

SCENÁR 5

INTERKULTURALIZMUS A TRH PRÁCE

CIEĽOVÁ SKUPINA
ŠTUDENTI VO VEKU **15-18**

Ciele projektu vzdelávania:

- * prezentovať aspekty moderného interkultúrneho trhu práce ako výzvy pre mladých ľudí,
- * prezentovať fenomén kompetencií interkultúrneho trhu práce,
- * zvýšiť povedomie a vedomosti o tom, ako žiť dobre v rôznych krajinách a kultúrach,
- * prezentovať výhody a nevýhody interkultúrneho trhu práce,
- * pomôcť študentom pripraviť sa na situácie, kedy sú obklopení odlišnými kultúrami.

Konečný produkt projektu vzdelávania:

- * mini slovník týkajúci sa toho, ako žiť správne v interkultúrnem prostredí na pracovisku,
- * pojmové mapy,
- * tabuľky s informáciami o kultúre v ktorej žijú učiteľ i študenti, tabuľky porovnávajúce mono a interkultúrne pracoviská, atď.,
- * krátke scény prezentujúce vybrané typy kultúr,
- * vizuálne práce prezentujúce správny a pohodlný život vo vybraných krajinách, kultúrach a kompetenciách týkajúcich sa zástupcov danej krajiny/kultúry

NAVRHOVANÝ PLÁN HODINY

FÁZA PROJEKTU	NAVRHOVANÉ AKTIVITY	FÁZA	ČAS
1) VÝBER KLÚČOVEJ TÉMY A DEFINOVANIE CIEĽOV PROJEKTU	1 Úvod: a. analýza pracovnej ponuky, b. uchádzači a pracovné ponuky, c. zhrnutie.	1	1. pribl. 1,5 hr a. 45 min. b. 30 min. c. 30 min.
	2 Rozhodnutie realizovať projekt.	2	2. 15 min.
	3 Pracovný trh a kompetencie: a. kompetencie potrebné na pracovnom trhu, b. kritéria poker – hra, c. kompetencie na interkultúrnem trhu práce.	3	3. 45 min. + štúdium a. 15 min. b. 30 min. c. 30 min.
2) IMPLEMENTÁCIA PROJEKTU	4 Medzi kultúrnym šokom a dialógom: a. cvičenie 1, b. cvičenie 2, c. cvičenie 3, d. cvičenie 4, e. sumár.	4	4. 60 min. a. 10 min. b. 10 min. c. 10 min. d. 10 min. e. 10 min.
	5 Správny život v rôznych kultúrach: a. práca s textom, b. mini slovníček týkajúci sa správneho spôsobu života a pracoviska.	5	5. 90 min. a. 40 min. b. 20 min.
	6 Kultúry vo svete: a. prípravy, b. prípravy prác.	6	6. 90 min. a. 40 min. b. 50 min.
	7 Prezentácia prác.	7	7. 45 min.
3) PREZENTÁCIA PROJEKTU	8 Sumár projektu a konsolidácia informácií: a. pojmové mapy a návrat ku mini slovníkom, b. hodnotenie projektu.	8	8. 45 min. a. 20 min. b. 25 min.
4) VYHODNOTENIE PROJEKTU			
CELKOVO	približne 7 hodín + čas na vypracovanie cvičenia		
KOMENTÁRE	*** hviezdičky naznačujú rozdelenie do jednotlivých dní		

1

ÚVOD

Učiteľ na tabuľu napíše veľkými písmenami MULTIKULTÚRNX VERSUS INERKULTÚRNY a spýta sa študentov, či im rozumejú a či si myslia, že sa líšia.

V prípade problémov, učiteľ usmerní študentov:

- ❖ multiultúrny odkazuje na spoločnosť, ktorá obsahuje niekoľko kultúrnych a etnických skupín. Ľudia žijú vedľa seba, ale každá kultúrna skupina nemusí mať spoločné interakcie s inými. Napríklad, v multikultúrnom susedstve ľudia môžu existovať rôzne etnické obchody s potravinami bez toho, aby ľudia prišli do kontaktu so susedmi z iných krajín” (<https://www.springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/>),
- ❖ interkultúrny opisuje komunity v ktorých existuje hlboké pochopenie a úcta voči všetkým kultúram. Interkultúrna komunikácia sa zameriava na vzájomnú výmenu myšlienok a kultúrnych noriem a rozvoj vzťahov. V interkultúrnej spoločnosti nikto neostáva bez zmeny, pretože sa učíme jeden od druhého a tak sa aj rozvíjame” (<https://www.springinstitute.org/whats-difference-multicultural-intercultural-cross-cultural-communication/>),
- ❖ aby sa niečo stalo interkultúrnym, musí to byť multikultúrne, opačne to ale neplatí.

Učiteľ oboznámi študentov s témou a môže položiť tieto otázky:

- ❖ ako rozumiete pojmu interkultúrne pracovisko?
- ❖ čo je preň charakteristické, aké sú jeho výhody a nevýhody?
- ❖ súhlasíte s citátom Stephena Conveya, „Sila leží v rozdieloch a nie v podobnosti? – nakoľko sa týka pracoviska?
- ❖ ako sa odlišujú interkultúrne a monokultúrne pracoviská?

Odpovede sa zapisujú do tabuliek, v jednej sa uvedú výhody a nevýhody interkultúrneho pracoviska a v druhej porovnanie interkultúrneho a monokultúrneho pracoviska.

Učiteľ na tabuľu zaznamená niektoré javy, ktoré sú dôsledkom rastúceho interkultúrneho trhu práce a pracoviska: globalizácia, dynamický vývoj technológie, komunikačná technológia, zvýšená mobilita zamestnancov, masívna imigrácia a emigrácia, atď.

O týchto veciach sa rozpúta diskusia a študenti rozhodnú o tom, ktoré z vyššie uvedených javov majú na interkultúrne pracovisko najväčší vplyv. Pri sumarizácii diskusie, učiteľ upozorní študentov, že na svetovom trhu práce, už v súčasnosti existuje veľa projektov, na ktorých pracujú medzinárodné tímy. Tieto sa značne líšia pokiaľ ide o ich povahy, štýl komunikácie a kultúru. Je preto potrebné rozumieť všeobecným procesom, ktorými sa riadi prijímanie zamestnancov, aké kompetencie sú na interkultúrnem pracovisku potrebné, aké benefity táto situácia prináša, ale aj možné problémy, ktoré vyplývajú pre zamestnancov aj zamestnávateľov.

a

analýza pracovnej ponuky – sk. práca

Trieda je rozdelená do štyroch skupín – každá si vyberie náhodnú obálku – obálky obsahujú informácie o danej pracovnej pozícii (Príloha 1 – zjednodušené ponuky práce). Úlohou každej skupiny je analyzovať ponuku a rozhodnúť či:

- ❖ Očakávania voči uchádzačovi boli správne špecifikované?
- ❖ Či bol správne špecifikovaný aj rozsah kompetencií pre danú prácu?
- ❖ Či úlohy súvisiace s výkonom práce sú zrozumiteľné a správne špecifikované?
- ❖ Či ide o pracovnú ponuku a prácu vykonávanú v nebezpečných a náročných pracovných podmienkach?
- ❖ Či takúto prácu môže vykonávať niekto zo zahraničia? atď.

Po analýze a diskusii každá skupina prezentuje svoju prácu a učiteľ potom kladie otázky:

- ❖ Čo by sa dalo doplniť do pracovnej ponuky, aby ten kto sa o ňu uchádza sa vedel rozhodnúť, či je to preňho správna práca?
- ❖ Aké problémy môže mať na danej pozícii človek zo zahraničia a prečo?
- ❖ Ako by sa mu dalo pomôcť?

b

uchádzači a ponuky práce skupinová práca

Po analýze a diskusii o pracovných ponukách, učiteľ poskytne zjednodušenú verziu životopisov potenciálnych zamestnancov (Príloha 2 – zjednodušené CV zamestnanca) – rovnaké pre všetky skupiny. Každá skupina vyberie podľa seba dvoch uchádzačov, ktorí sa zdajú byť najlepší na to, aby boli pozvaní na pracovný pohovor. Skupiny vedú odôvodniť svoje rozhodnutie. Je možné, že aj viac ako 1 skupina vyberie rovnakých uchádzačov.

c

sumár skupinová práca

Pri sumarizácii sa diskutuje o:

- ❖ Sú zamestnanci, ktorí boli vybratí viac než jednou skupinou?
- ❖ Aký je dôvod ich výberu, aj napriek tomu, že ponúkané pozície boli rôzne, z hľadiska povinností a zodpovedností? Ktorá pracovná pozícia by bola najlepšia pre týchto uchádzačov?
- ❖ Na základe čoho ste týchto ľudí vybrali?
- ❖ Čo malo na výber týchto ľudí na vás najväčší vplyv?
- ❖ Sú na výkon tejto pozície nejaké špeciálne kompetencie ak sa budú vykonávať v interkultúrnom prostredí?
- ❖ Bez ktorých kompetencií by zamestnanec nemohol vykonávať danú prácu v interkultúrnom prostredí?

