

2023 – 2025
Course Curriculum

By
Roscommon LEADER Partnership



Nasz przewodnik po Modułowym zestawie programów nauczania DARE

www.projectdare.eu



Ten zasób jest dostępny na licencji CC BY 4.0



Co-funded by
the European Union

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.
2022-2-IE01-KA220-VET-000099060



contents

01	Wprowadzenie do programu nauczania
02	Co obejmuje program nauczania?
03	Oś czasu kursu DARE
04	Autorzy
05	Ścieżka kształcenia
06	Cele i oczekiwane wyniki
07	Moduły/Plany lekcji

Ten projekt został sfinansowany przy wsparciu Komisji Europejskiej. Niniejsza publikacja [komunikat] odzwierciedla jedynie stanowisko jej autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w niej zawartość merytoryczną.
2022-2-IE01-KA220-VET-000099060

This resource is licensed under CC BY 4.0



01

Wprowadzenie do programu nauczania



Program nauczania projektu

Program nauczania DARE składa się z ustrukturyzowanego zestawu modułów kursów i doświadczeń edukacyjnych zaprojektowanych w celu osiągnięcia określonych celów i wyników nauczania w danym obszarze tematycznym, w naszym przypadku integracji różnorodności i integracji MŚP. Niniejszy dokument przedstawia treści, materiały, metody nauczania i oceny wykorzystywane do kierowania niezbędnymi działaniami dydaktycznymi i edukacyjnymi wymaganymi do realizacji kursu DARE skierowanego do MŚP i studentów VET.

Cel

Witamy w naszym pionierskim programie nauczania projektu „Diversities are Reviving Enterprises” (DARE), bezpłatnym i otwartym zasobie opracowanym jako część nowego zestawu zasobów w celu informowania i podnoszenia kwalifikacji / przekwalifikowania europejskich małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz tych, którzy je szkolą, mentorują i wspierają w zakresie korzyści ekonomicznych i etycznych, jakie różnorodność i integracja mogą przynieść pracownikom małych firm.

Koncepcja

Program nauczania DARE opiera się na szczegółowym dokumencie ramowym kompetencji składającym się z siedmiu obszarów kompetencji opracowanych na podstawie wytrwałych badań umiejętności i wiedzy potrzebnych MŚP, aby sprostać wyzwaniom transformacji w zakresie różnorodności i integracji w dzisiejszym świecie. Są to:

- analiza obecnej sytuacji na rynku pracy w Europie
- intensywna ocena potrzeb i analiza partnerów

badania eksperckie, wywiady, raporty i ankiety opracowane na podstawie raportu pozycjonującego przeprowadzonego przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu, a także dalszych badań źródeł wtórnych i kompleksowych wywiadów we wszystkich krajach partnerskich z MŚP, VET i personelem w kluczowych obszarach.

W całym programie nauczania przywoływane są przykłady Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG), które zostały zaadaptowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych jako ogólnoświatowe „wezwanie do działania” w celu walki z ubóstwem, ochrony naszej planety i zapewnienia wszystkim życia w pokoju, harmonii i dobrobycie do 2030 roku.



Poprzez odniesienie i dostosowanie Celów Zrównoważonego Rozwoju (SDG) jako wątku w programie nauczania, kultura równości, różnorodności i integracji będzie wspierana i promowana.

Organizacja Narodów Zjednoczonych określiła Cele Zrównoważonego Rozwoju jako;

Plan osiągnięcia lepszej i bardziej zrównoważonej przyszłości dla wszystkich. Odnoszą się one do globalnych wyzwań, przed którymi stoimy, w tym tych związanych z ubóstwem, nierównością, zmianami klimatu, degradacją środowiska, pokojem i sprawiedliwością. Wszystkie 17 Celów jest ze sobą powiązanych i aby nie pozostawić nikogo w tyle, ważne jest, abyśmy osiągnęli je wszystkie do 2030 roku.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

To innowacyjne podejście ma na celu zrewolucjonizowanie doświadczalnego świata pracy dla wszystkich interesariuszy w odniesieniu do kwestii różnorodności i integracji, tj. SDG 17: Partnerstwa na rzecz celów - rozwój programu nauczania obejmował partnerstwa w wielu krajach europejskich, aby osiągnąć nakreślone cele. Nasze cele programu nauczania przekształcają ramy w konkretne kompleksy tematyczne, moduły i cele nauczania. Program nauczania DARE został zaprojektowany tak, aby był elastyczny, modułowy i możliwy do dostosowania, służąc szerokiemu spektrum np. edukatorom / trenerom sektorowym, pracodawcom / właścicielom firm w sektorze MŚP, specjalistom branżowym i biznesowym, fundatorom, rówieśnikom i pracownikom. decydenci polityczni, przedstawiciele pracodawców / pracowników i organy przedstawicielskie itp. w całej Europie.

