

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

Formularz dla kwalifikacji - podgląd

Typ wniosku

Wniosek o włączenie kwalifikacji do ZSK

Nazwa kwalifikacji*

Zarządzanie międzykulturowe (Cross-cultural management)

Skrót nazwy

CCM

Rodzaj kwalifikacji*

kwalifikacja cząstkowa

Proponowany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji*

7

Krótką charakterystyka kwalifikacji, obejmująca informacje o działaniach lub zadaniach, które potrafi wykonywać osoba posiadająca tę kwalifikację oraz orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji*

Kwalifikacja „Zarządzanie międzykulturowe” potwierdza umiejętność korzystania z narzędzi komunikacyjnych i zarządczych niezbędnych w nowoczesnych, wielokulturowych miejscach pracy. Kwalifikacja odnosi się do kompetencji miękkich związanych ze współpracą w grupach wielokulturowych [1], a więc do: świadomości międzykulturowej [2], komunikacji międzykulturowej [3], w tym komunikacji informatywnej, motywującej i zarządczej oraz do zarządzania różnorodnością [4] na poziomie strategicznym, operacyjnym i wykonawczym. Kwalifikacja skierowana jest do osób współpracujących z przedstawicielami odmiennych kultur oraz do managerów i zarządców zespołów wielokulturowych lub komunikujących się w środowisku zróżnicowanym kulturowo. Osoba, która posiada kwalifikację „Zarządzanie międzykulturowe” potrafi: • Rozpoznać wpływ kultur i religii na zachowania własne oraz innych pracowników wszystkich szczebli. • Rozpoznać i dostosować się do stylów komunikacyjnych w środowisku wielokulturowym. • Dokonać wiarygodnego i wartościowego poszukiwania danych (research, data mining) w odniesieniu do nieznanymi sobie kultur i wykorzystać pozyskane informacje w tworzeniu długofalowych strategii budowania różnorodności w miejscu pracy. • Zarządzać efektywnie w zakresie zarządzania jednostką i zarządzania zespołem w zróżnicowanym kulturowo i religijnie środowisku, dokonując m.in. poprawnego międzykulturowego informowania, motywowania, monitorowania zadań, onboardingu i offboardingu i in. • Wspierać integrację oraz adaptację kulturową w miejscu pracy. • Przeciwdziałać negatywnym zjawiskom charakterystycznym dla środowisk wielokulturowych, takim jak mobbing i stereotypizacja. Orientacyjny koszt uzyskania dokumentu potwierdzającego otrzymanie kwalifikacji (za przeprowadzenie walidacji i wystawienie dokumentu potwierdzającego otrzymanie danej kwalifikacji): 2 800 złotych brutto. [1] „Wielokulturowe”

oznaczają: „składające się z wielu kultur lub z przedstawicieli wielu kultur”. [2] Świadomość międzykulturowa: z ang. cross-cultural awareness – CCA, przy czym „międzykulturowa” oznacza „zachodząca między różnymi kulturami”. [3] Komunikacja międzykulturowa: z ang. cross-cultural communication – CCC. [4] Zarządzanie międzykulturowe: z ang. diversity management – DM.

Orientacyjny nakład pracy potrzebny do uzyskania kwalifikacji [godz.]*

440

Grupy osób, które mogą być zainteresowane uzyskaniem kwalifikacji*

Uzyskaniem kwalifikacji mogą być zainteresowani polscy lub zagraniczni pracownicy administracji publicznej i samorządowej, organizacji pozarządowych, placówek ochrony zdrowia, pracownicy służb mundurowych, szkół i uczelni, a także małych i średnich przedsiębiorstw oraz korporacji międzynarodowych, którzy pracują na stanowiskach powiązanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi, specjaliści ds. rekrutacji i onboardingu, headhunterzy, doradcy personalni i doradcy zawodowi, osoby zajmujące się szkoleniami, coachingiem, mentoringiem, facylitacją oraz formalną edukacją dzieci i dorosłych, jak również osoby zainteresowane pracą w obszarze związanym z zarządzaniem kompetencjami miękkimi, managerowie wszystkich szczebli oraz właściciele firm. Odbiorcami kwalifikacji mogą być również pracownicy instytucji rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego na rynku pracy i instytucje partnerstwa lokalnego) w kontekście swojego rozwoju zawodowego oraz osoby prowadzące działalność animacyjną i edukacyjną poza formalnym systemem nauczania.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Możliwe jest przygotowanie do uzyskania kwalifikacji w ramach obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego (branżowa szkoła I stopnia, technikum, szkoła policealna) [Rozporządzenie MEN z dnia 16 maja 2019 r.](#)

Wymagane kwalifikacje poprzedzające

Opis

Kwalifikacja pełna z poziomem 4 PRK.

Lista

W razie potrzeby warunki, jakie musi spełniać osoba przystępująca do walidacji*

Kwalifikacja pełna z poziomem 4 PRK.

