

KARTA PRZEDMIOTU**I. Dane podstawowe**

Nazwa przedmiotu	Zarządzanie wielokulturowością w organizacji
Nazwa przedmiotu w języku angielskim	Multicultural management in an organization
Kierunek studiów	Psychologia
Poziom studiów (I, II, jednolite magisterskie)	jednolite magisterskie
Forma studiów (stacjonarne, niestacjonarne)	stacjonarne
Dyscyplina	psychologia
Język wykładowy	polski

Koordinator przedmiotu/osoba odpowiedzialna	dr Mariusz Wołóćiej
---	---------------------

Forma zajęć (<i>katalog zamknięty ze słownika</i>)	Liczba godzin	semestr	Punkty ECTS
wykład			2
konwersatorium	30	II	
ćwiczenia			
laboratorium			
warsztaty			
seminarium			
proseminarium			
lektorat			
praktyki			
zajęcia terenowe			
pracownia dyplomowa			
translatorium			
wizyta studyjna			

Wymagania wstępne	1. Podstawowa wiedza z zakresu psychologii zarządzania i psychologii społecznej 2. Podstawowa wiedza z psychologii kultury 3. Znajomość j. angielskiego (lektury)
-------------------	---

II. Cele kształcenia dla przedmiotu

<p>Celem konwersatorium jest nabycie podstawowych wiedzy, umiejętności i postaw w zakresie efektywnego zarządzania różnicami kulturowymi poprzez poznanie głównych teorii, podstawowych pojęć i narzędzi do opisu, analizy i interpretacji różnic kulturowych w zarządzaniu.</p> <p>Studenci poznają podstawowe zagadnienia dotyczące kategoryzacji kultur, komunikacji oraz adaptacji międzykulturowej, jako podstawy krytycznego wglądu i wychodzenia z etnocentryzmu, rozumienia różnic kulturowych poprzez empatię i wrażliwość w środowisku międzykulturowym.</p>
--

III. Efekty uczenia się dla przedmiotu wraz z odniesieniem do efektów kierunkowych

Symbol	Opis efektu przedmiotowego	Odniesienie do efektu kierunkowego
WIEDZA		
K_W01	ma uporządkowaną i pogłębioną wiedzę na temat przedmiotu, metodologii i celów psychologii zna i rozumie terminologię używaną na gruncie psychologii i jej subdyscyplin; posiada pogłębioną wiedzę o historii psychologii oraz jej współczesnych głównych nurtach i koncepcjach; zarządzania w kontekście różnic kulturowych;	K_W01
K_W02	Identyfikuje podstawową rolę komunikacji charakteryzując różnice kulturowe w oparciu o wiedzę z psychologii międzykulturowej oraz pokrewnych koncepcji psychologicznych.	K_W02
K_W03	Analizuje zagadnienia różnic kulturowych w zarządzaniu odnosząc się do powiązanych dyscyplin naukowych, tj. antropologii kulturowej, socjologii, neuropsychologii	K_W05
K_W04	rozumie znaczenie i funkcje naukowego podejścia do zagadnień różnic kulturowych stosując warsztat nauk społecznych do opisu, wyjaśniania zjawisk kulturowych we współczesnym świecie.	K_W06
UMIEJĘTNOŚCI		
U_01	Rozpoznaje zjawiska psychologiczne związane z kulturowymi uwarunkowaniami różnic kulturowych w zarządzaniu korzystając z pokrewnych dyscyplin, interpretuje uwarunkowania konfliktów oraz komunikacji w organizacjach wielokulturowych	U_01
U_02	Identyfikuje profile kulturowe pracowników w celu zarządzania różnicami w zespole potrafi wyjaśnić wpływ kultury na negocjacje, rozumienie władzy, współpracę, pojmowanie czasu i przestrzeni w zarządzaniu	U_03
U_03	Proponuje strategie zarządzania zmianą w organizacji z uwzględnieniem różnic kulturowych	U_4
U_04	Ma rozwinięte umiejętności wspierające własny rozwój osobowy oraz ciągłego rozwoju w coraz bardziej różnicującym się środowisku kulturowym;	U_5
U_05	Podejmuje zadania na rzecz rozwoju wrażliwości kulturowej siebie i innych oraz wskazywania wartości, jakie można rozwijać dzięki różnicom kulturowym, dzięki efektywnemu zarządzaniu	U_6
KOMPETENCJE SPOŁECZNE		
K_01	Ma świadomość poziomu swojej wiedzy i umiejętności, rozumie potrzebę ciągłego rozwoju osobistego oraz wspiera rozwój innych osób w zakresie radzenia sobie z różnicami kulturowymi w środowisku zarządzania.	K_03
K_02	Utożsamia się z wartościami, celami i zadaniami	K_04