2

ROZHODNUTIE REALIZOVAŤ PROJEKT

Učiteľ a študenti sa rozhodnú pre realizáciu projektu a spolu rozhodnú o jeho názve a hlavných cieľoch.

3

PRACOVNÝ TRH A KOMPETENCIE

Učiteľ na tabuľu napíše PRACOVNÝ TRH a vedie brainstorming. Žiada študentov, aby uviedli slová a frázy, ktoré sa im s týmto pojmom spájajú a vybavujú a poznačí ich všetky, aj keď sa všetky danej témy nemusia priamo týkať. V následnej diskusii sa slová a frázy uvedené na tabuľi analyzujú. Najprv tie, ktoré sa nijako netýkajú trhu práce, následne sa rozhodne o tom ktoré slová by ho mohli týkať v najvyššej miere a prečo. Učiteľ monitoruje diskusiu a žiada študentov aj o ďalšie vysvetlenia ak je to potrebné. V prípade problémov/nedostatku nápadov, učiteľ môže uviesť aj svoje nápady súvisiace s trhom práce a požiada študentov, aby sa k nim vyjadrili.

V konečnom výbere by na tabuľi mohli byť slová ako:

- ❖ dopyt po práci,
- ❖ ponuka práce,
- ❖ kvalifikácia,
- ❖ vzdelanie,
- ❖ nezamestnanosť,
- ❖ zamestnávateľ,
- ❖ zamestnanec,
- ❖ ľudia hľadajúci prácu,
- ❖ plat/odmeny/zárobky.

Pri súhrne diskusie učiteľ poskytne študentom definície trhu práce a žiada ich, aby si prečítali materiály. Učiteľ sa následne pýta, či študenti súhlasia s poskytnutými definíciami (Príloha 3 – definície). Pýta sa tiež, či študenti by radi niečo pozmenili, alebo dodali do materiálov. Ak áno, učiteľ so študentmi vytvorí vlastnú definíciu a zaznamenajú ich – učiteľ na tabuľu a študenti do svojich príručiek.

a

kompetencie potrebné na trhu práce skupinová práca

Učiteľ upozorní študentov, že dôležitým pojmom a skutočnosťou na trhu práce sú kompetencie: dobré vzdelanie a kvalifikácia nestačia. V súvislosti s globalizáciou sveta, vzrástol aj význam kompetencií, najmä tzv. mäkkých kompetencií - ich mäkkej zložky – čiže kompetencií, súvisiacich s psychickými a sociálnymi črtami, zručnosti komunikačné, kreativita, zručnosti pracovať v tíme, zručnosti správnej manipulácie s časom.

Každá z vytvorených 4 skupín dostane rovnaké materiály na analýzu (Príloha 4 – kompetencie). Diskutuje sa o univerzálnosti istých kompetencií, a ich užitočnosti na rôznych pracoviskách. Študenti môžu prísť s vlastnými nápadmi. Na konci skupiny porovnávajú svoje materiály. Učiteľ sa pýta, ktoré z kompetencií považujú študenti za silné a ktoré za menej dôležité.

b

kritéria poker tímová hra

Nasleduje hra týkajúca sa kompetencií - Criteria Poker, zameraná na rozšírenie vedomostí o kompetenciách a schopností rokovieť a argumentovať.

Učiteľ vysvetlí pravidlá hry Criteria Poker (Príloha 5 – kritéria poker, pravidlá). Trieda rozdelená do skupín po štyroch, dostane rovnaký súbor materiálov – hraciu tabuľku a hracie kartičky (Príloha 6 – kritéria poker, hracia tabuľka a hracie kartičky). Hra potom môže začať.

S cieľom sumarizovať, učiteľ sa pýta každej skupiny, ktoré kompetencie považuje daná skupina za najdôležitejšie. Skupiny porovnávajú svoje voľby.

Učiteľ kladie otázky týkajúce sa samotnej hry:

- ❖ Mali ste problém podporiť svoj výber presvedčivými argumentmi?
- ❖ Ktorý aspekt bol v diskusii vašej skupiny najťažší?
- ❖ Aký benefit prinášajú takéto cvičenia?

c

kompetencie na interkultúrnom pracovnom trhu pojmové mapy

Po úvode do témy kompetencií učiteľ znova zdôrazní význam mäkkých kompetencií – zvlášť významných na interkultúrnom pracovnom trhu.

Môže sa spýtať:

- ❖ Ktoré z kritérií, ktoré sa objavili v hre považujú za najviac a za najmenej užitočné na interkultúrnom pracovisku?
- ❖ Prečo sú na takomto mieste zvlášť dôležité tzv. mäkké kompetencie?
- ❖ Aké typ problémov a konfliktov môžu vzniknúť na interkultúrnom pracovnom trhu? Čo môžu spôsobiť?

Po diskusii a na základe skúsenosti a vedomostí z predošlých cvičení, študenti tvoria pojmové mapy.

Ich úlohou je napísať kompetencie potrebné na interkultúrnom pracovisku. Pracujú v tých istých skupinách. Od učiteľa dostanú kresliarsky kartón a popisovače. Môžu podčiarknuť tie kompetencie, bez ktorých by podľa ich názoru práca v interkultúrnom prostredí bola nemožná.

Po prezentácii všetkých máp si každá skupina môže svoju mapu doplniť o nápady od ostatných skupín.

4

MEDZI KULTÚRNYM ŠOKOM A DIALÓGOM

Učiteľ uvedie tému existencie rôznych kultúr a pýta sa študentov na ich názory, týkajúce sa dôvodov existencie rôznych kultúr (možné odpovede: história, aspekty vzdelávania, aspekty spoločenské, náboženstvo, ekonomika, technológia, a pod. Nasleduje krátka diskusia.

Študenti potom dostanú materiály s definíciami rôznych kultúr (Príloha 7 – typy kultúr). Ich úlohou je priradiť definície ku správne typu kultúry. Následne študenti vo dvojiciach alebo v skupine diskutujú o tom, kam by na základe uvedených typov zaradili svoju vlastnú kultúru.

4

BETWEEN CULTURAL SHOCK AND DIALOGUE PART 2

Po samostatnej a skupinovej práci študentov učiteľ a celá trieda kontrolujú svoje odpovede. Učiteľ vysvetľuje a dotkne sa možných problémov a pochybností. Následne rozdelí tabuľku do 5 stĺpcov. V každom stĺpci je dvojica protichodných kultúr, ktoré majú študenti aj vo vlastných materiáloch. Učiteľ a študenti sa snažia umiestniť svoju kultúru do na príslušné miesto v rámci 5 kultúrnych skupín (monochromatická vs. polychromatická, kolektivistická vs. Individualistická, atď.). Argumenty hovoriace v prospech umiestnenia kultúry učiteľa a študentov sú napísané na tabuľku, do príslušného stĺpca. Cieľom tejto úlohy je viesť študentov k hlbšiemu uvažovaniu o svojej kultúre a posilniť uvedomenie si toho, že je dosť náročné priradiť danú krajinu do skupiny kultúr na 100%.