Zapotrzebowanie na kwalifikację*

Demografia ostatnich dekad w Polsce i sytuacja pandemiczna w 2020/2021 r. wymusiły pewne zmiany na rynku pracy. Polska w ostatnich latach odnotowuje niespotykany wcześniej napływ zagranicznych pracowników, studentów i nowych mieszkańców. Oficjalnie w Polsce jest już ponad 2,1 miliona cudzoziemców [1], przy czym należy pamiętać, że są to wyłącznie osoby zarejestrowane w systemie GUS. Wśród najliczniejszych grup znajdują się: Ukraińcy (1 351 418), Białorusini (105 404), Niemcy (77 073), Mołdawianie (37 338), Rosjanie (37 030), Hindusi (33 107), Gruzini (27 917), Wietnamczycy (27 386), Turcy (25 049), Chińczycy (23 838) [1]. W tej pierwszej dziesiątce narodowości pojawiają się przedstawiciele minimalnie dziesięciu większych

kultur, choć warto zaznaczyć, że zróżnicowanie kulturowe Rosji, Chin i Indii, czyli trzech „gigantów zróżnicowania kulturowego” sprawia, że liczba kultur i religii potencjalnie (tylko przy tych pierwszych dziesięciu krajach) sięga ponad dwóch setek kultur [2], [3], [4]. Dodatkowo wiele firm zaczęło pracować w formie zdalnej, co stworzyło impuls do modernizacji wewnętrznych procedur i mechanizmów związanych z kontaktami z klientami i usługodawcami, a także uświadomiło pracodawcom i menedżerom ogromne możliwości, które otworzyły się przed nimi wraz z przejściem do sieci WWW. Poszukiwanie specjalistów nie ogranicza się już do jednego miasta, regionu, czy kraju. Dla pracowników jest to również interesująca zmiana. Miejsce zamieszkania może, ale nie musi być takie samo jak miejsce pracy, a pracownicy mogą pracować z każdego zakątka Ziemi, do którego dociera internet. Statystyki dotyczące migrantów nie obejmują zatem tych, którzy przebywają w Polsce krótkoterminowo lub bez wymaganych dokumentów i zezwoleń oraz wielomilionowej rzeszy zagranicznych współpracowników polskich firm, zagranicznych pracowników korporacji, które mają siedziby także w Polsce, ani cudzoziemskich pracowników centr obsługi, które mają biura w Polsce, ale pracują zdalnie z innych obszarów świata. W zakresie współpracy międzynarodowej polskich firm warto zauważyć, że według Polskiego Instytutu Ekonomicznego co szósta polska firma usiłowała przynajmniej raz podjąć współpracę z partnerem zagranicznym w zakresie B+R (Badania i Rozwój) [5], a Polska jako kraj atrakcyjny dla inwestowania, szczególnie w obszarze outsourcing zadań i offshoringu zleceń przeniosła się w ostatnich latach z 16 miejsca na 9 (ogólnoświatowo) [6]. Ostatnie całościowe dane z 2016 r. mówią o ulokowaniu w Polsce 470 niepolskojęzycznych centrów obsługi, które zatrudniają 128 tysięcy osób na terenie Polski. Wśród firm, które przeniosły częściowo swoje centra obsługi do Polski są m.in. Affiliated Computer Services, IBM, Electrolux, Shell, Capgemini, HCL, ACS, HSBC, France Telecom, Hitachi, Hewlett-Packard, Infosys, General Electric, Motorola i należące do IBM – R&D Center. Jednocześnie portal Clutch wylicza (w czasie rzeczywistym) setki firm, które choć mogą mieć polski kapitał, częściowo polską kadrę i operują częściowo na terenie Polski, proponują w rzeczywistości usługi pracowników z całego globu, których z Polską łączy tylko umowa o pracę i najczęściej polski manager lub współwłaściciele spółki [7]. Te firmy także nie wliczają się do statystyk „migranckich”, bowiem ich pracownicy świadczą pracę poza granicami Polski. Tymczasem zachodzi tutaj jeszcze jeden proces. Zapotrzebowanie na wewnętrzną siłę roboczą wzrasta – Polska jest krajem borykającym się z problemami demograficznymi – obecnie już co trzecie przedsiębiorstwo zderzyło się z niemożnością dalszego rozwoju wynikającą z braków kadrowych [8]. Dane Dziedzinowych Baz Wiedzy (DBW) podają, że w grudniu 2020 r. stan ludności w Polsce wynosił 38 137 804 osób i zgodnie z prognozami w najbliższych dekadach będzie on spadał. Ostatecznie w dającej się predykować przyszłości, w 2050 r. wyniesie 34 817 385 osób, co oznacza spadek o ponad 3,3 miliona osób [9], przy czym spadek liczby osób w wieku produkcyjnym sięgnie aż 1 536 559 osób [15], choć warto zaznaczyć, że w ciągu najbliższych dekad znacząco może zmienić się definicja „wieku produkcyjnego”, zmniejszając ten ubytek (być może już niedługo pracować będą także 70 lub nawet 80- latkowie). Dane DBW uwzględniają nasilenie procesów migracyjnych przy jednoczesnym dalszym spadku dzietności i starzeniu się społeczeństwa. Specjaliści rynku pracy wskazują, że w 2030 r. pracodawcy będą mieli problemy z obsadzeniem co piątego stanowiska pracy. Dodatkowo w najbliższych latach rocznie będzie przechodziło na emeryturę około 200 tysięcy osób więcej, niż będzie wchodziło na rynek pracy [10]. Oznacza to, że Polska stanie się krajem wielokulturowym już w ciągu najbliższych trzech dekad, a wszelkie próby odwrócenia tego trendu skazują Polskę na porażkę ekonomiczną. Utrzymanie obecnego stanu życia wymaga jeszcze intensywniejszego otworzenia się na imigrantów, bowiem uwzględniona w trendach DBW migracja najwyraźniej nie jest wystarczająca do utrzymania obecnego stanu zatrudnienia, życia, dochodów i zastępowalności pokoleń na rynku pracy. W 2021 r. Polska przesunęła się na pierwsze miejsce wśród krajów Unii Europejskiej o najniższym poziomie bezrobocia. Ręk do pracy zaczyna brakować we wszystkich zawodach, nawet w zawodach niewymagających

