



# CULT\_Risk

## Podręcznik metodologiczny i plan kursu szkoleniowego

*Autorzy:*



*Polska*



*Wielka Brytania*



*Łotwa*



*Cypr*



*Włochy*

*Autorzy wersji polskiej:*

*dr Ludmiła Walaszczyk, mgr Remigiusz Mazur*

## Spis treści

|                                          |           |
|------------------------------------------|-----------|
| <i>Wprowadzenie.....</i>                 | <i>3</i>  |
| <i>Program szkolenia .....</i>           | <i>5</i>  |
| <i>Struktura treści.....</i>             | <i>11</i> |
| Struktura modułu .....                   | 11        |
| Zawartość widoczna wewnątrz sekcji ..... | 12        |
| Streszczenie .....                       | 12        |
| Wiedza .....                             | 12        |
| Kompetencje .....                        | 12        |
| <i>Prawa autorskie.....</i>              | <i>18</i> |

## Wprowadzenie

W dobie globalizacji żyjemy w wielokulturowych społeczeństwach, które są zróżnicowane pod względem etnicznym, narodowościowym, rasowym i wyznaniowym, jednak mimo codziennego obcowania z innymi kulturami w podświadomości wielu obywateli wciąż często występują głęboko zakorzenione uprzedzenia i stereotypy, które mogą rodzić zachowania noszące znamiona dyskryminacji. **Projekt „Ryzyko kulturowe w organizacjach w erze globalizacji – kompetencje a rzeczywistość” (CULT\_Risk) ma na celu zwiększenie świadomości kulturowej w organizacjach i zapoznanie ludzi z ryzykiem związanym z błędnymi przekonaniami kulturowymi i uogólnieniami.** Kultura i różnice kulturowe to kwestie, których organizacje wielokulturowe nie mogą już ignorować i którym muszą stawić czoła, aby móc skutecznie reagować na dynamiczne zmiany na rynku pracy.

Projekt skierowany jest do pracowników oraz pracodawców, którzy zostali lub mogą zostać narażeni na wystąpienie ryzyka kulturowego w miejscu pracy, a także do osób, które chcą skorzystać z otwartych zasobów edukacyjnych, które pozwolą im poszerzyć wiedzę na temat różnic kulturowych i wypracować odpowiednie zachowania, aby stać się bardziej świadomym członkiem globalnej społeczności.

Podręcznik metodologiczny i plan kursu szkoleniowego CULT\_Risk dla osób zajmujących się edukacją dorosłych jest rezultatem projektu realizowanego w ramach programu ERASMUS +.

**Głównym celem niniejszego podręcznika jest określenie podejść i metod, które pomogą pedagogom, nauczycielom, mentorom i trenerom w realizacji kursu szkoleniowego i wykorzystaniu materiałów szkoleniowych projektu CULT\_Risk, na potrzeby wyeliminowania możliwości wystąpienia ryzyka kulturowego w środowiskach charakteryzujących się wielokulturowością.**

W podręczniku opisano narzędzia opracowane w ramach projektu CULT\_Risk, 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 (OZE)), 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.

Kurs został przygotowany przez międzynarodowy zespół specjalistów z Polski (*Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji w Radomiu*), Wielkiej Brytanii (*Coventry University*), Włoch (*Training 2000*), Łotwy (*Safe Shelter House*) i Cypru (*DIPA Business Solutions*), czyli krajów o odmiennej kulturze. Każdy moduł szkoleniowy jest autorstwa innego partnera biorącego udział w projekcie CULT\_Risk i różni się pod względem stylu, co pozwala na lepsze zrozumienie zagadnień związanych z różnicami kulturowymi. Materiały edukacyjne zostały w pierwszej kolejności opracowane w języku angielskim, a następnie przetłumaczone na języki partnerów (tj. na język polski, włoski, grecki i łotewski) i dostosowane do wymogów kulturowych ich krajów.

## Zasady dydaktyczne

Pomimo bogatej oferty narzędzi edukacyjnych wydaje się, że wciąż istnieje luka między metodami nauczania uważanymi za najbardziej skuteczne a tymi, które są najczęściej stosowane w edukacji osób dorosłych (wykłady, symulacje komputerowe i gry biznesowe, praca projektowa i praca w grupie, wizyty studyjne w firmach oraz staże).

