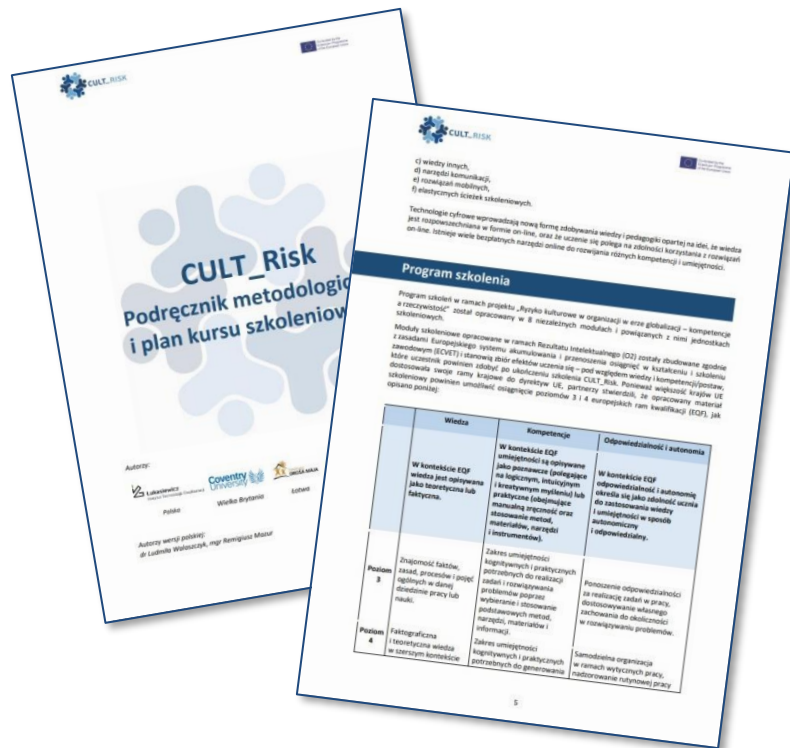
Moduł 8 – Cechy w miejscu pracy

REZULTATY PROJEKTU

REZULTAT 4 – Podręcznik metodologiczny dla edukatorów osób dorosłych

Głównym celem podręcznika metodologicznego i planu kursu szkoleniowego CULT_Risk jest określenie podejść i metod, które pomogą pedagogom, nauczycielom, mentorom i trenerom w realizacji kursu szkoleniowego i wykorzystaniu materiałów szkoleniowych, na potrzeby wyeliminowania możliwości wystąpienia ryzyka kulturowego w środowiskach charakteryzujących się wielokulturowością. W podręczniku opisano narzędzia opracowane w ramach projektu, tematykę poszczególnych modułów szkoleniowych oraz ich harmonogram, a także metodykę projektowania mapy kompetencji i materiałów edukacyjnych dostępnych w domenie publicznej (w ramach tzw. otwartych zasobów edukacyjnych - OER), które mogą służyć za podstawę przy opracowywaniu dodatkowych indywidualnych treści edukacyjnych przez nauczycieli lub szkoleniowców. Opracowane materiały umożliwiają uczestnikom kursu zapoznanie się z różnicami kulturowymi i ich zrozumienie, a także pomogą im w dostosowaniu się do nich w życiu codziennym.

Podręcznik dostępny jest na stronie internetowej projektu w zakładce „Rezultaty”.