wysokospecjalistycznego wykształcenia [11]. Co istotne, w pierwszym kwartale 2021 r. 45% firm pozytywnie oceniało wpływ zatrudniania obcokrajowców na gospodarkę, a 63,3% było zainteresowane zatrudnianiem cudzoziemców [11]. Jednocześnie, pod koniec 2020 roku znacznie zmalał odsetek pracowników pozytywnie oceniających wpływ pracowników innych narodowości na kondycję polskiej gospodarki, kondycję firm i warunków pracy, choć wciąż 39% zatrudnionych było zdania, że pracujący w naszym kraju obcokrajowcy mają korzystny wpływ na gospodarkę (w lutym 2020 roku odsetek ten wynosił ponad 60%). Spadek przychylności wobec cudzoziemców wśród pracowników szeregowych wynika najprawdopodobniej z faktu, iż w 2021 r. planowane rekrutacje tylko w 12,8% dotyczą kadry zarządzającej, w 36,9% pracowników średniego szczebla, a aż w 69,5% dotyczą pracowników niskiego szczebla, co mogło przełożyć się na poczucie zagrożenia przez szersze grono pracownicze [11]. Tymczasem bez dalszego umiędzynarodowienia rodzimych firm będą one stopniowo tracić na konkurencyjności na tle wieloetnicznych firm operujących w krajach sąsiednich i w Zachodniej Europie. Niechęć do pracowników z zagranicy wynika zatem przede wszystkim z większej konkurencji na rynku pracy (38%), choć ta jest i tak stosunkowo niska przy tak niskim poziomie bezrobocia. Na dalszych miejscach znalazło się zróżnicowanie wyznaniowe (28,9%), inna mentalność (20,8%) i bariera językowa (8,1%) [12]. Wszystkie te punkty zapalne w polsko-zagranicznym zespole da się ugasić dzięki kompleksowo zaplanowanej i wdrożonej strategii zarządzania międzykulturowością. Jednocześnie warto zaznaczyć, że brakuje dokumentów o strategicznym charakterze, kompleksowo określających politykę państwa w zakresie kształtowania migracji i koordynacji działań instytucji w tym zakresie, pomimo że Rada Ministrów podkreśliła konieczność opracowania ich już w lutym 2017 r. Wypracowaniem aktualnej polityki migracyjnej państwa od 2017 r. zajmowało się jednocześnie kilka zespołów. W Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA) funkcjonował międzyresortowy Zespół do Spraw Migracji i wewnętrzny Zespół do spraw przygotowania dokumentu „Polityka migracyjna Polski”, a w Ministerstwie Rozwoju i Technologii działał Zespół roboczy ds. społeczno-gospodarczych polityki migracyjnej. Prace równoległe prowadzone w obu resortach wciąż trwają [14]. Współczesne środowisko pracy w Polsce jest coraz większym wyzwaniem dla pracodawców, pracowników i menedżerów. Inne zasady komunikacji i zarządzania odnoszą się do jednorodnych kulturowo zespołów, w których duża część komunikacji jest zautomatyzowana i prowadzona jako "domyślna", a inne zasady są generowane przez środowisko wielokulturowe. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że "zarządzanie" użyte w nazwie kwalifikacji, odnosi się zarówno stricte do zarządzania międzykulturowością (CCM, czyli Cross-cultural management), jak i facylitacji i zarządzania zasobami ludzkimi w sytuacji międzykulturowej i wielokulturowej, a więc także do mediacji, coachingu, doradztwa i mentoringu. Każda osoba i grupa ma własną dynamikę komunikacji i zarządzania, co jest wynikiem interakcji wszystkich kultur tworzących zespół. W wielokulturowej firmie istnieją nie tylko inne mechanizmy komunikacji związane, na przykład z zarządzaniem informacjami i przekazywaniem informacji, ale także innymi zasadami rekrutacji i dołączania nowego pracownika, który musi znaleźć się w kulturze nowej firmy, a jednocześnie musi pasować do zespołu, który przedstawia synergiczne zderzenie wielu kultur i zwyczajów. W związku z sytuacją na rynku pracy i sytuacją demograficzną w Polsce, w ciągu najbliższych trzech dekad dojdzie najprawdopodobniej do reorientacji rodzimego rynku na coraz ściślejszą współpracę nie tylko w granicach kraju, ale także transgranicznie, a niedobory na rynku pracowniczym wymuszą wprowadzenie szerszej grupy cudzoziemców do polskich firm. Postępować będzie także umiędzynarodowienie usług, co sprawi, że coraz większa grupa polskich pracowników i managerów będzie pracować w wielokulturowych zespołach. Kwalifikacja „Zarządzanie międzykulturowe” będzie zatem niezbędna na rynku pracy – zarówno w małych zespołach w rodzinnych firmach, które zechcą (lub zostaną zmuszone przez sytuację na rynku) zatrudnić obcokrajowców, jak i w średnich przedsiębiorstwach, korporacjach, uczelniach (ten trend jest już zauważalny [13]), w administracji publicznej i samorządowej oraz służbach