Aby uwolnić wielki potencjał edukacji z zakresu świadomości kulturowej, pedagodzy powinni starać się uwzględnić następujące zasady dydaktyczne w procesie nauczania.

- ***Podstawą modelu szkolenia powinno być podejście skoncentrowane na uczestniku kursu***

Edukacja z zakresu świadomości kulturowej wymaga podejścia pedagogicznego skoncentrowanego na grupie docelowej. Pedagodzy powinni stosować strategię oddolną, która obejmuje na przykład doświadczenia z życia grupy docelowej. Edukacja dorosłych powinna umożliwiać stosowanie modeli, które zachęcają grupy docelowe do dalszego uczenia się poprzez doświadczenie. To podejście powinno koncentrować się na zainteresowaniach i kompetencjach grup docelowych.

- ***Podejście dydaktyczne powinno bazować na autonomii/ aktywnym uczeniu się/ uczeniu się przez doświadczenie***

Świadomość kulturowa ma charakter refleksyjny i powinna bazować na uczeniu się przez doświadczenie. Kompetencje i umiejętności można nabyć lub poszerzyć tylko poprzez praktyczne doświadczenia edukacyjne. W przeciwieństwie do podejścia stosowanego w tradycyjnych metodach nauczania, w szkoleniu dotyczącym różnic kulturowych i ryzyka z nimi związanego, grupa docelowa powinna być aktywnym i autonomicznym uczestnikiem zajęć, a nie tylko ich odbiorcą. W tej perspektywie niezbędne jest przygotowanie uczestników kursu do samodzielnego myślenia, w tym do wyciągania wniosków z popełnianych błędów (perspektywa „dobrego błędu”), zachęcanie do odwoływania się do własnych uczuć, postaw i wartości, także w sytuacjach konfliktowych. W tym kontekście bardzo ważna staje się możliwość „uczenia się poprzez działanie”.

Osoby zajmujące się edukacją dorosłych (bezpośrednią i zdalną) powinny ułatwiać grupie docelowej samodzielne uczenie się, również poprzez udostępnianie narzędzi do autorefleksji i samooceny.

- ***Motywacja grupy docelowej jest kluczowym czynnikiem sukcesu w nauce***

Motywacja grup docelowych jest uważana za jeden z głównych problemów w edukacji dorosłych. Osoby zajmujące się edukacją dorosłych powinny stosować różne podejścia, aby motywować uczestników kursu, a także promować nauczanie oparte na doświadczeniu, jak również korzystać z technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT). Ponadto podczas szkolenia pracowników danej firmy/organizacji ważne jest, aby proces edukacyjny został dostosowany do potrzeb i aspiracji zawodowych oraz rozwoju osobistego kursantów. Szkolenie oparte na rzeczywistych scenariuszach i studiach przypadków, do których uczestnicy kursu mogą się odnosić, jest ciekawsze i tym samym o wiele bardziej motywujące.

- ***Technologie cyfrowe i narzędzia ICT należy uznać za podstawowe zasoby w edukacji dorosłych***

Wartość dodana technologii w edukacji osób dorosłych oraz podnoszenia świadomości kulturowej polega na dostępie do:

- a) zasobów,
- b) narzędzi do wyszukiwania informacji,

- c) wiedzy innych,
- d) narzędzi komunikacji,
- e) rozwiązań mobilnych,
- f) elastycznych ścieżek szkoleniowych.

Technologie cyfrowe wprowadzają nową formę zdobywania wiedzy i pedagogiki opartej na idei, że wiedza jest rozpowszechniana w formie on-line, oraz że uczenie się polega na zdolności korzystania z rozwiązań on-line. Istnieje wiele bezpłatnych narzędzi online do rozwijania różnych kompetencji i umiejętności.

## Program szkolenia

Program szkoleń w ramach projektu „Ryzyko kulturowe w organizacji w erze globalizacji – kompetencje a rzeczywistość” został opracowany w 8 niezależnych modułach i powiązanych z nimi jednostkach szkoleniowych.