REZULTATY PROJEKTU

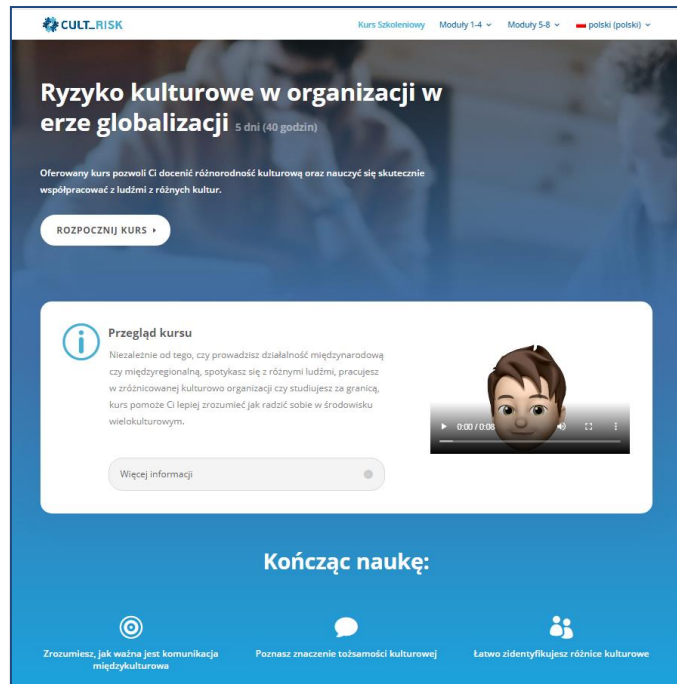
REZULTAT 5 – Platforma on-line z treściami szkoleniowymi

Treści szkoleniowe zostały dostosowane do platformy e-learningowej, która jest głównym rezultatem projektu CULT_Risk.

Dzięki opracowanej platformie, uczestnicy kursu lepiej rozumieją złożoność międzykulturową, zwiększą świadomość tożsamości kulturowej, zarówno własnej, jak i innych oraz zrozumieją i docenią różnice kulturowe. Pomoże to dostosować się do nowych praktyk kulturowych, które pojawiają się w życiu każdego z nas – czy to za pośrednictwem mediów, czy poprzez interakcje międzyludzkie.

Kurs przygotował międzynarodowy, wielokulturowy zespół, w którego skład wchodzi specjalści z Polski, Wielkiej Brytanii, Włoch, Łotwy i Cypru. Każdy moduł został opracowany przez partnera z innego kraju oraz ma inny styl, dzięki czemu łatwiej będzie zrozumieć zagadnienia związane z różnicami kulturowymi.

Platforma jest dostępna na stronie internetowej projektu w zakładce „Szkolenie”.



The screenshot shows the user interface of the online learning platform. At the top, there is a navigation bar with the 'CULT_RISK' logo, the course name 'Kurs Szkoleniowy', and module selection options 'Moduły 1-4' and 'Moduły 5-8'. A language dropdown menu is set to 'polski (polski)'. The main content area features the course title 'Ryzyko kulturowe w organizacji w erze globalizacji' with a duration of '5 dni (40 godzin)'. Below the title, a short description states: 'Oferowany kurs pozwoli Ci docenić różnorodność kulturową oraz nauczyć się skutecznie współpracować z ludźmi z różnych kultur.' A prominent 'ROZPOCZNIJ KURS' button is visible. A 'Przegląd kursu' section includes an information icon, a text block explaining the course's focus on international and regional activities, and a video player showing a 3D character. A 'Więcej informacji' button is located below the text. At the bottom, a blue banner reads 'Kończąc naukę:' followed by three icons and their corresponding messages: a target icon for 'Zrozumiesz, jak ważna jest komunikacja międzykulturowa', a speech bubble icon for 'Poznasz znaczenie tożsamości kulturowej', and a group of people icon for 'Łatwo zidentyfikujesz różnice kulturowe'.