V ďalšej fáze študenti pracujú s cvičeniami – ktoré majú aj vo svojich materiáloch.

a

cvičenie 1 skupinová práca

Prvé cvičenie sa týka skupiny dvojice monochromatickej a polychromatickej kultúry. Trieda je rozdelená do dvoch tímov. Každá zastupuje jednu kultúru. Každá skupina dostane jeden veľký kresliaci papier. Oba tímy vytvárajú pojmové mapy so slovami, ktoré súvisia s kultúrou, ktorá im bola pridelená. Po splnení úlohy si mapy vymenia a prezentujú mapu inej skupiny pred celou triedou a učiteľom.

b

cvičenie 2 skupinová práca

Druhé cvičenie sa týka obsahovej stránky páru kultúr. Učiteľ rozdelí triedu do štyroch tímov. Každý tím má za úlohu pripraviť krátke 1-2 minútové scény, prezentujúce jednu z daných dvoch kultúr. Jeden po druhom prezentujú svoje scény, a iná skupina po diskusii sa snaží uhádnuť, ktorú kultúru daná scéna zastupuje. Svoj výber podporia argumentmi.

c

cvičenie 3 skupinová práca

Tretie cvičenie sa venuje dvojici kultúr – expresívna a rezervovaná. Každá z dvoch skupín v triede zastupuje jednu. Úlohou každej skupiny je predstaviť si, že sú zástupcami kultúry, ktorá im bola pridelená učiteľom. Ich úlohou je poznačiť si čo najviac charakteristík ľudí z inej skupiny, ktoré ich iritujú a vyvolávajú negatívne emócie. Na záver úlohy obe skupiny reagujú na kritiku kultúrnym spôsobom a svoju reakciu podporia argumentmi.

d

cvičenie 4 skupinová práca

Štvrtá úloha venuje pozornosť ďalšiemu páru kultúr: rituálna vs. Nerituálna, a kolektivistická vs. Individualistická. Každá z dvoch skupín dostane veľký kresliaci hárok. Každý opisuje protichodný pár kultúr. Úlohou každej skupiny je zaznamenať silné a slabé stránky oboch kultúr, ktoré im boli pridelené. V závere prezentujú svoju prácu pred celou triedou.

e

súhrn diskusia

S cieľom zhrnúť prácu týkajúcu sa typov kultúr sa vedie krátka diskusia. Otázky učiteľa:

- ❖ Je jednoduché diskutovať s človekom z inej kultúrnej skupiny?
- ❖ Zástupcovia ktorých kultúr sú pre vás najviac problematické? So zástupcami ktorých kultúr by bolo pre vás najťažšie úspešne komunikovať?
- ❖ V ktorých kultúrach sa cítite najviac pohodlne?
- ❖ Aké problémy môžu nastať na interkultúrnom pracovnom trhu ako výsledok existencie rôznych kultúr?
- ❖ Medzi zástupcami ktorých kultúr môžu vzniknúť problémy, ktoré sa budú ťažko riešiť?
- ❖ Môže práca pri ktorej trávite čas aj so zástupcami iných kultúr priniesť aj nejaké benefity, Ak áno, aké a prečo? Ak nie, prečo?

5

KOMFORTNÝ ŽIVOT V RÔZNYCH KULTÚRACH

Učiteľ uvedie študentov do témy, tak, že spomenie, že iba samotné kompetencie a uvedomenie so existencie rôznych kultúr nestačí na vytvorenie harmonického a dobre prosperujúceho interkultúrneho pracovného miesta. Je tiež potrebné vedieť, aké problémy môžu vzniknúť v takomto diverzifikovanom prostredí, bez ohľadu na to, či ide o profesijné alebo osobné prostredie, pretože problémy vyplývajúce z kontaktu s inými kultúrami sú univerzálne.

a

práca s textami

S cieľom priblížiť študentom tému, učiteľ im dá krátky text, ktorý si prečítajú (Príloha 8 – ako komfortne žiť v rôznych kultúrach – text 1). Následne im kladie otázky:

- ❖ Čo je príčinou konfliktov v interkultúrnom prostredí? Akými spôsobmi môžu budovanie dôvery, a užitočné vzťahy byť ohrozené v interkultúrnom prostredí?
- ❖ O akých 6 vzoroch kultúrnych rozdielov sa v texte hovorí? Vysvetlite všetky a povedzte, ktoré podľa vášho názoru sú najjednoduchšie a ktoré najťažšie, aby ste sa nimi zaoberali?
- ❖ Ako by ste opisali neverbálnu komunikáciu vo vašej krajine? Myslíte, že je taká dôležitá ako verbálna komunikácia?
- ❖ V texte sa uvádza, že v niektorých krajinách vnímajú konflikt ako niečo pozitívne, do akej miery s týmto tvrdením súhlasíte? Považujete konflikt za pozitívny fenomén? Prečo áno/prečo nie?
- ❖ Aký je váš postoj voči plneniu úloh? Máte bližšie ku zástupcom ázijských kultúr alebo európskych? Prečo?
- ❖ Aký je najlepší spôsob spolupracovať s odlišnými kultúrami podľa textu a podľa vášho názoru?
- ❖ Čo by ste si mali zapamätať o kultúrnej rôznorodosti? Ako z nej môžeme benefitovať?
- ❖ Ako rozumiete pojmu kultúrna predpojatosť?
- ❖ Akými spôsobmi sa dozvedáme o iných kultúrach?
- ❖ Ktoré tri produkty kultúrnej predpojatosti sa spomínajú v texte? Vyjadrite sa k nim.

Cieľom práce s textom a následnej diskusie je položiť si otázku ako sa vyhnúť alebo minimalizovať konflikty so zástupcami iných skupín, ktoré sú často spôsobované stereotypmi. Učiteľ potom dá študentom iný text, ktorý čiastočne odpovedá na vyššie uvedené otázky.

a

práca z textami časť 2

Text sa zaoberá fenoménom medzikultúrneho povedomia (Príloha č. 8 - zachránenie života v rôznych kultúrach - text 2). Po prečítaní textu študentom sa uskutoční ďalšia diskusia, ktorá funguje ako pokračovanie predchádzajúceho. Učiteľ zdôrazňuje, že kedy odpovedajú na otázky, študenti sú vyzvaní, aby sa obrátili na aj v predchádzajúcom texte, pokiaľ ide o vedomosti, ktoré doteraz získali počas projektu.

Učiteľ kladie otázky, napr.:

- ❖ čo je medzikultúrne učenie a aký je jeho cieľ?
- ❖ ako sa v texte definuje pojem kultúra? Súhlasíte s tým, ako je kultúra prezentovaná v texte?
- ❖ je možné patriť do viac ako jednej kultúry? prečo, prečo nie? do akej kultúry patríš?
- ❖ čo je medzikultúrne povedomie? čo je podľa vás dôležité na medzikultúrnom pracovisku?
- ❖ aké medzikultúrne vedomosti sú uvedené v texte? ako im porozumieť?
- ❖ mohli by ste vymenovať ďalšie zručnosti / kompetencie, ktoré by mohli zvýšiť medzikultúrne povedomie?
- ❖ aké medzikultúrne vedomostné schopnosti uvedené v texte si myslíte sú najdôležitejšie na interkultúrnom pracovisku a prečo?

Ak to zhrnieme, učiteľ to pripomína študentom, že zoznámenie sa so základnou sociálnou etiketou rôznych kultúr je nevyhnutné pri trávení času v medzikultúrnom prostredí. Väčšinou je to dôležité, pretože pomáha predchádzať nevhodnému správaniu alebo gestám. Dobré spôsoby vedú k pozitívnym emóciám, kladú dôraz na rešpekt, naznačujú láskavosť, čo je v medzikultúre mimoriadne dôležité pracovisku. Je však tiež dôležité udržiavať vlastné kultúrne povedomie. Je nevyhnutné zachovať rovnováhu medzi byť otvorený pre nové, rôzne kultúry, medzi túžbou učiť sa prejavujú rešpekt a rešpekt voči sebe, vlastné hodnoty, potreby a kultúrnych očakávaní.

b

mini slovníky z medzikultúrneho pracovníka a pracoviska

Doma sa študenti zaoberajú vyhľadávaním zaujímavých informácií týkajúcich sa záchranca života v rôznych krajinách, kultúry, náboženstvách, ktoré by mohli byť užitočné v záverečnej fáze projektu. Ďalej učiteľ iniciuje triedu brainstormingu. Na základe poznatkov získaných študentmi, študenti a učiteľ napíšu informácie, ktoré zodpovedajú téme na pracovisku.

Učiteľ všetko napíše na tabuľu a sleduje prácu. Keď študenti vyčerpajú nápady, vytvoria vlastné mini slovníky pracoviska. Práca sa vykonáva nezávisle. Slovníky by mali obsahovať kľúčové frázy kompetencie na interkultúrnom trhu práce, s aspektmi medzikultúrneho vedomia a rozdielov medzi rôznymi typmi kultúry atď. Každá položka by mala byť vysvetlená, prečo zodpovedá téme úlohy. Na splnenie úlohy by mali mať študenti prístup k farebnému papieru, značkám, pastelkám, farebným ceruzkám a iným nevyhnutným kancelárskym a školským potrebám.