Moduły szkoleniowe opracowane w ramach Rezultatu Intelktualnego (O2) zostały zbudowane zgodnie z zasadami Europejskiego systemu akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) i stanowią zbiór efektów uczenia się – pod względem wiedzy i kompetencji/postaw, które uczestnik powinien zdobyć po ukończeniu szkolenia CULT\_Risk. Ponieważ większość krajów UE dostosowała swoje ramy krajowe do dyrektyw UE, partnerzy stwierdzili, że opracowany materiał szkoleniowy powinien umożliwić osiągnięcie poziomów 3 i 4 europejskich ram kwalifikacji (EQF), jak opisano poniżej:

|                 | <b>Wiedza</b>                                                                          | <b>Kompetencje</b>                                                                                                                                                                                                                       | <b>Odpowiedzialność i autonomia</b>                                                                                                                                 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                 | <b>W kontekście EQF wiedza jest opisywana jako teoretyczna lub faktyczna.</b>          | <b>W kontekście EQF umiejętności są opisywane jako poznawcze (polegające na logicznym, intuicyjnym i kreatywnym myśleniu) lub praktyczne (obejmujące manualną zręczność oraz stosowanie metod, materiałów, narzędzi i instrumentów).</b> | <b>W kontekście EQF odpowiedzialność i autonomię określa się jako zdolność ucznia do zastosowania wiedzy i umiejętności w sposób autonomiczny i odpowiedzialny.</b> |
| <b>Poziom 3</b> | Znajomość faktów, zasad, procesów i pojęć ogólnych w danej dziedzinie pracy lub nauki. | Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do realizacji zadań i rozwiązywania problemów poprzez wybieranie i stosowanie podstawowych metod, narzędzi, materiałów i informacji.                                         | Ponoszenie odpowiedzialności za realizację zadań w pracy, dostosowywanie własnego zachowania do okoliczności w rozwiązywaniu problemów.                             |
| <b>Poziom 4</b> | Faktograficzna i teoretyczna wiedza w szerszym kontekście                              | Zakres umiejętności kognitywnych i praktycznych potrzebnych do generowania                                                                                                                                                               | Samodzielna organizacja w ramach wytycznych pracy, nadzorowanie rutynowej pracy                                                                                     |

|  |                                  |                                                                     |                                                                                                    |
|--|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | danej dziedziny pracy lub nauki. | rozwiązań określonych problemów w danej dziedzinie pracy lub nauki. | innych, ponoszenie odpowiedzialności za ocenę i doskonalenie działań związanych z pracą lub nauką. |
|--|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|

## Moduły szkoleniowe projektu CULT\_Risk:

### M1. Świadomość kulturowa

Celem tego modułu jest przedstawienie zagadnienia świadomości kulturowej w miejscu pracy. W tym module uczestnicy dowiedzą się, jak zwiększać świadomość międzykulturową i dlaczego jest to istotne, a także, jak wdrażać efektywną komunikację międzykulturową i nią zarządzać.

- 1.1. Czym jest świadomość kulturowa?
- 1.2. Najpopularniejsze typy kultur w Europie
- 1.3. Główne różnice pomiędzy kulturami
- 1.4. Podsumowanie

### M2. Zrozumienie innych kultur

Celem tego modułu jest identyfikacja sposobów i metod zrozumienia kultury innej niż własna. W tym module uczestnicy dowiedzą się więcej na temat różnych kultur, poznają rolę tolerancji, rozumieją i będą w stanie określić, dlaczego ludzie z różnych kultur mogą zachowywać się inaczej, a także zidentyfikują niuanse w normach i wartościach kulturowych oraz kluczowe czynniki i postawy kulturowe.

- 2.1. Zrozumienie innych kultur oraz rola tolerancji
- 2.2. Jak kultura wpływa na kluczowe czynniki w miejscu pracy?
- 2.3. Podsumowanie

### M3. Stereotypy

Celem tego modułu jest przedstawienie zagadnienia stereotypów kulturowych, które mogą wystąpić w miejscu pracy. Uczestnicy kursu zidentyfikują główne przyczyny stereotypów kulturowych i możliwe uprzedzenia kulturowe oraz przekonania, a także dowiedzą się, czym jest stereotyp kulturowy i jak sobie z nim radzić w miejscu pracy.

- 3.1. Identyfikacja stereotypów kulturowych
- 3.2. Stereotypy kulturowe w miejscu pracy
- 3.3. Podsumowanie

### M4. Komunikacja

Celem tego modułu jest przybliżenie zagadnienia komunikacji oraz problemów mogących mieć swoje źródło w różnicach w stylach komunikacji w miejscu pracy. Uczestnicy kursu zidentyfikują główne style komunikacji, określą swój styl komunikacji oraz nauczą się rozwiązywać problemy z nimi związane.