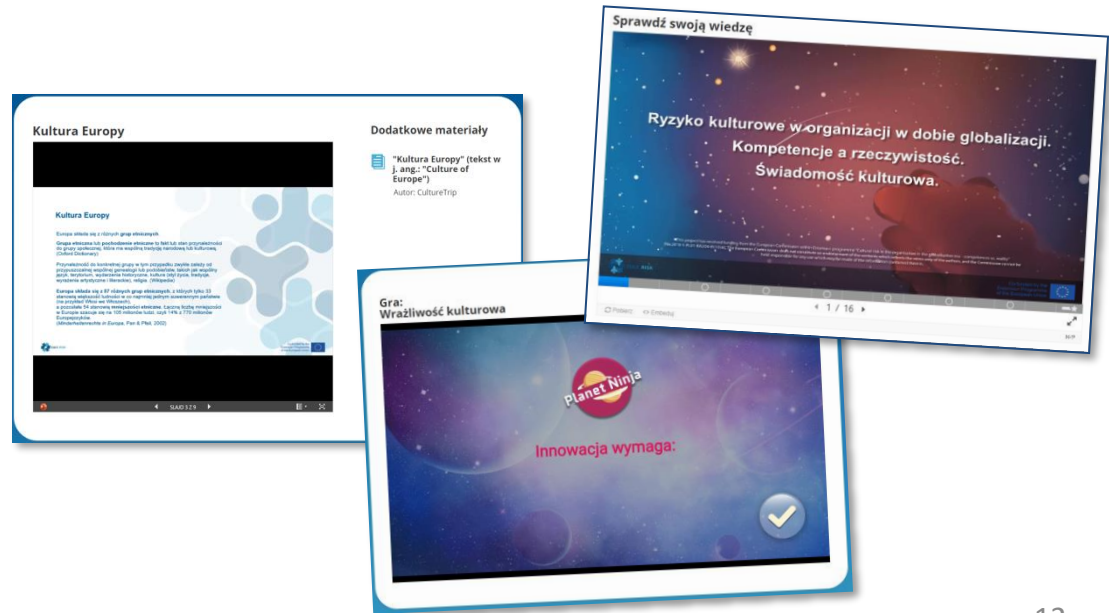
MODUŁ 1 – Świadomość kulturowa

Celem modułu jest przedstawienie kadry zarządzającej oraz pracownikom zagadnienia świadomości kulturowej w miejscu pracy. Uczestnik kursu zdobędzie wiedzę i kompetencje w zakresie kultury i świadomości kulturowej oraz różnic kulturowych indywidualnych osób i całych społeczeństw.

Uczestnicy zidentyfikują główne bariery w rozwoju świadomości kulturowej oraz zdobędą kompetencje niezbędne do przezwyciężenia uprzedzeń związanych z różnorodnością. W tym module uczestnicy rozumieją w jaki sposób i dlaczego ważne jest podnoszenie świadomości międzykulturowej w miejscu pracy oraz jak wdrażać i zarządzać efektywną komunikacją międzykulturową.

Moduł zawiera następujące części:

- Kultura, świadomość międzykulturowa, wrażliwość kulturowa i szok kulturowy.
- Przedstawienie najpopularniejszych kultur.
- Strategie przezwycięzania różnic.
- Kultura jednostki a kultura społeczeństwa.
- Test samooceny



MODUŁ 2 – Zrozumienie innych kultur

Celem tego modułu jest identyfikacja sposobów i metod zrozumienia kultury innej niż własna.

Uczestnicy dowiedzą się, że w dzisiejszych czasach w miejscu pracy występują różne kultury oraz rolę tolerancji między ludźmi z różnych kultur; zrozumieją i będą w stanie określić, dlaczego ludzie z różnych kultur mogą zachowywać się inaczej, a także zidentyfikować niuanse w normach i wartościach kulturowych oraz kluczowe czynniki i postawy kulturowe.

Moduł zawiera następujące części:

- Różne kultury w miejscu pracy.
- Zrozumienie innych kultur i rola tolerancji.
- Jak kultura wpływa na różne czynniki w miejscu pracy?
- Test samooceny