6

KOMPETENCIE

Učiteľ rozdeľuje triedu do skupín po troch až piatich a vysvetlí im, čo je téma konečného projektu. Každá skupina pripravuje 2 vizuály. Prvá práca sa zaoberá medzikultúrnym pracovníkom, druhá práca medzikultúrnym pracoviskom. Práce by mali byť vytvorené vizuálnymi metódami. Učiteľ odporúča študentom výber 2 rôzne spôsoby vytvárania ich diela. Študenti, spolu s učiteľom diskutujú o forme, ktorú by chceli mať svoje diela.

Každá skupina si vyberá krajinu, s ktorou by chcela pracovať. V prípade prvej práce, ktorá sa zaoberá medzikultúrnym pracovníkom, úlohou skupín je vizuálne prezentovať typy kultúr, ktoré dominujú v krajinách, ktoré si zvolili: aké hodnoty sa oceňujú a očakávajú, atď. Skupiny by mali tiež obsahovať informácie, ako napríklad to, čo môže byť považovaný za kultúrny a spoločenský faux pas z pohľadu a zástupca prezentovanej krajiny: aké správanie je neprijateľné, čo môže spôsobiť konflikty a problémy s komunikáciou pre takúto osobu. V prípade druhej práce s kompetenciami na medzikultúrnom pracovisku, úlohou skupín je prezentovať zručnosti a kompetencie, ktoré ocenia zástupcovia ktorých si vybrali.

Študenti môžu tiež zahrnúť kompetencie, s ktorými sa stretávajú zástupcovia diskutovaných krajín a tiež výslednými efektmi- potenciálne problémy pri udržiavaní harmonickej spolupráce v diverzifikovanom pracovisku.

a

príprava

Študenti rozdeľujú prácu a úlohy medzi seba, vo svojich skupinách. Rozhodujú o forme svojho projektu. Premýšľajú o krajine, na ktorú sa bude vzťahovať ich projekt. Zozbierajú potrebný materiál a informácie a vytvoria prehľad ich projektu.

b

prípravné práce

Študenti a učiteľ prijímajú výstupy, ktoré pripravili, a potom začnú pracovať na ich projekte. Je dôležité, aby bol projekt realizovaný úhľadne a esteticky. Študenti môžu kedykoľvek konzultovať s učiteľom a žiadať ho o pomoc.

Študenti vytvárajú svoje diela a pripravujú sa na ich prezentáciu. Počas tohto obdobia štádia projektu môže učiteľ navrhnúť, aby sa uskutočnilo hodnotenie triedy. Študenti pracujú, pričom si skupiny môžu vymieňať názory, komentáre o svojich dielach a navzájom si pomáhajú. Potom budú môcť zaviesť konečné zmeny v ich hodnotení projektu a práce pred konečnými prezentáciami.

7

PREZENTÁCIA PRÁCE

Jeden po druhom skupiny prezentujú svoju prácu pred triedou. Študenti a učiteľ diskutujú o pripravovaných dielach, o procese ich tvorby a dosiahnutých účinkoch:

- ❖ čo sa vám najviac páčilo pri práci?
- ❖ ktoré prezentácie boli najzaujímavejšie?
- ❖ ktoré prezentácie potrebujú viac práce na posilnenie posolstva, ktoré odovzdávajú?
- ❖ čo vás prekvapilo pri príprave prác?

7

CD. PREZENTÁCIA PRÁCE

- ❖ čo bolo najťažšie pri príprave prác?
- ❖ prekvapila vás z informácia obsiahnutá v dielach iných skupín?

Dielo môžu byť dočasne vystavené, napríklad na školskej chodbe, v spoločenskej miestnosti alebo v knižnici, aby sa ľudia, ktorí sa nezúčastnili projektu mohli oboznámiť so študentskými prácami. V tomto prípade môžu študenti pripraviť ďalšie opisy svojich prác, vysvetľujúce ciele a nápady, ktoré s nimi súvisia.

8

ZHRNUTIE PROJEKTU A KONSOLIDÁCIA INFORMÁCIÍ

Na konci projektu sa učiteľ pýta na skúsenosti študentov s projektom:

- ❖ sú oblasti týkajúce sa témy, ktorých sa v projekte nedotkli, ale o ktorých by ste chceli hovoriť?
- ❖ sú veci, ktoré by ste robili inak?
- ❖ spôsobil vám projekt nejaké ťažkosti?
- ❖ bolo by pre vás jednoduchšie nájsť svoje miesto na diverzifikovanom pracovisku vďaka znalostiam a skúsenostiam získaným počas projektu?
- ❖ myslíte si, že téma kompetencií na trhu práce a znalosť medzikultúrneho pracovníka je téma, o ktorej by sa malo diskutovať častejšie? prečo áno / prečo nie?

a

mapy myšlienok a malé revidované slovníky

Učiteľ a študenti prehliadajú mapy myšlienok od začiatku (mapové myšlienky týkajúce sa kompetencií na interkultúrnom pracovisku) a mini slovníky. Študenti odpovedajú na nasledujúce otázky:

- ❖ dokončili by ste ich teraz inak?
- ❖ chcete k im niečo pridať?
- ❖ chcete z nich niečo odstrániť?
- ❖ pomáha vám mapovanie myšlienok a mini slovníky usporiadať vaše vedomosti a získané informácie?
- ❖ aká forma zhromažďovania a organizovania vedomostí sa zdá byť najzaujímavejšia a najefektívnejšia? ktorá vám zaberala viac času?

Učiteľ požiada študentov, aby upravili svoje mapy myšlienok a mini slovníky, ak je to potrebné.

b

hodnotenie projektu

Učiteľ navrhuje zhrnúť projekt a navrhnúť spôsob hodnotenia takýchto projektov. Aké faktory by ste zahrnuli? Aký rozsah bodov by ste navrhovali?

Príklady faktorov hodnotenia

- ❖ *rozmanitosť zhromaždených materiálov – s odkazom na zdroje,*
- ❖ *originalita jednotlivých prvkov / fáz projektu,,*
- ❖ *účasť,*
- ❖ *estetika pripravovaných diel,*
- ❖ *spôsob prezentácie,*
- ❖ *skupinové hodnotenie.*

Body od 0 do 5.



cd. hodnotenie projektu

Ďalej, na základe spravodlivo rozvinutého spôsobu hodnotenia projektov, učiteľ žiada študentov, aby anonymne vyhodnotili projekt. Študenti sú požiadaní, aby napísali svoje odpovede na listy papiera, ktoré potom učiteľ zhromažďuje.

ZOZNAM PRÍLOH PROJEKTU

PRÍLOHA 1	ZJEDNODUŠENÉ PRACOVNÉ PONUKY
PRÍLOHA 2	ZJEDNODUŠENÉ ŽIVOTOPISY ZAMESTNANCOV
PRÍLOHA 3	DEFINÍCIE
PRÍLOHA 4	KOMPETENCIE
PRÍLOHA 5	KRITÉRIÁ - PRAVIDLÁ
PRÍLOHA 6	KRITÉRIÁ – HRA A JEJ KARTY
PRÍLOHA 7	TYPY KULTÚR
PRÍLOHA 8	SAVOIR VIVRE V RÔZNYCH KULTÚRACH - TEXTY

PRÍLOHA 1

ZJEDNODUŠENÉ PRACOVNÉ PONUKY

POMOCNÍK V KUCHYNI

Prijmem osobu ochotnú pracovať ako pomocník v kuchyni. Táto práca zahŕňa čistenie a sekanie zeleniny, príprava mäsa, prípravu riadu atď. Kandidáti musia spĺňať vekovú hranicu. Oceňujem knihu zdravotných záznamov na sanitárne a epidemiologické účely.

Trvalá práca, sezónna práca, ale minimálne 3 mesiace. Ponuka sa týka práce v reštaurácii Kebab Zephyr. Pracovná doba: od 9.00 do 15.00 hod. A od 15.00 do 22.00 hod., Aj cez víkendy.

Pre viac informácií, volajte prosím 999 222 222.