- 4.1. Jakie są główne style komunikacji?
- 4.2. Różnice w komunikacji werbalnej i niewerbalnej w różnych kulturach
- 4.3. Podsumowanie

### M5. Praca zespołowa i integracja społeczna

Moduł poświęcony jest zagadnieniu pracy zespołowej i integracji społecznej w miejscu pracy. Uczestnik kursu zapozna się w nim m.in. z pojęciem inteligencji emocjonalnej oraz przykładowymi sposobami rozwiązywania problemów.

- 5.1. Zmiany niezbędne w wielokulturowych zespołach
- 5.2. Rola emocji w wielokulturowych zespołach
- 5.3. Rozwiązywanie problemów w wielokulturowych zespołach
- 5.4. Podsumowanie

## **M6. Przywództwo i hierarchia**

Ten moduł przybliży uczestnikom kursu elementy kultury organizacyjnej oraz wyjaśni, jak różne podłoże kulturowe wpływa na hierarchię i relacje w organizacji.

- 6.1.** Elementy kultury organizacyjnej
- 6.2.** Różnorodność kulturowa w wielokulturowych organizacjach
- 6.3.** Hierarchia i relacje w wielokulturowych organizacjach
- 6.4.** Wprowadzanie zmian w wielokulturowych organizacjach
- 6.5.** Podsumowanie

## **M7. Style uczenia się**

Moduł przedstawia wprowadzenie do stylów uczenia się, a także wyjaśnia, jak kultura wpływa na style uczenia się pracowników.

- 7.1.** Wprowadzenie do stylów uczenia się
- 7.2.** Kultura a style uczenia się
- 7.3.** Style uczenia się w organizacjach
- 7.4.** Podsumowanie

## **M8. Jakość pracy w organizacji**

Celem modułu jest przedstawienie głównych pożądanych cech, które pracownicy powinni wykazywać w miejscu pracy. W module – na podstawie przykładów – przedstawiono, jak podnosić jakość w miejscu pracy, aby skutecznie i efektywnie pracować w organizacji wielokulturowej.

- 8.1.** Cechy w miejscu pracy
- 8.2.** Podsumowanie

**Kurs szkoleniowy CULT\_Risk trwa łącznie 40 godzin. Wszystkie materiały szkoleniowe zostały opracowane jako samodzielne elementy i mają te same ramy.**

W każdym module uczestnicy kursu mogą znaleźć przegląd treści szkoleniowych, jednostki uczenia się oraz wiedzę i kompetencje, które można osiągnąć po ukończeniu modułu. Każda jednostka zawiera materiały do nauki, zasoby zewnętrzne oraz pytania skłaniające do autorefleksji.

Na koniec każdego modułu uczestnicy mogą przystąpić do testu samooceny, aby sprawdzić zdobytą wiedzę i kompetencje.

Poniżej znajduje się szczegółowa tabela, w której zaprezentowano wiedzę i kompetencje możliwe do zdobycia w poszczególnych modułach i jednostkach szkoleniowych opracowanych w projekcie materiałów edukacyjnych oraz szacowany czas potrzebny do osiągnięcia przewidywanych w nich celów.

| MODUŁ                                             | LICZBA GODZIN | JEDNOSTKI SZKOLENIOWE                                                   | WIEDZA<br>Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą:                                                                                             | KOMPETENCJE<br>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                                                                                                | odróżnić różnice kulturowe w społeczeństwie od różnic poszczególnych jednostek                                                           |
|                                                   |               |                                                                         | identyfikować różnice między kulturami                                                                                                         | poddać 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                                                                                   | nakreślić rolę tolerancji w relacjach osób z różnych kultur                                                                              |
|                                                   |               |                                                                         | wiedzieć, dlaczego ludzie z różnych kultur mogą różnie się zachowywać                                                                          | 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                                                                                   | analizować różnice norm i wartości kulturowych                                                                                           |
|                                                   |               |                                                                         | znać kluczowe czynniki i postawy kulturowe (tj. czas, przestrzeń, autorytet, ryzyko, zadania i relacje)                                        | 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”                                                                                                             | wyjaśnić pojęcie „stereotyp kulturowy”                                                                                                   |
|                                                   |               |                                                                         | wymieniać główne przyczyny stereotypów kulturowych                                                                                             | 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                                | analizować wpływ stereotypów kulturowych na osoby pracujące w organizacji wielokulturowej i skuteczność ich pracy                        |
|                                                   |               |                                                                         | znać możliwe uprzedzenia kulturowe i przekonania                                                                                               | opisać możliwe uprzedzenia kulturowe i przekonania                                                                                       |
| <b>M4. Komunikacja</b>                            | 4             | 4.1. Jakie są główne style komunikacji?                                 | znać różne style komunikacji                                                                                                                   | opisać różne style komunikacji                                                                                                           |
|                                                   |               |                                                                         | znać własny styl 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) |