Wiedza i kompetencje

2.1. Zrozumienie różnych kultur i rola tolerancji

2.2. Jak kultura wpływa na różne czynniki w miejscu pracy?

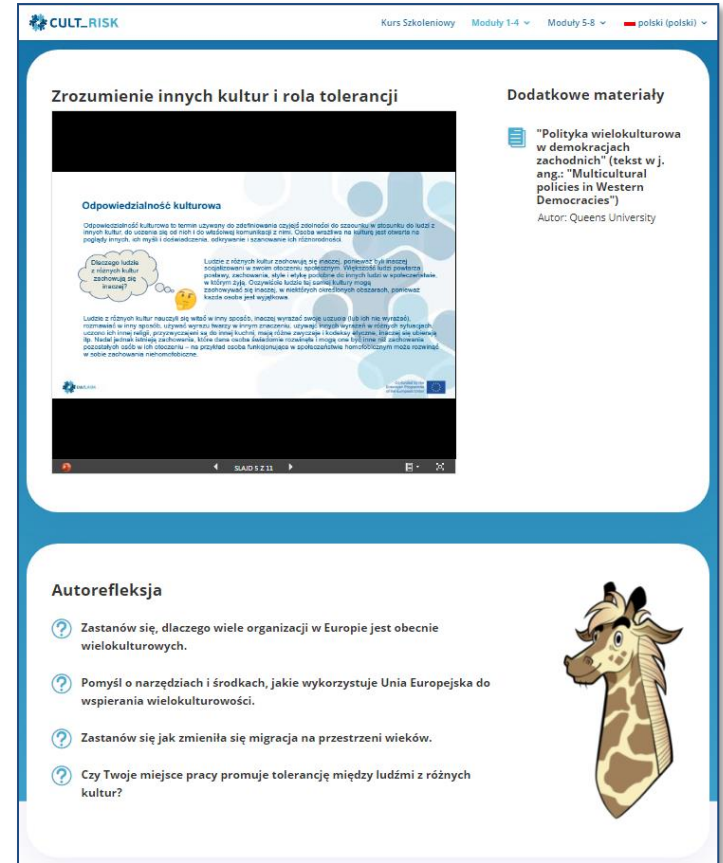
2.3. Podsumowanie

Wiedza
Uczestnicy szkolenia po jego ukończeniu będą:

- definiować rolę tolerancji pomiędzy osobami z różnych kultur,
- wskazywać, dlaczego ludzie z różnych kultur mogą różnie się zachowywać,
- identyfikować różnice w zakresie norm i wartości kulturowych,
- znać kluczowe czynniki i postawy kulturowe tj. czas, przestrzeń, autorytet, rytmika, zadania i relacje).

Kompetencje
Uczestnicy szkolenia po jego ukończeniu będą potrafili:

- nakreślić rolę tolerancji pomiędzy osobami z różnych kultur,
- wyjaśnić, dlaczego ludzie z różnych kultur mogą zachowywać się inaczej,
- analizować różnice norm i wartości kulturowych,
- poddać analizie kluczowe czynniki i postawy kulturowe tj. czas, przestrzeń, autorytet, rytmika, zadania i relacje).



Zrozumienie innych kultur i rola tolerancji

Odpowiedzialność kulturowa

Odpowiedzialność kulturowa to termin używany do określenia zdolności do szacunku do ludzi z innych kultur, do ustalenia się ich roli i do właściwego komunikacji z nimi. Składa się z następujących elementów: pogłębiej myśli, ich myśli i doświadczenia, odkrywanie i szacowanie ich różnorodności.

Chociaż ludzie z różnych kultur zachowują się inaczej, ponieważ "ich sposób" myślenia i warianty obywatelskie są różne. Odpowiedzialność kulturowa to nie jest kwestia polityki, zachowania, stylu i stylu postępowania, ale jest to kwestia włączenia się w ich świat. Chociaż ludzie z różnych kultur mogą zachowywać się inaczej, w niektórych określonych obszarach, powinniśmy być w stanie je zrozumieć.


Ludzie z różnych kultur zachowują się inaczej, ponieważ "ich sposób" myślenia i warianty obywatelskie są różne. Odpowiedzialność kulturowa to nie jest kwestia polityki, zachowania, stylu i stylu postępowania, ale jest to kwestia włączenia się w ich świat. Chociaż ludzie z różnych kultur mogą zachowywać się inaczej, w niektórych określonych obszarach, powinniśmy być w stanie je zrozumieć.