mundurowych i szeroko pojmowanej edukacji i opiece medycznej [14]. Wszyscy pracodawcy prędkiej, czy później zetkną się z zatrudnianiem cudzoziemców oraz z nowymi wyzwaniami wynikającymi z kontaktu międzykulturowego w miejscu pracy. Zapotrzebowanie na kwalifikację stanowi odpowiedź na bieżące oczekiwania pracodawców oraz podmiotów funkcjonujących w środowisku międzykulturowym i wielokulturowym. Zapotrzebowanie na kwalifikację potwierdza także duża liczba osób zainteresowanych taką tematyką szkoleń. [1] GUS, Populacja cudzoziemców w Polsce w czasie 04.06.2020 r. COVID-19, red. M. Baręsewicz, 04.06.2020, analiza dostępna pod adresem:

<https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/populacja-cudzoziemcow-w-polsce-w-czasie-covid-19,12,1.html> (dostęp: 14.04.2021).

[2] Ma Rong, A New Perspective in Guiding Ethnic Relations in the Twenty-first Century: 'De-politicization' of Ethnicity in China [w:] Asian Ethnicity, 6 czerwiec 2008, s. 199-217. [3] Limonov Leonid, Regional cultural diversity in Russia: does it matter for regional economic performance? [w:] Area: Development and Policy, 29 kwietnia 2016, s. 63-93. [4] Wang Jia, McLean Gary, Promoting Diversity in India: Where Do We Go From Here? [w:] Advances in Developing Human Resources (ADHR), 24 listopad 2015, s. 102-113. [5] Winkiewicz-Price Agnieszka, Tygodnik Gospodarczy PIE, 27 marca 2019, s. 1-9. [6] How Poland is taking the outsourcing and offshoring market by storm, [za:] Hicron, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem: <https://hicron.com/en/it-trends-en/offshoring/>. [7] Portal Clutch. Firms that deliver. Dostęp 14.04.2021 r., pod adresem: <https://clutch.co/pl/bpo>. [8] Barometr Rynku Pracy VII, WorkService, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem:

<https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-VII-edycja> [9] Prognoza ludności (opracowana w 2014 r.) - ruch naturalny i migracyjny ludności w latach 2014-2050, za: Dziedzinowe Bazy Wiedzy, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem:

http://swaid.stat.gov.pl/Demografia_dashboards/Raporty_predefiniowane/RAP_DBD_DEM_20.aspx . [10] Stopka Michał, Prawdziwy rynek pracownika, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem:

<http://www.michalstopka.pl/prawdziwy-rynek-pracownika-rok-2017-2018/>. [11] Barometr Rynku Pracy XV, WorkService, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem:

<https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XV-edycja#zgloszenie> [12] Polacy obawiają się imigrantów na rynku pracy, Workservice.pl, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem:

<http://wyspa.workservice.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Polacy-obawiaja-sie-imigrantow-na-rynku-pracy>. [13] Zarządzanie wielokulturowością - opis szkolenia, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem:

https://buildup.uni.lodz.pl/szkolenia-dla-pracownikow/kadra-akademicka/wielokulturowosc/opis-szkolenia/?fbclid=IwAR1v6tGL_1uJovys1kP4KSUXvRtMLFkvUvfR0bT0p1QjvZvnXsrFYvHgIN4 [14]

Państwo niegotowe na cudzoziemców. NIK o przygotowaniu administracji publicznej do obsługi cudzoziemców, Najwyższa Izba Kontroli, dostęp 14.04.2021 r., pod adresem:

<https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html>. [15] Dorota Kałuża-Kopias, Zasoby pracy w Polsce w perspektywie 2050 roku [w:] Studia Ekonomiczne.

Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, 2016, s. 90.

Odniesienie do kwalifikacji o zbliżonym charakterze oraz wskazanie kwalifikacji ujętych w ZRK zawierających wspólne zestawy efektów uczenia się*

W ZRK nie ma obecnie kwalifikacji rynkowych zawierających wspólne zestawy uczenia się z tą kwalifikacją, chociaż zakres merytoryczny opisany w kwalifikacji rynkowej może być częściowo podejmowany na studiach podyplomowych oraz studiach I i II stopnia.

Należy zaznaczyć poniższe pole jeśli dotyczy (pole wprowadzone od 1.09.2019 r.)



Kwalifikacja zawiera wspólne lub zbliżone zestawy efektów kształcenia z „dodatkowymi umiejętnościami zawodowymi” w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego
[Dodatkowe umiejętności zawodowe](#)

Typowe możliwości wykorzystania kwalifikacji*

Osoba posiadająca kwalifikację „Zarządzanie międzykulturowe” może wykorzystać potwierdzone umiejętności w pracy w instytucjach rynku pracy, w szkołach i na uczelniach wyższych, w placówkach ochrony zdrowia, w wojsku i pozostałych służbach mundurowych, w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz korporacjach, w administracji państwowej i samorządowej oraz w organizacjach pozarządowych. Osoba ta może pracować m.in. jako pracownik wielokulturowego zespołu, specjalista, samodzielny specjalista, specjalista ds. rekrutacji i onboardingu, headhunter, pracownik agencji pośrednictwa pracy i zatrudnienia, doradca personalny i doradca zawodowy (Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Akademickie Biura Karier, Agencje zatrudnienia, OHP, Centra Kształcenia Ustawicznego, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej itp.), manager, doradca ds. Diversity&Inclusion, szkoleniowiec, pracownik działu zarządzania zasobami ludzkimi, facylitator i mediator. Umiejętności potwierdzone kwalifikacją stanowią istotne uzupełnienie kompetencji w wielu dziedzinach wiedzy oraz w działaniach specjalistycznych odbywających się w środowisku wielokulturowym.

Wymagania dotyczące walidacji i podmiotów przeprowadzających walidację*

1. Etap weryfikacji 1.1 Metody Do weryfikacji efektów uczenia się stosuje się następujące metody: - test teoretyczny, - obserwacja w warunkach symulowanych (symulacja), - wywiad swobodny Weryfikacja efektów uczenia się składa się z dwóch części: teoretycznej i praktycznej. W części teoretycznej wykorzystuje się test teoretyczny. W części praktycznej stosuje się metodę obserwacji w warunkach symulowanych, uzupełnioną wywiadem swobodnym. Pozytywny wynik z części teoretycznej jest warunkiem przystąpienia do części praktycznej. Walidacja może odbywać się w innych językach niż polski w zależności od potrzeb kandydatów i możliwości instytucji certyfikującej. W szczególnych sytuacjach (m.in. sytuacja ograniczająca możliwość kontaktów bezpośrednich kandydata z komisją, np. epidemiczna) możliwe jest zastosowanie innych metod walidacji lub jej form (np.: zdalna) przy zachowaniu wszelkich zasad zapewniania jakości oraz obowiązku sprawdzenia wszystkich efektów uczenia się wraz z kryteriami weryfikacji. 1.2 Zasoby kadrowe Weryfikację efektów uczenia się przeprowadza komisja składająca się z co najmniej 3 osób, przy czym liczba ta powinna być nieparzysta. Każdy z członków komisji obligatoryjnie posiada wykształcenie wyższe magisterskie, a dodatkowo łącznie wszyscy członkowie komisji zobowiązani są do spełnienia następujących warunków: co najmniej trzyletnie doświadczenie w prowadzeniu zajęć dydaktycznych lub egzaminowaniu z zakresu: zarządzania, wielokulturowości, kulturoznawstwa, psychologii pracy lub poradnictwa i doradztwa zawodowego. Dodatkowo przynajmniej jedna osoba z komisji powinna wykazać się przeprowadzeniem minimum 200 godzin zajęć/szkoleń/kursów z zakresu komunikacji lub zarządzania międzykulturowego. 1.3 Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne Instytucja prowadząca walidację zobowiązana jest do zapewnienia: - dostępu do internetu, - stanowiska egzaminacyjnego, - materiałów piśmienniczych, - testu w formie wydruku lub dostępu do dokumentu zdalnego. 2. Etap identyfikowania i dokumentowania efektów uczenia się Instytucja certyfikująca może zapewniać wsparcie dla kandydatów prowadzone przez doradcę walidacyjnego w zakresie identyfikowania oraz dokumentowania posiadanych efektów uczenia się. Korzystanie z tego wsparcia nie jest obowiązkowe. 2.1 Metody Etap identyfikowania może być realizowany w oparciu o dowolne metody służące zidentyfikowaniu posiadanych efektów