|                                       |   |                                                              |                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------|---|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       |   | 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                      | rozdzielić 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                                                                                                                  |

- **Wiedza** oznacza zbiór faktów, zasad, teorii (wiedza teoretyczna) i praktyk (wiedza praktyczna) związanych z daną dziedziną pracy lub nauki.
- **Kompetencje** oznaczają udowodnioną umiejętność wykorzystania wiedzy i zdolności osobistych, społecznych i metodologicznych w sytuacjach zawodowych w trakcie nauki oraz w rozwoju zawodowym i osobistym. Kompetencje są opisane w kategoriach odpowiedzialności i autonomii.

Oto przykładowe czasowniki, których można użyć dla określenia zdobywanej wiedzy i kompetencji:

| <b>Wiedza</b>                |                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wiedza i zrozumienie         | policzyć, zdefiniować, opisać, narysować, znaleźć, zidentyfikować, określić, wymienić, dopasować, nazwać, zacytować, przywołać, recytować, powiedzieć, napisać                                                                 |
| <b>Kompetencje</b>           |                                                                                                                                                                                                                                |
| Autonomia i odpowiedzialność | współpracować, przestrzegać, radzić sobie, zapewniać, być odpowiedzialnym, wykonywać zadania, prowadzić, nadzorować, monitorować, autoryzować, zarządzać, tworzyć, produkować, reprezentować, doradzać, negocjować, sprzedawać |

## Struktura treści

Partnerzy opracowali treści szkoleniowe z wykorzystaniem podanych poniżej ram. Niniejszy rozdział ma na celu wsparcie osób zajmujących się edukacją dorosłych, które chciałyby opracować dodatkowe moduły szkoleniowe na podstawie szkolenia CULT\_Risk.

### Struktura modułu

#### Moduł: TYTUŁ MODUŁU

Niniejszy plan jest tylko przykładowy. Numery sekcji, narzędzia i informacje w module mogą być używane w zależności od potrzeb.

#### **Pełne moduły w materiale szkoleniowym będą składały się z poniższych elementów:**

1. Wypełniona struktura modułu z „Planu kursu elektronicznego” (patrz poniżej)
2. Załączone elementy materiałów szkoleniowych (dokumenty tekstowe, pdf, jpg, pliki prezentacji ppt itp.) z załącznikiem i numerem sekcji w nazwie pliku (np. Załącznik nr 1).

#### **Wymagane części modułu:**

- Nr 0 Przegląd modułu (taka sama struktura we wszystkich modułach)
- Autorefleksja po każdej jednostce szkoleniowej (forma dowolna: pytania otwarte, quiz, ankieta, pytania prawda/fałsz). Wymagane są co najmniej 3 pytania.
- Końcowy test oceny wiedzy po ukończeniu pełnego modułu (quiz, ankieta, kwestionariusz). Wymaganych jest co najmniej 10 pytań.