PRACOVNÍK CALL CENTRA

Finančné centrum hľadá kandidáta na pozíciu poradcu pre klientov.

Požiadavky:

- perfektná výslovnosť a artikulácia,
- tímová práca a rýchle, nezávislé učenie,
- komunikačné schopnosti.

Ponúkame:

- flexibilný harmonogram práce,
- odborné školenia,
- práca s tímom mladých profesionálov,
- vysoká mzda + bonusy.

Výkon práce:

- telefonický kontakt s klientmi,
- prezentácia a predaj produktov spoločnosti.

Chcete sa k nám pripojiť? Volajte na 123 321 123.

PRÍLOHA 1

SEKRETÁRKA – STÁLA PRÁCA

Naša osobná poradenská a kariérna poradenská agentúra Work It Out formovala trh práce za posledných 10 rokov. Podporujeme spoločnosti zastupujúce rôzne odvetvia pri prijímaní najlepších zamestnancov s najlepšou kvalifikáciou. Tiež pomáhame ľuďom pri hľadaní vhodných pracovných miest a pomáhame pri príprave na prípadné pohovory a náborové procesy. Naša inovatívna kancelária s vysoko požadovanými službami, ktorá sa nachádza v centre mesta, hľadá kandidáta na funkciu sekretárky.

Koho hľadáme?

- osobu s predchádzajúcou praxou v kancelárii,
- osobu s pokročilými alebo vyššími znalosťami anglického jazyka,
- osobu pracujúcu od pondelka do piatka od 8,00 – 16,00
- nezávislú a spoľahlivú osobu,
- dobre organizovanú a systematickú osobu, pretože pozícia sekretárky spočíva vo viacerých úlohách.

Čo ponúkame?

- pracovnú zmluvu s Work It Out,
- práca v inovatívnej kancelárii v centre mesta,
- včasná výplata,
- pracujte v priateľskom prostredí, ktoré napomáha profesionálnemu rozvoju,
- uspokojenie z práce.

V prípade záujmu nás kontaktujte na adrese email@email.com, alebo 111 222 333.

RECEPČNÁ – STÁLA PRÁCA

Spoločnosť ConfCity, ktorá organizuje konferencie a rôzne školenia a integračné stretnutia, hľadá kandidáta na pozíciu recepčného.

Požiadavky:

- vyššie vzdelanie,
- znalosť angličtiny a francúzštiny na komunikačnej úrovni,
- pokročilé zručnosti Microsoft Office,
- spoľahlivosť, komunikačné schopnosti,
- dobré pracovné organizačné schopnosti.

Povinnosti:

- prevádzka telefónnej ústredne,
- riadenie konferenčných miestností,
- spracovanie prichádzajúcej a odchádzajúcej korešpondencie,
- podpora ďalšieho rozdelenia v každodennej práci.

Ponúkame:

- práca na základe zmluvy o výmene,
- atraktívny plat - 11 USD / h,
- práca v medzikultúrnom prostredí.

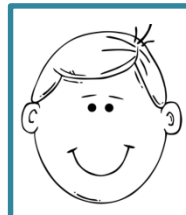
V prípade záujmu nás kontaktujte na adrese email2@email2.com, alebo 222 111 333.

PRÍLOHA 2

ZJEDNODUŠENÉ ŽIVOTOPISY ZAMESTNANCOV

OSOBNÉ ÚDAJE

Meno a priezvisko: Juan Fernandez
Dátum narodenia: 10.04.1996
Adresa: 22AB Trip Street, Place
Telefón: 123 400 000
E-mail: email5@email5.com



PRACOVNÉ SKÚSENOSTI

01.04.2017 – 01.05.2017 - Halo Pizza, Place, čašník

CUDZIE JAZYKY

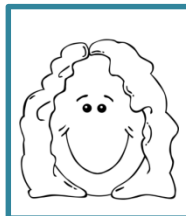
- rodený hovorca Španielčiny
- základy Angličtiny

ĎALŠIE ZRUČNOSTI A SCHOPNOSTI

- komunikačné schopnosti

OSOBNÉ ÚDAJE

Meno a priezvisko: Ana Parker
Dátum narodenia: 22.02.1992
Adresa: 8 Long Street, Place
Telefón: 111 222 777
E-mail: email7@email7.com



VZDENLANIE

01.10.2011 – 01.07.2016 – University Place, žurnalistika, Magisterský stupeň

ŠKOLENIA

05.11.2013 – 05.12.2014 – kurzu hlasu a dikcie

CUDZIE JAZYKY

- Francúzština na základnej úrovni
- Angličtina na pokročilej úrovni

ĎALŠIE ZRUČNOSTI A SCHOPNOSTI

- komunikačné schopnosti
- svedomitosť a systematickosť
- pokročilé IT zručnosti

PRÍLOHA 2

OSOBNÉ ÚDAJE

Meno a priezvisko: Micheal Smith
Dátum narodenia: 13.08.1995
Adresa: 80C School Street, Mesto
Telefón: 111 000 111
E-mail: email9@email9.com



PRACOVNÉ SKÚSENOSTI

10.03.2016 – 10.04.2016 – pracovná stáž
22.05.2016 – 30.06.2016 – koordinátor projektu pre študentov,
konferencií a verejných vystúpení

VZDELANIE 01.10.2014

– súčasnosť – Technická univerzita, manažment a verejná správa

JAZYKOVÉ ZNALOSTI

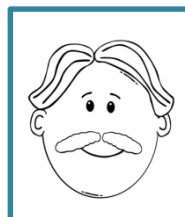
- anglický jazyk na pokročilej úrovni
- francúzsky a španielsky jazyk na základnej úrovni

DODATOČNÉ ZRUČNOSTI A SCHOPNOSTI

- organizačné zručnosti
- pokročilé IT zručnosti

OSOBNÉ ÚDAJE

Meno a priezvisko: Alexandr Morgan
Dátum narodenia: 22.01.1993
Adresa: 1 New Town Street, Mesto
Telefón: 567 890 123
E-mail: email1@email1.com



PRACOVNÉ SKÚSENOSTI

15.06.2014 – 15.09.2014 – Magnet Hotel, Mesto, recepcná
01.07.2015 – 01.09.2015 – Centrum Reštaurácia, Mesto, čašníčka

VZDELANIE

01.10.2017 – súčasnosť – Univerzita Mesto, financie a účtovníctvo

JAZYKOVÉ ZNALOSTI

- anglický jazyk na strednej úrovni

DODATOČNÉ ZRUČNOSTI A SCHOPNOSTI

- dochvilnosť
- otvorenosť
- pracovitý

PRÍLOHA 3 DEFINÍCIE

PRACOVNÝ TRH

1. Počet pracovných miest, ktoré sú k dispozícii na určitom mieste alebo na konkrétny typ práce.

Cambridge Online Dictionary,

<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/job-market>

2. Celkový počet voľných pracovných miest pre tých, ktorí hľadajú zamestnanie; súhrn osôb, ktoré hľadajú zamestnanie.

Dictionary.com, <http://www.dictionary.com/browse/job-market>

3. Trh práce je trh, na ktorom zamestnávateľia hľadajú zamestnancov a zamestnanci hľadajú prácu. Trh práce nie je fyzickým miestom rovnako ako pojem, ktorý preukazuje súťaž a súhru medzi rôznymi pracovnými silami. Trh práce môže rásť alebo klesať v závislosti od dopytu a ponuky práce v rámci celého hospodárstva, špecifických odvetviach, pre špecifické vzdelávacie úrovne alebo špecifické pracovné funkcie.

Investopedia, <http://www.investopedia.com/terms/j/job-market.asp>

PRÍLOHA 4

KOMPETENCIE

KOMPETENCIE POTREBNÉ NA PRACOVNOM TRHU

1. Rozhodovanie

Používa správny úsudok na to, aby prijal správne rozhodnutia založené na zhromaždených a analyzovaných informáciách. Zvažuje všetky relevantné fakty a alternatívy pred rozhodnutím o najvhodnejšom opatrení. Zaväzuje sa k rozhodnutiu.

2. Tímová práca

Efektívna interakcia s ľuďmi. Schopný a ochotný zdieľať a prijímať informácie. Spolupracuje v rámci skupiny a naprieč skupinami. Podporuje skupinové rozhodnutia a vyzdvihuje ciele skupiny pred vlastnými cieľmi.