Dodatkowe materiały

"Polityka wielokulturowa w demokracjach zachodnich" (tekst w j. ang.: "Multicultural policies in Western Democracies")
Autor: Queens University

Autorefleksja

- 🕒 Zastanów się, dlaczego wiele organizacji w Europie jest obecnie wielokulturowych.
- 🕒 Pomyśl o narzędziach i środkach, jakie wykorzystuje Unia Europejska do wspierania wielokulturowości.
- 🕒 Zastanów się jak zmieniła się migracja na przestrzeni wieków.
- 🕒 Czy Twoje miejsce pracy promuje tolerancję między ludźmi z różnych kultur?



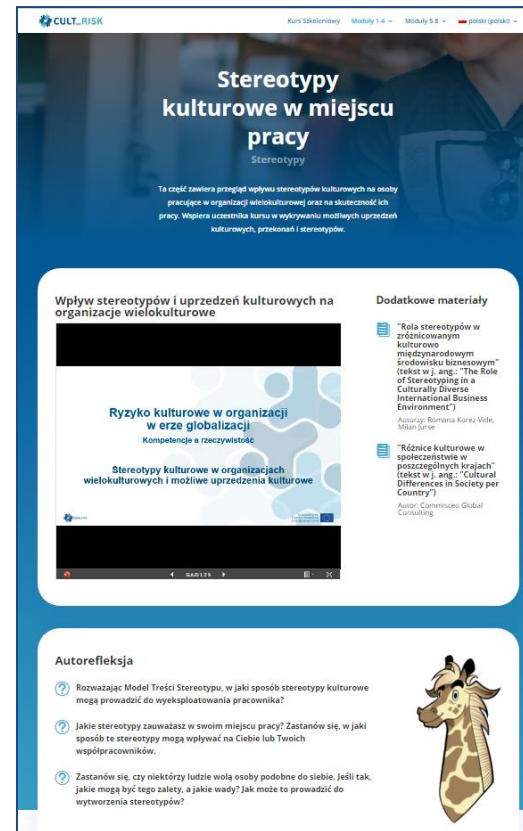
MODUŁ 3 – Stereotypy

Celem tego modułu jest przedstawienie kadrze zarządzającej oraz pracownikom stereotypów kulturowych, które mogą wystąpić w miejscu pracy. Uczestnik kursu zdobędzie wiedzę i kompetencje na temat stereotypów kulturowych oraz ich wpływu na osoby pracujące w organizacjach wielokulturowych.

Uczestnicy zidentyfikują główne przyczyny stereotypów kulturowych i znajdą możliwe uprzedzenia kulturowe oraz przekonania. W tym module uczestnicy zrozumieją, czym jest stereotyp kulturowy i jak sobie z nim poradzić w miejscu pracy.

Moduł zawiera następujące części:

- Stereotypy kulturowe i powiązane z nimi zagrożenia.
- Różne stereotypy kulturowe.
- Czynniki stereotypów kulturowych.
- Wpływ stereotypów i uprzedzeń kulturowych na organizacje wielokulturowe.
- Test samooceny



Stereotypy kulturowe w miejscu pracy
Stereotypy

Ta część zawiera przegląd wpływu stereotypów kulturowych na osoby pracujące w organizacji wielokulturowej oraz na skuteczność ich pracy. Wpisz uczestnika kursu w wykrywanie możliwych uprzedzeń kulturowych, przekonań i stereotypów.