#### **Ogólne informacje o module:**

##### **Szacowany czas trwania modułu:**

**Efekty uczenia się:** przekazane w Planie sekcji modułu > Tytuł sekcji „Nr 0 Przegląd modułu” (patrz poniżej)

#### **Tytuły sekcji modułu:**

Nr 0:

Nr 1:

Nr 2:

Nr 3:

## PLAN SEKCJI KURSU SZKOLENIOWEGO

### Nr 0 Przegląd modułu

| Forma aktywności uczenia się | Numer sekcji | Nazwa sekcji (informacja widoczna na stronie głównej modułu) | Zawartość widoczna wewnątrz sekcji                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Aktywność/narzędzie |
|------------------------------|--------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Zawartość szkolenia          | 0.1.         | Jak korzystać z tego kursu?                                  | <b>Streszczenie</b><br><br>Szacowany czas trwania modułu -<br><br>Co wyjaśnia moduł?<br><br>Zawiera następujące zagadnienia:<br>1. ZAGADNIENIE 1<br>2. ZAGADNIENIE 2<br><br><i>Kroki do wykonania</i><br><br>W celu ukończenia niniejszego modułu musisz wykonać następujące kroki: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ...</li> <li>• ...</li> <li>• ...</li> </ul> | Strona internetowa  |
|                              | 0.2          | Wyniki nauki                                                 | <b>Wiedza</b><br>Lista stwierdzeń (wiedza do zdobycia)<br><br><b>Kompetencje</b><br>Lista stwierdzeń (kompetencje do zdobycia)                                                                                                                                                                                                                                            | Strona internetowa  |
|                              | 0.3.         | Po ukończeniu tego modułu będziesz:                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lista tego, co uczestnik kursu będzie umiał/potrafił zrobić po ukończeniu modułu</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                      | Strona tekstowa     |

### Jednostka szkoleniowa nr 1 ...

| Forma aktywności uczenia się | Numer sekcji | Nazwa sekcji<br>(informacja widoczna na stronie głównej modułu) | Aktywność/narzędzia |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|
| Zawartość szkolenia          | 1.1          |                                                                 |                     |
|                              | 1.2          |                                                                 |                     |
|                              | 1.3          |                                                                 |                     |
|                              | 1.4          |                                                                 |                     |
| Zadania                      | 1.5          |                                                                 |                     |
| Autorefleksja                | 1.6          | Pytania skłaniające do autorefleksji                            |                     |

#### Jednostka szkoleniowa nr 2 ...

| Forma aktywności uczenia się | Numer sekcji | Nazwa sekcji<br>(informacja widoczna na stronie głównej modułu) | Aktywność/narzędzia |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|
| Zawartość szkolenia          | 2.1          |                                                                 |                     |
|                              | 2.2          |                                                                 |                     |
| Zadania                      | 2.3          |                                                                 |                     |
| Autorefleksja                | 2.4          | Pytania skłaniające do autorefleksji                            |                     |

#### Nr 3 Podsumowanie

| Forma aktywności uczenia się | Numer sekcji | Nazwa sekcji<br>(informacja widoczna na stronie głównej modułu) | Aktywność/narzędzia             |
|------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Test sprawdzający wiedzę     | 3.1.         | Sprawdź swoją wiedzę                                            | Test wielokrotnego wyboru / gra |

## Platforma internetowa / Otwarte zasoby edukacyjne

Materiały edukacyjne opracowane w ramach projektu CULT\_Risk są dostępne na platformie internetowej, która korzysta z kilku zasobów edukacyjnych: prezentacji PowerPoint, filmów, quizów, testów samooceny i komiksów. Dostęp do materiału można uzyskać z komputera stacjonarnego, tabletu lub smartfona za pośrednictwem adresu URL. Użytkownik platformy nie musi się rejestrować, aby z niej korzystać. Z uwagi na użycie w materiałach szkoleniowych gier i w celu zapewnienia ich skutecznego działania, sugeruje się korzystanie z przeglądarki Chrome.



Na stronie głównej kursu szkoleniowego CULT\_Risk podano „Ścieżkę kursu” (prezentację modułów), która prowadzi uczestnika kursu do kolejnych etapów budowania świadomości kulturowej w ramach poszczególnych modułów szkoleniowych i ćwiczeń sprawdzających. Aby usprawnić proces uczenia się, do modułów szkoleniowych dodano elementy samooceny/autorefleksji, gry, filmy i komiksy.



Na początku każdego modułu uczestnicy mogą znaleźć „Przegląd modułu” – część, w której podano cel i tematykę danego modułu szkoleniowego, umiejętności rozwijane przez uczestnika kursu w jego ramach, a także szacowany czas potrzebny do ukończenia modułu.