uczenia się. 2.2. Zasoby kadrowe Doradca walidacyjny. Zadaniem doradcy walidacyjnego jest wsparcie osoby przystępującej do procesu walidacji. Doradca walidacyjny pomaga w zidentyfikowaniu wymaganego doświadczenia i posiadanych efektów uczenia się. Udziela informacji dotyczących przebiegu walidacji, wymagań związanych z przystąpieniem do weryfikacji efektów uczenia się oraz kryteriów i sposobów oceny. Funkcję doradcy walidacyjnego może pełnić osoba, która posiada: - wykształcenie magisterskie, - doświadczenie w weryfikowaniu efektów uczenia się lub ocenie kompetencji, - umiejętność stosowania metod i narzędzi wykorzystywanych przy identyfikowaniu kompetencji. 2.3 Sposób organizacji walidacji oraz warunki organizacyjne i materialne etapu identyfikowania i dokumentowania Instytucja certyfikująca może zapewnić osobom przystępującym do walidacji wsparcie na etapie identyfikowania. Etap ten może być również realizowany przez te osoby samodzielnie. Instytucja certyfikująca, która zdecyduje się na wsparcie osób w procesie identyfikowania powinna zapewnić warunki umożliwiające im indywidualną rozmowę z doradcą walidacyjnym.

Propozycja odniesienia do poziomu sektorowych ram kwalifikacji (o ile dotyczy)

Nie dotyczy

Syntetyczna charakterystyka efektów uczenia się*

Osoba posiadająca kwalifikację zarządza zespołem wielokulturowym, w tym między innymi: planuje jego pracę, monitoruje zadania, zarządza motywacją, komunikacją międzykulturową, dokonuje prawidłowego onboardingu i offboardingu, a także przeciwdziała zakłóceniom płynności operowania zespołu wielokulturowego. Tworzy inkluzywne środowisko pracy dla grup wielokulturowych i skutecznie komunikuje się międzykulturowo. Przekazuje wiedzę o zarządzaniu międzykulturowym w różnych formach, aby ukierunkowywać rozwój kompetencji zawodowych pracowników i współpracowników. Samodzielnie opracowuje plan strategiczny dla zespołu pracowniczego i organizacji w dziedzinie zarządzania międzykulturowego i komunikacji międzykulturowej oraz uwzględnia w dokumentacji i zarządzaniu założenia odnoszące się do efektywnej komunikacji międzykulturowej w środowisku zróżnicowanym kulturowo. Zarządza różnorodnością na poziomie strategicznym, operacyjnym i wykonawczym. Dokonuje wiarygodnego i wartościowego poszukiwania danych (research, data mining) w odniesieniu do nieznanymi sobie kultur i wykorzystuje pozyskane informacje w tworzeniu długofalowych strategii budowania różnorodności w miejscu pracy. Wykonując swoje zadania zawodowe, posługuje się pogłębioną wiedzą na temat tożsamości kulturowej i zróżnicowania kulturowego oraz trendów rozwojowych w dziedzinie zarządzania międzykulturowego. Stale monitoruje rozwój zarządzania międzykulturowego i dziedzin powiązanych. Osoba posiadająca kwalifikację wykonuje złożone i nietypowe zadania zawodowe z warunkach VUCA (czyli z angielskiego "volatility, uncertainty, complexity, ambiguity", odnoszące się kolejno do zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności warunków i sytuacji), modyfikując metody działania i procedury postępowania w zarządzaniu międzykulturowym w zależności od potrzeb.

Zestawy efektów uczenia się

Numer zestawu w kwalifikacji*

1

Nazwa zestawu*

01. Świadomość międzykulturowa (CCA – Cross-cultural Awareness)

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

88

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Posługuje się wiedzą na temat tożsamości kulturowej oraz zróżnicowania kulturowego

Kryteria weryfikacji*

- Definiuje pojęcia: kultura, zróżnicowanie kulturowe, tożsamość kulturowa - Definiuje i wykazuje elementy składające się na zróżnicowanie kulturowe - Rozrysowuje mapę własnej kultury