3. Pracovné normy

Nastavuje a udržuje vysoké výkonnostné štandardy. Venuje pozornosť detailom, presnosti a úplnosti. Ukazuje obavy zo všetkých aspektov práce a nadväzuje na pracovné výstupy.

4. Motivácia

Prejavuje energiu a nadšenie pri približovaní sa k práci. Zaväzuje sa k ďalšiemu úsiliu. Udržiava vysokú úroveň produktivity a vlastného smerovania.

5. Spoľahlivosť

Preberá osobnú zodpovednosť za výkon práce. Dokončuje prácu včas a dôsledne. Dodržiava záväzky.

6. Riešenie problémov

Analyzuje problém zhromažďovaním a organizovaním všetkých relevantných informácií. Identifikuje vzťah príčin a následkov. Prichádza s vhodnými riešeniami.

7. Prispôsobivosť

Prispôsobuje sa meniacemu pracovnému prostrediu, pracovným prioritám a organizačným potrebám. Dokáže sa efektívne zaoberať zmenami a rôznymi ľuďmi.

PRÍLOHA 4

KOMPETENCIE POTREBNÉ NA PRACOVNOM TRHU

8. Plánovanie a organizovanie

Plánuje a organizuje úlohy a pracovnú zodpovednosť za účelom dosiahnutia cieľov. Nastavuje priority. Plánuje aktivity. Prideluje a používa zdroje správne.

9. Komunikácia

Efektívne vyjadruje nápady. Organizuje a poskytuje informácie primerane. Aktívne počúva.

10. Integrita

Zdieľa úplné a presné informácie. Zachováva dôvernosť a plní svoje vlastné záväzky. Dodržiava organizačné zásady a postupy.

11. Iniciatívnosť

Prijíma opatrenia na ovplyvnenie udalostí. Vytvára nápady na zlepšenie, využíva príležitosti, navrhuje inovácie. Vyžaduje viac ako je potrebné.

12. Odolnosť voči stresu

Prejavuje emocionálnu odolnosť a schopnosť odolávať tlaku na priebežnom základe. Zaoberá sa náročnými situáciami pri zachovaní výkonu. Hľadá podporu od ostatných, ak je to potrebné, a používa primerané techniky zvládania.

Zdroj:

<http://www.best-job-interview.com/12-core-competencies.html>

PRÍLOHA 5

KRITERIÁLNY POKER - PRAVIDLÁ

PRAVIDLÁ HRY

Hra Kriteriaálny poker je zaujímavým cvičením venovaným rozvíjaniu zručností vyjednávania a podpore vlastného názoru, ako aj počúvaniu a reakcii na to, čo ostatní ľudia majú hovoriť a myslieť. Učí tiež, ako vyjednávať a čomu je potrebné sa vyhnúť, aby sa procesy mohli rozvíjať v kultúrnom, produktívnom a nezlučiteľnom duchu.

Učiteľ rozdeľuje triedu do štyroch skupín. Každá skupina obdrží stolovú hru s tromi dôležitými oblasťami (1 – najdôležitejšie, 2 – čiastočne dôležité, 3 – najmenej dôležité). Okrem tabuľky dostane každá skupina súbor kariet (56 kariet s rôznymi kompetenciami a 8 prázdnych kartami). Jedna osoba z každej skupiny rozohráva karty a rozdá 14 kariet všetkým členom skupiny. Každá osoba v skupine tiež dostane 2 prázdne karty, na ktoré si môžu zapísať svoje vlastné nápady na kompetencie, ktoré si zasluhujú zaviesť do hry. Úlohou študentov je usporiadať všetky karty v tabuľke spôsobom, ktorý ilustruje ich názory na hierarchiu kompetencií na interkultúrnom pracovisku: najdôležitejšie kompetencie budú umiestnené v oblastiach číslovaných 1, čiastočne dôležité v 2, pričom najmenej dôležité kompetencie budú umiestnené v oblastiach s číslom 3.

Osoba začínajúca v hre si vyberie jednu zo svojich kariet a umiestni ju na tabuľu v oblasti s číslom 1. Vyberá si kompetenciu, ktorú považuje za najdôležitejšiu a podporuje svoje rozhodnutie. Zvyšok skupiny robí to isté. Keď je vyplnená oblasť s označením 1, študenti urobia to isté s oblasťami označenými ako 2 a 3. Ak hráč dospeje k záveru, že jeho karta má nahradiť kartu iného hráča, urobí to podaním odvolania na výmenu kariet. V takom prípade musí hráč, ktorý podal odvolanie, odôvodniť odvolanie a podporiť jeho / jej nápad spôsobom, ktorý by presvedčil ostatných hráčov. Ak je úspešný, potom jeho karta nahradí vyradené karty, ktoré sa vrátia hráčovi, ktorý ich umiestnil na palubu. Hra končí, keď sú všetky karty umiestnené na doske. Osoba, ktorá sa prvá zbaví všetkých svojich kariet, vyhrá.

PRÍLOHA 6

KRITERIÁLNY POKER – HERNÁ DOSKA

3. NAJMENEJ DÔLEŽITÉ KRITÉRIÁ

2. ČIASŤOČNE DÔLEŽITÉ KRITÉRIÁ

1. NAJDÔLEŽITEJŠIE KRITÉRIÁ

PRÍLOHA 6

KRITERIÁLNY POKER – HERNÉ KARTY

ADMINISTRATÍVNE A MANAŽÉRSKE ZRUČNOSTI	SCHOPNOSŤ STRATEGICKÉHO PLÁNOVANIA	PROJEKTOVÉ KOORDINAČNÉ ZRUČNOSTI	SCHOPNOSŤ RIEŠIŤ PROBLÉMY A KONFLIKTY
FLEXIBILITA	INOVÁCIE	SCHOPNOSŤ VYKONÁVAŤ VIAC ÚLOH NARAZ	KREATIVITA A PREDSTAVIVOSŤ
KOMUNIKAČNÉ ZRUČNOSTI	OSOBNOSTNÝ ROZVOJ	MOTIVAČNÉ ZRUČNOSTI	SCHOPNOSŤ VYTÝČAŤ A UDRŽIAVAŤ VZŤAHY
ORGANIZAČNÉ ZRUČNOSTI NA PRACOVISKU	SYSTEMATICKOSŤ	SCHOPNOSŤ PRIJAŤ KRITIKU	POROZUMENIE A UVEDOMENIE SI ROZDIELOV
VEREJNÉ VÝKONOVÉ ZRUČNOSTI	SCHOPNOSŤ PRACOVAŤ POD ČASOVÝM TLAKOM	ZÁVISLOSŤ A SPOĽAHLIVOSŤ	VYNALIEZAVOSŤ A SLEDOVANIE VÝSLEDKOV
VYJEDNÁVACIE ZRUČNOSTI	MOTIVÁCIA A ANGAŽOVANOSŤ	ZNALOSŤ CUDZÍCH JAZYKOV	SCHOPNOSŤ ANALYTICKÉHO MYSLENIA
TÍMOVÁ PRÁCA	IT ZRUČNOSŤ	ZAMERANIE SA NA CIEĽ	SCHOPNOSŤ STRATEGICKÉHO MYSLENIA
NEZÁVISLOSŤ A SAMOSTATNOSŤ	VERNOSŤ	ODOLNOSŤ VOČI STRESU	ZNALOSŤ A DODRŽIAVANIE POSTUPOV
PROFESNÝ ROZVOJ	PRESNOSŤ A PRACOVNÝ ČAS	INTERPERSONÁLNE / SOCIÁLNE ZRUČNOSTI	VODCOVSKÉ SCHOPNOSTI
KOMUNIKATÍVNOSŤ	ZAMERANIE SA NA KLIENTA	PERONÁLNA KULTÚRA	POSTOJ K ETIKE
OSOBNÝ IMIDŽ	PROFESIONÁLNE ZNALOSTI	EFEKTÍVNOSŤ	SEBAVEDOMIE
SCHOPNOSŤ VYNIKNÚŤ	ZNALOSŤ VLASTNEJ PRÁCE	STOTOŽNENIE SA S FIRMOU	SKROMNOSŤ
MANAŽMENT ČASU A ORGANIZÁCIA VLASTNEJ PRÁCE	SPÔSOBILOSŤ ZÍSKAŤ INICIATÍVU	SCHOPNOSŤ PLÁNOVAŤ A ROBIŤ ROZHODNUTIA	SPÔSOBILOSŤ HODNOTENIA SITUÁCIE A VYKONÁVANIA VHODNÉHO ROZHODNUTIA
ZRUČNOSŤ POZOROVANIA A VYVODZOVANIA ZÁVEROV	POČÚVANIE DRUHÝCH	NEUSTÁLE VZDELÁVANIE A ROZVOJ	REŠPEKT VOČI OSTATNÝM

PRÍLOHA 7

TYPY KULTÚR

TYPY KULTÚR opis

Prečítajte si nižšie uvedené popisy a porovnajte ich s typom kultúry opisujú.