## Przegląd modułu

Celem modułu jest przedstawienie kadrze 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 zrozumieją w jaki sposób i dlaczego ważne jest podnoszenie świadomości międzykulturowej w miejscu pracy oraz jak wdrażać i zarządzać efektywną komunikacją międzykulturową.

**Czas na ukończenie modułu: 5 godzin.**

**Moduł zawiera następujące części:**

1. Kultura, świadomość międzykulturowa, wrażliwość kulturowa i szok kulturowy.
2. Przedstawienie najpopularniejszych kultur.
3. Strategie przezwycięzania różnic.
4. Kultura jednostki a kultura społeczeństwa.
5. Test samooceny

**Kroki do wykonania:**

Aby ukończyć ten moduł, musisz wykonać następujące czynności:

- Przystudiuj tematy w sugerowanej kolejności.
- Zapoznaj się z dostarczonymi zasobami edukacyjnymi.
- Po każdej części sprawdź swoją wiedzę w krótkim quizie.
- Zostaw swoją opinię o module
- W razie potrzeby powtórz niektóre tematy.
- Przejdź do następnego modułu.



## Części modułu



**1.1: Czym jest świadomość kulturowa?**



**1.2: Najpopularniejsze typy kultur w Europie**



**1.3: Główne różnice pomiędzy kulturami**



**1.4: Podsumowanie**

## Wiedza i kompetencje

### Wiedza

Uczestnicy szkolenia po jego ukończeniu będą:

- znać pojęcia: „kultura”, „świadomość kulturowa”, „wrażliwość kulturowa” i „szok kulturowy”,
- identyfikować różnorodność kulturową w Europie,
- identyfikować różnorodność kulturową jednostki i społeczeństwa,
- identyfikować różnice między kulturami.

### Kompetencje

Uczestnicy szkolenia po jego ukończeniu będą potrafili:

- wyjaśnić pojęcia: „kultura”, „świadomość kulturowa”, „wrażliwość kulturowa” i „szok kulturowy”,
- zilustrować najpopularniejsze kultury występujące w Europie,
- odróżnić różnice kulturowymi społeczeństwa od różnic poszczególnych jednostek,
- poddać analizie główne różnice między kulturą własną a kulturą innych osób.

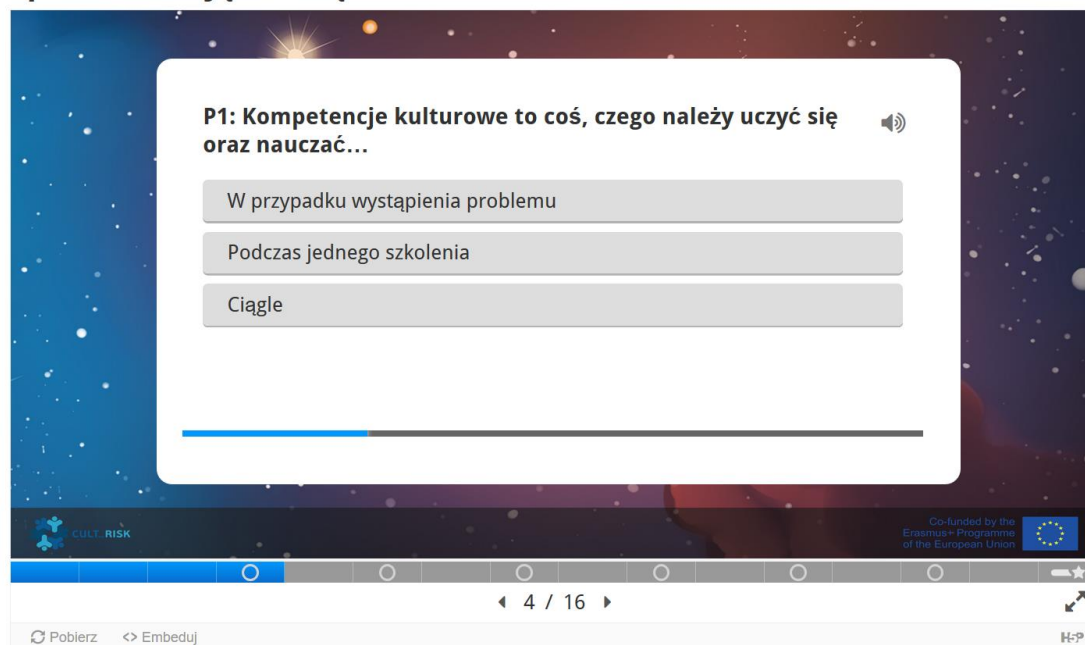
Na końcu każdej jednostki szkoleniowej uczestnicy kursu znajdą część poświęconą samoocenie: działania końcowe, quizy, w których mogą sprawdzić zdobytą wiedzę i kompetencje przed przejściem do następnego modułu. Samoocena polega na wykorzystaniu innowacyjnych metod e-learningu w formie zabawnych quizów, filmów, komiksów i otwartych pytań w celu sprawdzenia zakresu zdobytej wiedzy.