Efekt uczenia się

2. Stosuje model typów kultur według Richarda Gestelanda w zarządzaniu zespołem wielokulturowym

Kryteria weryfikacji*

- Wskazuje, do której kultury w danym zakresie należy pracownik (z uwzględnieniem wskaźników: nastawienie do partnera/transakcji, ceremonialność/nieceremonialność, czas liniowy/płynny, ekspresyjność/wycofanie) - Precyzuje wnioski i tworzy rekomendacje dla współpracy długofalowej pochodzących z danej kultury

Efekt uczenia się

3. Stosuje dane i wskaźniki niezbędne do wykonania analizy potrzeb zespołowych w zakresie komunikacji i zarządzania pracownikiem pochodzącym z badanej kultury

Kryteria weryfikacji*

- Wskazuje na podstawie wykresów pochodzących z porównywarki krajów Hofstede Research wymagane dane i wskaźniki lub w przypadku braku danych wskazuje dane i wskaźniki odnoszące się do pokrewnych kultur - Wskazuje na podstawie ogólnodostępnych danych pochodzących z modelu "Map Kultur" Erin Meyer wymagane dane i wskaźniki

Numer zestawu w kwalifikacji*

2

Nazwa zestawu*

02. Kompetencje międzykulturowe (CCC – Cross-cultural Competencies)

Poziom PRK*

6

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

101

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Uwzględnia zróżnicowanie kulturowe we współpracy międzykulturowej

Kryteria weryfikacji*

- Uwzględnia czynniki wpływające na świadomość kulturową w zarządzaniu zespołem wielokulturowym - Stosuje w zarządzaniu zasobami ludzkimi profile zniekształceń etnocentrycznych - Stosuje w zarządzaniu kulturowe filtry zniekształceń poznawczych

Efekt uczenia się

2. Przeciwdziała zakłóceniom płynności operowania zespołu wielokulturowego

Kryteria weryfikacji*

- Charakteryzuje na przykładach zachowania zakłócające płynność operowania zespołu wielokulturowego, takie jak stereotypy, autostereotypy, uprzedzenia i etnocentryzm - Opisuje sposób przeciwdziałania pojawianiu się stereotypów przez wprowadzanie skrojonych na miarę strategii antydyskryminacyjnych - Prowadzi analizę sytuacji związanej z dyskryminacją w konkretnym zespole, dziale, czy firmie - Tworzy strategię zarządzania pracownikami niwelującą braki wynikające ze ślepoty kulturowej i błędów atrybucyjnych

Numer zestawu w kwalifikacji*

3

Nazwa zestawu*

03. Komunikowanie międzykulturowe (CCC - Cross-cultural Communication)

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

113

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Zarządza komunikacją międzykulturową (CCC (Cross-cultural Communication) w zespole

Kryteria weryfikacji*

- Diagnostuje przeszkody w komunikacji międzykulturowej we wskazanych sytuacjach - Tworzy plan naprawczy w przypadku pojawienia się przeszkód w komunikacji międzykulturowej

Efekt uczenia się

2. Zarządza szokiem kulturowym

Kryteria weryfikacji*

- Definiuje szok kulturowy - Wymienia i charakteryzuje etapy szoku kulturowego - Wymienia i charakteryzuje etapy radzenia sobie z szokiem kulturowym - Wskazuje organy, osoby i specjalistów, do których należy skierować pracownika borykającego się z szokiem kulturowym - Proponuje działania w zespole, służące zredukowaniu skutków szoku kulturowego

Efekt uczenia się

3. Komunikuje się międzykulturowo

Kryteria weryfikacji*

- Interpretuje międzykulturowe komunikaty werbalne i niewerbalne w środowisku pracy - Tworzy teksty i komunikaty dla zespołu zróżnicowanego kulturowo - Wykorzystuje style komunikacyjne i negocjacyjne charakterystyczne dla kultur występujących w zespole pracowniczym - Wykorzystuje wiedzę o poziomach procesu komunikowania w zarządzaniu zespołem wielokulturowym - Wykorzystuje wiedzę o elementach komunikacji interpersonalnej i instytucjonalnej w zarządzaniu zespołem wielokulturowym - Informuje (feedback, feedforward) zgodnie w praktyką działania zespołu wielokulturowego - Wykorzystuje wiedzę odnoszącą się do języka relacji w zarządzaniu - Stosuje w komunikacji wiedzę o: · kinezytyce: mowa ciała, mimika, gestykulacja, ruchy ciała, spojrzenie · parajęzyka: ton, barwa, wysokość, natężenie głosu · świadomej samoprezentacji · proksemice w zarządzaniu zespołem wielokulturowym: dystans interpersonalny, relacje przestrzenne między ludźmi · chronemice w zarządzaniu zespołem wielokulturowym: czas jako sygnał komunikacyjny, kulturowe filozofie czasu · płci i roli płci w danej kulturze w zarządzaniu zespołem wielokulturowym.