OPIS KULTÚRY:

a) ľudia často hovoria nahlas a navzájom sa prerušujú a cítia sa nepríjemne ak je ticho. Priestorová vzdialenosť medzi ľuďmi je malá: polovica ramena alebo menej. Fyzický kontakt je často sprevádzaný s konverzáciou. Priame, intenzívne hľadanie do očí iných ľudí je znakom záujmu a čestnosti. Jasné výrazy tváre, živé používanie gest.

b) sa vyznačuje priamou a otvorenou komunikáciou. Rituálom sa vyhýbajú, rovnako ako umelým spôsobom komunikácie ako je vzájomné oslovanie atď. Menší pozornosť je venovaná jazyku tela. Čas je dôležitý a práca je oddelená od sociálnych kontaktov a vzťahov.

c) čas je dôležitý. Zohráva dôležitú úlohu a započítavajú sa hodiny, minúty a sekundy. Hodiny regulujú spoločenskú, rodinnú a rodinnú situáciu a profesionálny život.

d) komunikácia je plná implikovaných (prevzatých) významov a je založená na opatrnosti a výbere. Priama pozornosť, implicitnosť a vyjadrenie opačného názoru nie sú vítané. Intuícia a dôvera sú dôležitejšie ako fakty a štatistiky. Pre zástupcov opačnej kultúry, ľudia z tejto kultúry sa môžu považovať za podozrivých, nedôveryhodných a prehnaných.

e) rešpektovanie sociálnych kontaktov je mimoriadne dôležité. Rozdiely v sociálnom a profesijnom postavení sú zdôraznené v rôznych oblastiach medziľudskej situácie. Mladí ľudia a žena sú menej než dospelí muži. Nedostatok pripútanosti k obradu (viere) môže byť vnímaný ako znak nedbalosti, znižovania a nedostatku rešpektu. Zástupcovia iných kultúr môžu túto kultúru považovať za posadnutú a nadmerne citlivú so všeobecnosti k okoliu.

f) charakteristické pre západné kultúry. Jej pôvod sa datuje už z dôb Protestantizmu, ktorý vyhlásil, že človek má dosiahnuť úspechy ako jediný slobodný subjekt. Najdôležitejšie individualistické hodnoty sú: sloboda, rozvíjanie jedinečnosti, osobnosť, sloboda uskutočňovať rôzne aktivity a sloboda prejavu. Postavenie je dosiahnuteľné, nezdieľateľné; práva a povinnosti tvorí zákon, ale môžu byť sponychybné a napadnuté.

g) pozornosť sa nevenuje sociálnym konvenciám a hierarchii. Každý je rovný. Nedostatok náboženstva nie je vnímaný ako nedbanlivosť a neúctivosť, rozdiely v sociálnom a pracovnom stave sú menšie než v opačnej kultúre. Zdôrazňovanie rozdielov v sociálnej a profesionálnom postavení vedie k sociálnym rozpakom a nepríjemnostiam.

Preložené zo zdroja:

<http://poradniknegocjatora.pl/roznice-kulturowe-w-negocjacjach/>

<http://komunikacja-miedzykulturowa.blogspot.com/2013/10/gowny-podzia-kultur.html>

PRÍLOHA 7

TYPY KULTÚR ČASŤ 2 opis

h) ľudia hovoria pomerne veľa, navzájom sa neprerušujú a cítia sú často pohodlne aj ticho. Priestorová vzdialenosť medzi ľuďmi je na dĺžku ramena. Okrem pozdravu existuje malý fyzický kontakt, podanie rúk. Vyhýbajú sa intenzívnemu a neustálemu pozeraniu sa do očí iných ľudí. Používanie gest a výrazy tváre sú používané obmedzene.

i) žiadna pripútanosť na hodnotu času, pomalé tempo života je základný štýl. Všetko, čo sa má urobiť, bude nakoniec urobené. Pre zástupcov opačnej kultúry môžu byť ľudia tejto kultúry vnímaní ako nedochvilní, nesystematickí, nedisciplinovaní, neorganizovaní alebo dokonca leniví.

j) zameriava sa na kolektívnosť. Hlavný motív činnosti jedného subjektu je kolektívne dobro, zatiaľ čo subjekt využíva svoje práva za predpokladu, že sú v súlade s kolektívnymi právami. Pozícia štátu a práva nie je jasná. Rozhodnutia vydávajú vedúci predstavitelia na základe svojich osobných cieľov. Kolektívnosť sa vyznačuje vyhýbaním sa konfrontácie, zachovaním harmónie v skupine a nespochybniteľným postavením starších ľudí.

POROVNAJ OPIS KULTÚRY SO SPRÁVNOU ODPOVEĎOU

1. ceremoniálna kultúra	A
2. expresívna kultúra	B
3. individualistická kultúra	C
4. kolektívna kultúra	D
5. monochrómna kultúra	E
6. nieceremoniálna kultúra	F
7. nízka kultúra kontextu	G
8. polychrómna kultúra	H
9. rezervovaná kultúra	I
10. kultúra vysokého kontextu	J

PRÍLOHA 7

POROVNAJ OPIS KULTÚRY S POMONOVANÍM KULTÚRY

Správne odpovede

1. ceremoniálna kultúra	E
2. expresívna kultúra	A
3. individualistická kultúra	F
4. kolektívna kultúra	J
5. monochrómna kultúra	C
6. nieceremoniálna kultúra	G
7. nízka kultúra kontextu	B
8. polychrómna kultúra	I
9. rezervovaná kultúra	H
10. kultúra vysokého kontextu	D

PRÍLOHA 8

CHARAKTERISTICKÉ ČRTY JEDOTLIVÝCH KULTÚR - TEXTY

TEXT 1

Situácie, ktoré spôsobujú

Medzikultúrne nedorozumenia kultúrne rozdiely. Nasledujú niektoré možné príčiny alebo situácie z ktorých môžu vzniknúť konflikty alebo nedorozumenia:

- ❖ Nedorozumenia alebo konflikty medzi rôznymi národnosťami a etnickými skupinami.
- ❖ Kultúrna neznalosť a necitlivosť.
- ❖ Nedostatok povedomia o rôznych spôsoboch života.
- ❖ Rozličné praktizovanie kultúry.
- ❖ Rozličné chápanie choroby a spôsobu liečenia.
- ❖ Nedostatok komunikácie a vysvetľovania.

Keď pracujete s ľuďmi z kultúrne odlišného prostredia, stretávate sa často s rozdielmi v kultúrnych hodnotách, ktoré spôsobujú nedorozumenia, prípadne konflikt. Môžete nesprávne pochopiť druhú osobu a reagovať spôsobom, ktorý môže brániť rozvoju dôveryhodnosti, podpory a užitočnosti vzťahu.

Podľa DuPraw a Axnera (1997), existuje šesť základných modelov kultúrnych rozdielov ktoré môžu mať vplyv na komunikáciu. Máme pre vás pripravených niekoľko príkladov.

Vyberte si zo šiestich vzorov uvedených nižšie:

1. Rozdielny štýl verbálnej komunikácie

V rôznych kultúrach sa niektoré slová a frázy používajú rôznymi spôsobmi. Napríklad "áno" sa môže líšiť od "možno to považujem za" za "rozhodne áno". Toto môže ovplyvniť vnímanie zákazníka zo strany predávajúceho. Keď hovoria "áno" alebo ticho súhlasia s návrhom pracovníka, môže to byť v skutočnosti, že s pracovníkom nesúhlasia, ale skôr, že nechcú urážať pracovníka nesúhlasom.

2. Rozdielna nonverbálna komunikácia

Nonverbálna komunikácia sa týka výrazov tváre, gest, sedenia, osobnej vzdialenosti a pocitu času. Napríklad vyhýbanie sa kontaktu s očami je znakom veľkého rešpektu v niektorých kultúrach.