Wpływ stereotypów i uprzedzeń kulturowych na organizacje wielokulturowe

Ryzyko kulturowe w organizacji w erze globalizacji
Kompetencje a rzeczywistość


Stereotypy kulturowe w organizacjach wielokulturowych i możliwe uprzedzenia kulturowe

Dodatkowe materiały

- "Rola stereotypów w zróżnicowanym międzynarodowym środowisku biznesowym" (tekst w j. ang. – "The Role of Stereotyping in a Culturally Diverse International Business Environment")
Autorzy: Romana Koruž Vide, Milan Jurec
- "Różnice kulturowe w społeczeństwie w poszczególnych krajach" (tekst w j. ang. – "Cultural Differences in Society per Country")
Autor: Commissione Global Consulting

Autorefleksja

- Rozważając Model Treści Stereotypu, w jaki sposób stereotypy kulturowe mogą prowadzić do wyeksploatowania pracownika?
- Jakie stereotypy zauważasz w swoim miejscu pracy? Zastanów się, w jaki sposób te stereotypy mogą wpływać na Ciebie lub Twoich współpracowników.
- Zastanów się, czy niektórzy ludzie wolą osoby podobne do siebie. Jeśli tak, jakie mogą być tego zalety, a jakie wady? Jak może to prowadzić do wytworzenia stereotypów?

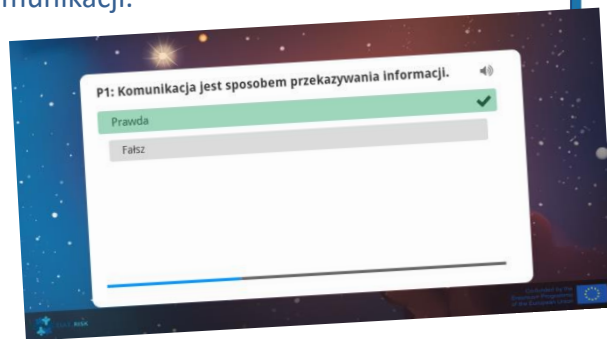


MODUŁ 4 – Komunikacja

Celem tego modułu jest przedstawienie głównych stylów komunikacji kadry zarządzającej oraz pracownikom w organizacji wielokulturowej. Uczestnicy kursu zdobędą wiedzę i kompetencje na temat istniejących sposobów komunikowania się, głównych stylów komunikacji oraz różnic w komunikacji werbalnej i niewerbalnej między ludźmi pochodzącymi z różnych kultur. Ponadto będą mogli również zidentyfikować własny styl komunikacji i zweryfikować bariery kulturowe w procesie komunikacji. W tym module uczestnicy zrozumieją, w jaki sposób i dlaczego ważne jest, aby upewnić się, że wiadomość, którą chcemy przekazać, jest odbierana przez drugą osobę lub grupę osób zgodnie z oczekiwaniami.

Moduł zawiera następujące części:

- Metody komunikacji.
- Podstawowe style komunikacji.
- Jak rozpoznać własny styl komunikacji?
- Różnice w komunikacji werbalnej i niewerbalnej w różnych kulturach.
- Bariery kulturowe w komunikacji.
- Test samooceny.



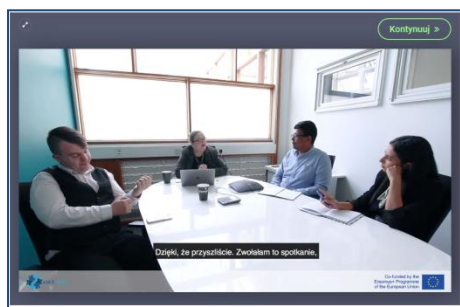
MODUŁ 5 – Praca zespołowa i integracja społeczna

Celem tego modułu jest wprowadzenie procesu budowania pracy zespołowej w organizacjach wielokulturowych. Uczestnik kursu zdobędzie wiedzę i kompetencje na temat stylów zarządzania wielokulturowym zespołem, sposobów rozwiązywania problemów, inteligencji emocjonalnej i emocji.

Zidentyfikują również zmiany, które są potrzebne w zespole wielokulturowym, rolę menedżera we wdrażaniu zmian. Uczestnicy określą rolę emocji w wielokulturowym zespole i różnice między kulturami. Zidentyfikują sposoby rozwiązywania różnych problemów w wielokulturowej organizacji i zapobiegania im oraz przećwiczą definiowanie rzeczywistych problemów w zespołach.