Numer zestawu w kwalifikacji*

4

Nazwa zestawu*

04. Zarządzanie zespołami wielokulturowymi (CCM – Cross-cultural Management)

Poziom PRK*

7

Orientacyjny nakład pracy [godz.]*

Rodzaj zestawu

obowiązkowy

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia*

Poszczególne efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia

Efekt uczenia się

1. Buduje zespół wielokulturowy

Kryteria weryfikacji*

- Wskazuje etapy tworzenia efektywnego zespołu wielokulturowego - Uwzględnia różnicowanie kulturowe grupy do stworzenia synergicznie działającego zespołu wielokulturowego - Organizuje początkowe etapy pracy zespołu niejednorodnego kulturowo - Działa na rzecz zmniejszania uprzedzeń i budowania więzi grupowej - Wskazuje sposoby zaangażowania w pracę zespołową pracowników z różnych kultur (w odniesieniu do miejsca i roli pracownika w zespole wielokulturowym)

Efekt uczenia się

2. Planuje pracę zespołu wielokulturowego

Kryteria weryfikacji*

- Planuje zadania, podział pracy, czas pracy w wielokulturowym zespole - Wskazuje zasady rozdziału zadań w zespole wielokulturowym z uwzględnieniem specyfiki kulturowej pracownika - Tworzy długoterminowe strategie zarządzania wielokulturowością dla wielokulturowego zespołu

Efekt uczenia się

3. Zarządza pracą i motywacją zespołu wielokulturowego

Kryteria weryfikacji*

- Wykorzystuje style zarządzania charakterystyczne dla poszczególnych kultur - Stosuje różne style i modele motywacyjne w zespole wielokulturowym - Monitoruje wykonanie zadań w zespole wielokulturowym - Zarządza czasem i procesem realizacji zadań w zespole wielokulturowym - Opisuje sposoby utrzymania elastyczności w zarządzaniu w środowisku wielokulturowym - Podaje sposoby rozwiązywania problemów w środowisku wielokulturowym

Efekt uczenia się

4. Tworzy inkluzywne środowisko pracy dla grup wielokulturowych

Kryteria weryfikacji*

- Diagnostuje problemy w komunikacji grupowej i w zarządzaniu grupą odnosząc się do badań nad makrospołecznymi wariantami relacji międzygrupowych - Stosuje praktyczne modele zmiany w efekcie oddziaływania na stereotyp w zespole wielokulturowym - Wskazuje konkretne sposoby reagowania na szkodliwe zjawiska w miejscu pracy w środowisku

wielokulturowym (dyskryminacja, uprzedzenia i mikrouprzedzenia, molestowanie i wykorzystanie seksualne, mobbing, bullying i inne) - Tworzy długofalowe strategie antidyskryminacyjne dla środowiska wielokulturowego

Efekt uczenia się

5. Tworzy strategie zarządcze dla zespołów wielokulturowych

Kryteria weryfikacji*

- Tworzy długofalowe strategie zarządcze (w tym motywacyjne) dla środowiska wielokulturowego - Tworzy, implementuje, przeprowadza analizę SWOT i wprowadza konieczne korekty do strategii zarządzania różnorodnością w środowiskach wielokulturowych

Informacje o instytucjach uprawnionych do nadawania kwalifikacji

Wnioskodawca*

Kombinat Wiedzy Joanna Frączek-Broda

Minister właściwy*

Minister Rozwoju i Technologii

Okres ważności dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji i warunki przedłużenia jego ważności*

Certyfikat ważny jest przez 5 lat. Po upływie tego czasu, aby przedłużyć ważność certyfikatu, osoba posiadająca kwalifikację musi wykazać, że wykonywała czynności związane z zawartymi w kwalifikacji efektami uczenia się przez minimum 2 lata w ww. okresie.

Nazwa dokumentu potwierdzającego nadanie kwalifikacji*

Certyfikat

Uprawnienia związane z posiadaniem kwalifikacji*

Nie dotyczy

Kod dziedziny kształcenia*

345 - Nauki o zarządzaniu i administracji

Kod PKD*

Kod	Nazwa
85.59	Pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane

Status

Dokumenty

#	Tytuł dokumentu
1	Potwierdzenie przelewu
2	ZRK_FKU_CCM
3	ZRK_FKU_CCM
4	ZRK_FKU_CCM

#	Tytuł dokumentu
---	-----------------

5	ZRK_FKU_CCM
---	-------------



Oświadczam, że dane zawarte we wniosku o włączenie kwalifikacji rynkowej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji są zgodne z prawdą. Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.*

Dane o podmiocie, który złożył wniosek

Kombinat Wiedzy Joanna Frączek-Broda

Siedziba i adres: Legionowa 42B, 05-270 Marki

NIP: 6551876487

REGON: 380928354

Reprezentacja: Joanna Frączek-Broda - właścicielka.

Adres elektroniczny osoby wnoszącej wniosek: biuro@kombinatwiedzy.pl