	realizowanymi w praktyce psychologicznej, odznacza się rozważą, dojrzałością i zaangażowaniem w projektowaniu i realizowaniu działań psychologicznych	
K_03	Jest gotowy do współpracy z działem HR organizacji, we wspieraniu ich w działaniach na rzecz integracji środowisk wielokulturowych	K_07
K_04	Ma świadomość znaczenia etyki w kontaktach z osobami prezentującymi odmienne systemy wartości i konteksty kulturowe;	K_08
K_05	Jest gotowy do pogłębiania świadomości dylematów kulturowych związanych z funkcjonowaniem środowiska wielokulturowym	K_10

IV. Opis przedmiotu/ treści programowe

Zajęcia 1.

Przedstawienie tematyki konwersatorium oraz zagadnień organizacyjnych.

Zajęcia 2.

Globalizacja i wzrost znaczenia różnic międzykulturowych. Analiza różnych postaw wobec różnic międzykulturowych.

Zajęcia 3.

Kompetencje międzykulturowe. Czyli od czego zależy radzenie sobie z różnorodnością?

Zajęcia 4.

Kultury narodowe a różnice kulturowe. Czym są/nie są kultura i różnice kulturowe? Kultura, wartości, przekonania (kultura obiektywna i subiektywna);

Zajęcia 5.

Komunikacja międzykulturowa. Sapir - Hipoteza Whorfa; Style komunikacji: np. wysoki i niski kontekst i pojęcie *deep culture*.

Zajęcia 6

Od szoku do adaptacji kulturowej. Rozwój wrażliwości międzykulturowej. Główne bariery w komunikacji międzykulturowej wg M. Bennetta: Generalizacja, uprzedzenia, stereotypy, etc.

Zajęcia 7

Ukryte wymiary kultury. Różnice kulturowe wg E. T. Hall. Kultury o niskim i wysokim kontekście. Jak zarządzać czasem i przestrzenią w różnych kulturach?

Zajęcia 8.

Kompetencje międzykulturowe; od opisu, poprzez interpretację, do ewaluacji (DIE model)

Zajęcia 9

Empatia i wrażliwość międzykulturowa. „Złota zasada” vs „platynowa zasada”, czyli etyczne aspekty komunikacji międzykulturowej.

Zajęcia 10

Model rozwoju wrażliwości międzykulturowej (DMIS) wg M. Bennetta

Zajęcia 11

Analiza kultur i zarządzanie kulturą: anglosaską; germańską; nordycką; bliskowschodnią; arabską; dalekowschodnią; latynoamerykańską; latynoeuropejską; kultury nietypowe.

Zajęcia 12

Rodzaje zarządzania międzykulturowego wg Nancy J. Adler:

Zajęcia 13

Wyzwania HRM w organizacji zróżnicowanej kulturowo w przyszłości.

Zajęcia 14.

Zajęcia podsumowujące; sesja pytań i odpowiedzi, dyskusja na temat wyzwań zarządzania międzykulturowego.

V. Metody realizacji i weryfikacji efektów uczenia się

Symbol efektu	Metody dydaktyczne (lista wyboru)	Metody weryfikacji (lista wyboru)	Sposoby dokumentacji (lista wyboru)
WIEDZA			
K_W01	Wykład konwersatoryjny połączony z dyskusją	Kolokwium	Sprawdzone kolokwium
K_W02	Wykład konwersatoryjny połączony z dyskusją	Kolokwium	Sprawdzone kolokwium
K_W03	Wykład konwersatoryjny połączony z dyskusją	Kolokwium	Sprawdzone kolokwium
K_W04	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Ćwiczenia praktyczne	Praca projektowa	Sprawdzona praca projektowa
UMIEJĘTNOŚCI			
U_01	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Ćwiczenia praktyczne	Praca projektowa	Sprawdzona praca projektowa
U_02	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Ćwiczenia praktyczne	Praca projektowa	Sprawdzona praca projektowa
U_03	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Ćwiczenia praktyczne	Praca projektowa	Sprawdzona praca projektowa
U_04	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Ćwiczenia praktyczne	Praca projektowa	Sprawdzona praca projektowa
U_05	Omówienie zagadnień z wykorzystaniem prezentacji multimedialnej/Ćwiczenia praktyczne	Praca projektowa	Sprawdzona praca projektowa
KOMPETENCJE SPOŁECZNE			
K_01	Praca w grupach połączona z dyskusją	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście
K_02	Praca w grupach połączona z dyskusją	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście
K_03	Praca w grupach połączona z dyskusją	Słuchanie wypowiedzi i argumentów	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście

		studentów w czasie dyskusji	
K_04	Praca w grupach połączona z dyskusją	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście
K_05	Praca w grupach połączona z dyskusją	Słuchanie wypowiedzi i argumentów studentów w czasie dyskusji	Aktywny udział w dyskusji odnotowany na liście

VI. Kryteria oceny, wagi...

Podział procentowy oceny: Udział w dyskusji – 10%; Praca projektowa – 30%; Kolokwium - 60%

Ocena niedostateczna (50% poprawnego wykonania lub poniżej)

(W) - Student nie zna terminów z zakresu podstawowych pojęć zarządzania międzykulturowego

(U) - Student nie potrafi zastosować podstawowych typologii różnic kultury i narzędzi badawczych wymaganych do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student nie potrafi zorganizować własnego warsztatu pracy

Ocena dostateczna (51%-70% poprawnego wykonania)

(W) - Student zna wybrane terminy z zakresu podstawowych pojęć zarządzania międzykulturowego

(U) - Student potrafi zastosować niektóre pojęcia i modele kultury i narzędzia badawcze wymagane do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K) - Student rozumie potrzebę organizacji własnego warsztatu pracy ale nie potrafi jej skutecznie zrealizować

Ocena dobra (71%-85% poprawnego wykonania)

(W)- Student zna większość terminów z zakresu podstawowych pojęć zarządzania międzykulturowego

(U)- Student potrafi zastosować podstawowych typologii kultury i narzędzi badawczych wymaganych do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K)- Student zna sposoby pracy w środowisku organizacji zarządzanej międzykulturowo

Ocena bardzo dobra (86%-100% poprawnego wykonania)

(W)- Student zna wszystkie terminy i teorie z zakresu zarządzania międzykulturowego

(U)- Student potrafi zastosować wszystkie pojęcia i modele kultury i narzędzia badawcze wymagane do właściwej identyfikacji różnic kultury organizacyjnej

(K)- Student potrafi zorganizować pracę własną oraz zespołu w środowisku organizacji zarządzanej międzykulturowo

VII. Obciążenie pracą studenta

Forma aktywności studenta	Liczba godzin
Liczba godzin kontaktowych z nauczycielem	30
Liczba godzin indywidualnej pracy studenta	30

VIII. Literatura

Literatura podstawowa
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bennett, M. J. (2010). <i>Basic concepts of intercultural communication; selected readings</i>. Intercultural Press: Boston, London; 2. Boski, P. (2009). <i>Kulturowe ramy zachowań społecznych</i> (W. N. P. S.A. (Ed.)). 3. Paszkowska-Rogacz, A. (2016). <i>Zarządzanie międzykulturowe – wybrane aspekty</i>. http://hdl.handle.net/11089/22680 4. Glinka, B., Jelonek, A. (2011) <i>Zarządzanie międzykulturowe</i>. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego: Kraków. 5. Schein, E. (1992). <i>Organizational Culture and Leadership</i>. San Francisco: Jossey-Bass
Literatura uzupełniająca
<ol style="list-style-type: none"> 1. Schenider, S. C., Barsoux, J. L. (2003). <i>Managing across cultures</i>. Harlow: Printice Hall 2. Miyashiro, M. (2019). <i>Trzeci wymiar. Moc empatii w biznesie</i>. Perfect-Gaul: Poznań 3. Matsumoto, D., Juang, L.. (2007). <i>Psychologia międzykulturowa</i>. Gdańsk: GWP 4. Hall, E. (1987). <i>Bezgłośny język</i>, PIW (<i>The Silent Language</i>, 1959) 5. Hall, E. (2003). <i>Ukryty wymiar</i>, PIW; (<i>The Hidden Dimension</i>, 1969) 6. Hall, E. (2001). <i>Poza kulturą</i>, PWN. (<i>Beyond Culture</i>, 1976) 7. Hall, E. (1999). <i>Taniec życia. Inny wymiar czasu</i>, Muza. (<i>The Dance of Life: The Other Dimension of Time</i>, 1983)