Moduł zawiera następujące części:

- Zmiany niezbędne w wielokulturowych zespołach.
- Rola emocji w wielokulturowych zespołach.
- Rozwiązywanie problemów w wielokulturowych zespołach.
- Test samooceny.



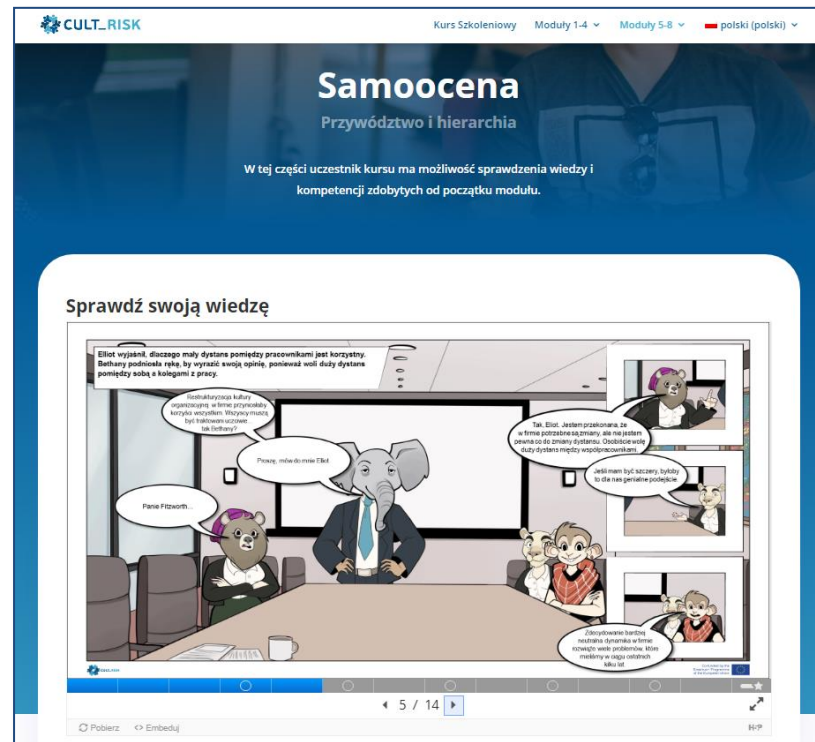
MODUŁ 6 – Przywództwo i hierarchia

Celem tego modułu jest przybliżenie kadrze zarządzającej i pracownikom organizacji wielokulturowych znaczenia przywództwa i kwestii związanych z hierarchią, które wpływają na jakość pracy. Uczestnik kursu zdobędzie wiedzę i kompetencje na temat różnic w stylach zarządzania i rozwoju przywództwa. Zidentyfikuje również czynniki kulturowe oraz czynniki związane z zarządzaniem i będzie mógł je wykorzystać do poprawy jakości pracy.

W tym module uczestnicy zrozumieją, w jaki sposób i dlaczego ważne jest określenie artefaktów w organizacji wielokulturowej (tj. zachowania obecnych pracowników wobec nowych pracowników, spotkania pracowników spoza firmy mające na celu ich lepszą integrację, inne ceremonie i rytuały w organizacji).

Moduł zawiera następujące części:

- Elementy kultury organizacyjnej.
- Różnorodność kulturowa w wielokulturowych organizacjach.
- Hierarchia i relacje w wielokulturowych organizacjach.
- Wprowadzanie zmian w wielokulturowych organizacjach.
- Test samooceny.



MODUŁ 7 – Style uczenia się

Celem tego modułu jest przedstawienie kadrze zarządzającej i pracownikom stylów uczenia się. Uczestnik kursu zdobędzie wiedzę i kompetencje w zakresie stylów uczenia się, kulturowego wpływu na style uczenia się i sposobów różnicowania stylów uczenia się w organizacji. Uczestnicy określą własny styl uczenia się.

Uczestnicy kursu zidentyfikują związek między stylami uczenia się a kulturą.