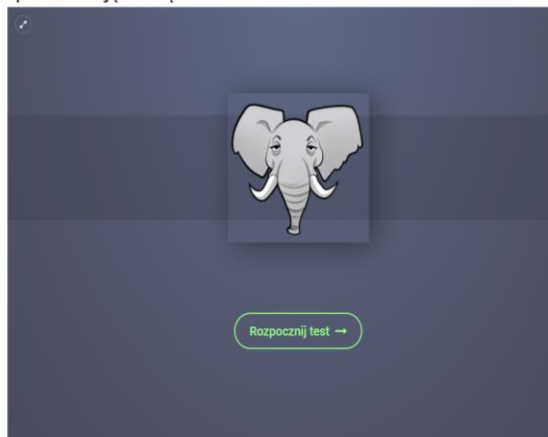
### Interaktywne quizy

W ramach przewidzianych w szkoleniu quizów sprawdzających wiedzę uczestnicy znajdą ćwiczenia typu „przeciągnij i upuść”, testy wielokrotnego wyboru oraz ćwiczenia polegające na dopasowaniu elementów. Poniżej zaprezentowano wybrane przykłady quizów stworzonych na potrzeby projektu CULT\_Risk:

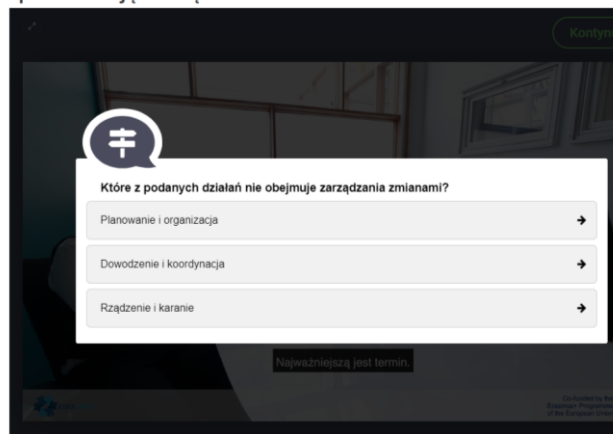
#### Sprawdź swoją wiedzę



#### Sprawdź swoją wiedzę



#### Sprawdź swoją wiedzę



### Interaktywne filmy

Interaktywne filmy obejmują użycie scenariuszy możliwych zdarzeń. Uczestnicy kursu otrzymują określony scenariusz i związane z nim pytania, które prowadzą do innego zestawu pytań. Uczestnicy udzielają odpowiedzi w ramach testu jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru bądź wpisują je w puste miejsca.

## Komiksy

Podobnie jak w przypadku interaktywnych filmów, w komiksach uczestnicy kursu również udzielają odpowiedzi w ramach testu wielokrotnego lub jednokrotnego wyboru albo wpisują je w puste miejsca w tekście. Komiksy stanowią innowacyjne i atrakcyjne narzędzie wykorzystywane w nauczaniu, ponieważ zachęcają one do aktywnego myślenia i rozwoju. W rzeczywistości zestawienie obrazów z tekstem zwiększa efektywność procesu uczenia się i pozwala kursantom na przyswojenie o wiele większej ilości informacji niż sam tekst.

## Sprawdź swoją wiedzę



## Prawa autorskie

Materiały opracowane w ramach projektu „Ryzyko kulturowe w organizacjach w erze globalizacji – kompetencje a rzeczywistość” (CULT\_Risk) stanowią autorskie rozwiązania partnerów projektu i nie są objęte żadnymi prawami autorskimi osób trzecich ani nie zostały udostępnione przez osoby trzecie na podstawie umów licencji.