3. Rôzne postoje voči konfliktu

Niektoré kultúry považujú konflikt za pozitívnu vec, zatiaľ čo iné sa jej snažia vyhnúť. Napríklad mnoho východných krajín riešia konflikt tichom - nekomunikáciou. Je ťažké vyriešiť tento konflikt.

4. Rôzne prístupy k plneniu úloh

Ľudia z rôznych kultúr majú tendenciu plniť úlohy inak. Niektorí môžu byť zameraní na úlohy, zatiaľ čo iní sú orientovaní na vzťahy. Napríklad ázijské kultúry majú tendenciu prikladať väčšiu hodnotu rozvoju vzťahov na začiatku zdieľaného projektu ako na dokončenie úlohy ku koncu v porovnaní s Európanmi. Naopak, Európania sa budú zameriavať na riešenie úlohy tak, že nechajú vzťahy rozvíjať popritom ako spolupracujú.

PRÍLOHA 8

CD. TEXT 1

Skutočnosť, že jedna skupina uprednostňuje riešenie úloh, ešte neznamená, že kladie menší dôraz na vývoj vzťahu, alebo, že ak uprednostňuje napĺňanie cieľa počas procesu, že má pre nich menšiu hodnotu vzťah.

5. Rôzne rozhodovacie štýly

Rozhodovacie štýly sa od kultúry po kultúru značne líšia. Niektoré kultúry delegujú právomoci, zatiaľ čo iné kultúry kladú vyššiu hodnotu direktívnemu rozhodovaniu a zodpovednosti. Pri rozhodovaní v skupine, niektoré kultúry môžu uprednostniť väčšinové pravidlo, zatiaľ čo iné považujú konsenzus za jediné pravidlo na dosiahnutie rozhodnutia v skupine.

6. Rôzne prístupy k zverejneniu informácií

When you deal with a conflict, ensure that you are aware of how people
Ako sa vysporiadať s konfliktom, uistite sa, že ste si vedomí toho, ako ľudia
môžu vyjadrovať svoje emócie. Niektoré otázky, na ktoré by ste mohli
potrebovať odpovede, ako napríklad "O čom bol konflikt?" sa môže zdať
rušivé a osobné.

Najlepším spôsobom práce s rôznymi kultúrami je uvedomiť si, že existuje
kultúrna rozmanitosť a je potrebné hovoriť o ich špecifikách.

PRÍLOHA 8

TEXT 2

Musíte si pamätať dve veci týkajúce sa kultúrnej rozmanitosti:

Je ťažké riešiť kultúrne rozdiely bez toho, aby sme sa uchýlili k stereotypom. Stereotypy by nemali existovať, pretože neexistuje žiadna osoba ako iná osoba a žiadna osoba nie je klon iného člena skupiny.

- ❖ Ako rozmanitosť v organizácii rastie, tak aj jej zložitosť a potreba vyvinúť väčšie úsilie v rozvoji lepších komunikačných zručností.
- ❖ Rozmanitosť môže vytvoriť príležitosti pre rozvoj charakteru a tolerance pri výučbe, rešpekte a povzbudzovaní záujmu o spravodlivosť pre ľudí z kultúrne odlišného prostredia.

Kultúrna predpojatosť Počas procesu socializácie sa dozvedáme o iných kultúrach prostredníctvom:

- ❖ Priameho kontaktu so skupinami.
- ❖ Informácie o iných ľuďoch a ich vnímanie.
- ❖ Knihy, novinky, noviny a iné formy masmédií.

Tieto skúsenosti sa môžu rozvinúť do poznatkov o iných kultúrach, alebo o konkrétnej kultúrnej skupine. Tieto poznatky môžu byť zaujaté pre naše vnímanie iných kultúr, a preto pre nás ako kultúrne zaujatosti. Kultúrne predpojatosti patria do dvoch kategórií:

- ❖ Všeobecné predpojatia o ľuďoch, ktorí nepatria do skupiny. Napríklad: "Nie sú ako my".
- ❖ Predpoklady o konkrétnej kultúrnej skupine. Napríklad: "Indiáni jedia len kari" alebo "Dnešná mládež nemá žiaden rešpekt".

Obidve kategórie ovplyvňujú kvalitu komunikácie a môžu viesť k nevhodným pracovným postupom. Najdôležitejšie sú individuálne rozdiely ktoré existujú v rámci ktorejkoľvek kultúrnej skupiny a robia tieto predpoklady irelevantné.

Dôsledky kultúrnej predpojatosti:

Kultúrne predpojatosti vedú k vnímaniam, ktoré majú vplyv na vaše objektivitu pri práci s kultúrne rôznorodými skupinami. Dôsledkami sú stigmatizácia, stereotypizácia a diskriminácia.

Stigma je negatívne značenie skupiny na základe určitých atribútov čo môže nakoniec vygenerovať negatívny obraz pre verejnosť. Napríklad pred tridsiatimi rokmi bola stigma slobodná matka. HIV vírus priniesol stigmou pre gay komunity. Dnes aj napriek komunitnému vzdelávaniu je duševná choroba stále stigmou.

Stereotypizácia zahŕňa v sebe predpojatosti o vlastnostiach jednotlivcov, ktoré sú založené na štandardnej, zjednodušenej charakterizácii kultúry (Cultural Awareness tool, 2003). Ľudia často používajú stereotypy na popísanie konkrétnej kultúrnej skupiny. Tieto stereotypy sa týkajú správania sa, alebo viery, ktoré môžu byť skôr reakciou na konkrétneho človeka ako na celú podskupinu. Stereotypizácia preto len slúži na obmedzenie toho, ako človek rozumie skupine ľudí.

Diskriminácia v kultúrnom kontexte odkazuje na preukázanie predsudkov voči určitej skupine. Väčšinou diskriminácia zahŕňa nespravodlivé označovanie a zaobchádzanie s ostatnými a je založená na stigme a stereotypoch.

Časti prevzaté z:

<http://etraining.communitydoor.org.au/mod/page/view.php?id=295>

PRÍLOHA 8

CD. TEXT 2

Čo je proces učenia sa interkulturalizmu?

Je to proces zvyšovania povedomia a lepšieho porozumenia človeka inej kultúry a iných kultúr na celom svete. Cieľ interkultúrneho vzdelávania je zvýšenie medzinárodnej a medzikultúrnej tolerance a porozumenia.

Čo rozumieme pod slovom "kultúra"?

Je to spôsob života, súbor spoločenských postupov, systém viery, alebo zdieľaná história, alebo súbor skúseností. Kultúra môže byť synonymom pre krajiny, regióny, štátnu príslušnosť, alebo môže presahovať niekoľko krajín alebo regiónov. Kultúra môže byť synonymom pre náboženstvo, hoci nasledovníci kresťanstva, judaizmu alebo islamu môžu pochádzať aj z iných kultúr. Je to možnosť patriť k sebe, alebo sa s niečím identifikovať viac s jednou kultúrou.

Medzikultúrne povedomie

Medzikultúrne povedomie sa často definuje, ako "piata schopnosť" - schopnosť poznať kultúrnu relativitu. Medzikultúrne povedomie nie je naozaj zručnosť, ale zbierka zručností a postojov lepšie premyslených ako kompetencie.

Medzikultúrna komunikačná kompetencia je pokusom o zvýšenie povedomia u žiakov o poznatkoch o svojej vlastnej kultúre, a tým im pomôcť interpretovať a pochopiť ostatné kultúry. Nie je to len poznanie, ale aj súbor praktík vyžadujúcich vedomosti, zručnosti a postoje.

Kompetencie medzikultúrneho povedomia

Ktoré postoje a zručnosti tvoria tieto kompetencie?

Medzi nie patria:

- ❖ Pozorovanie, identifikácia a rozpoznanie.
- ❖ Porovnanie a schopnosť vnímať kontrast.
- ❖ Zmysel vyjednávania.
- ❖ Prijatie alebo tolerancia odlišnosti.
- ❖ Účinná interpretácia správ.
- ❖ Obmedzenie možnosti nesprávneho výkladu.
- ❖ Obhajovať svoje vlastné hľadisko pri uznávaní legitimacy ostatných.
- ❖ Akceptovanie rozdielov.

Časti prevzaté z:

<https://www.teachingenglish.org.uk/article/intercultural-learning-1>