W tym module uczestnicy kursu zrozumieją, w jaki sposób i dlaczego ważne jest podnoszenie świadomości na temat stylów uczenia się w miejscu pracy oraz jak wdrażać i zarządzać skutecznymi metodami szkolenia, aby zaangażować wszystkich uczniów.

Moduł zawiera następujące części:

- Wprowadzenie do stylów uczenia się.
- Kultura a style uczenia się.
- Style uczenia się w organizacjach.
- Test samooceny.



Wprowadzenie do stylów uczenia się

Określ swój styl uczenia się

- 📄 "Style uczenia się według Kolba - kwestionariusz" (tekst w j. ang.: "Kolb's Learning Style Inventory: Questionnaire")
Autor: City of Bunbury; Emergency Resilience Tools
- ▶️ "Preferencje edukacyjne (kinestetyczne, wizualne, słuchowe) Quiz wideo" (video w j. ang.: "Learning Preferences (Kinesthetic, Visual, Auditory) Video Quiz")
Autor: Make Your Mind Up

Dodatkowe materiały

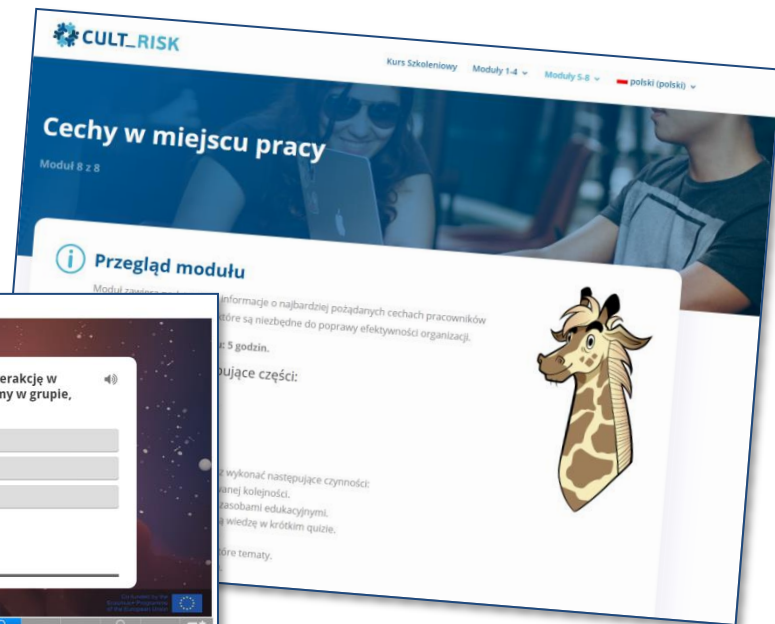
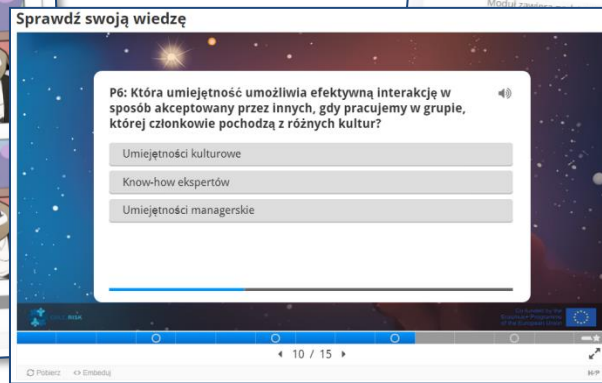
- 📄 "Style uczenia się według Kolba" (tekst w j. ang.: "Kolb's Learning Styles")

MODUŁ 8 – Cechy w miejscu pracy

Moduł zawiera podstawowe informacje o najbardziej pożądanych cechach pracowników oraz samego miejsca pracy, które są niezbędne do poprawy efektywności organizacji.

Moduł zawiera następujące części:

- Cechy w miejscu pracy.
- Końcowy test oceny wiedzy.
- Test samooceny.





ZAPRASZAMY!

WWW.CULTURALRISK.EU



Współfinansowany w ramach
programu Unii Europejskiej
Erasmus+