Program kursów DARE oferuje wiele formatów, od zajęć stacjonarnych po samodzielną naukę online. Nasz program nauczania można również zintegrować z istniejącymi programami wewnętrznymi. Kładąc nacisk na różnorodność i integrację w sektorze zatrudnienia MŚP w całej Europie, staramy się promować model uczenia się przez doświadczenie, np. opracowany przez Davida Kolba w połowie lat 80-tych jako przykład dobrej metody transferu wiedzy dla tego kursu. Model ten wykorzystuje 4-stronne podejście do uczenia się przez doświadczenie, które początkowo wprowadza nowe koncepcje, zapewniając wycucie tematów; następnie możliwość obserwacji; prowadząc do możliwości refleksji nad doświadczeniem; i wreszcie zapewniając uczestnikom aktywne uczestnictwo. Model ten został przedstawiony w części kursu poświęconej ścieżce edukacyjnej. Dołącz do nas w tej transformacyjnej podróży w kierunku bardziej inkluzywnego i elastycznego podejścia do różnorodności i integracji w sektorze MŚP w Europie!

02

Co zawiera program
nauczania DARE?



Zawartość

6 Modułów

Obejmuje wszystkie aspekty koncepcji różnorodności i integracji oraz zasady odnoszące się do MŚP i miejsca pracy.

Ćwiczenia

Umożliwienie pełnego zrozumienia wyciągniętych wniosków oraz zachęcenie do zaangażowania i zastosowania przyjętej wiedzy.

Studia Przypadków

Prezentowanie rzeczywistych sugerowanych najlepszych praktyk jako przykładów w celu zwiększenia doświadczenia edukacyjnego.

Zawartość interaktywna

Filmy, quizy, e-booki, zasoby online, gry, platformy, linki do artykułów i mediów oraz BEZPŁATNY dostęp do narzędzia samooceny DARE.

Cele zrównoważonego rozwoju (SDG) wplecione w program nauczania

Np. SDG 4: Jakość edukacji podkreśla, w jaki sposób program nauczania przyczynia się do wysokiej jakości edukacji poprzez ustrukturyzowane moduły i różnorodne metodologie uczenia się.

<https://projectdare.eu/>

03

Oś czasu kursu DARE



Oś czasu kursu DARE

Witamy na osi czasu kursu DARE, która zawiera ustrukturyzowany zarys lub harmonogram opisujący sekwencję tematów, działań i kamieni milowych kursu. Ta sekcja naszego programu nauczania ilustruje kluczowe ramy czasowe, takie jak czas trwania kursu, oceny i ważne wydarzenia lub kamienie milowe. Oś czasu DARE zapewnia uczniom i nauczycielom jasny przegląd tego, czego mogą się spodziewać podczas całego kursu, dzięki czemu mogą pozostać na bieżąco z postępami w nauczaniu i uczeniu się.

Po pierwsze, przedstawimy moduły kursu wraz z opisem, przeglądem tematów i kompetencji objętych kursem oraz proponowanym czasem potrzebnym na dostarczenie każdego modułu. W przypadku całego kursu proponujemy, aby nauczyciele i uczniowie przygotowali się na pełny 8-tygodniowy harmonogram kursu, można również uwzględnić alternatywne harmonogramy.

Nauczyciele mogą swobodnie edytować zasoby i moduły, mogą dostarczać jeden lub wszystkie moduły, łączyć moduły lub dostarczać części modułów w zależności od potrzeb kursu i wykładu. Ze względu na format programu PowerPoint powinno to być łatwe do wykonania. Prosimy tylko, aby nauczyciele zachowali logo i markę praw autorskich do tego, co należy do projektu DARE.

Opis: Moduł 1

Moduł 1: Wprowadzenie do DARE - Jak MŚP mogą skorzystać na różnorodności i integracji (D&I) w miejscu pracy

Zrozumienie różnorodności i integracji (D&I) w kontekście MŚP

Definicje, kluczowe koncepcje, wymiary i ramy DARE.

Zbadaj D&I z perspektywy edukatorów VET, MŚP i pracowników

Rozpoznanie przeszkód i wyzwań stojących przed MŚP związanych z różnorodnością i integracją na rynku pracy

Odkryj korzyści, pozytywny wpływ i możliwości D&I dla MŚP

Znaczenie integracji strategii biznesowych MŚP z różnorodnością i integracją oraz celami zrównoważonego rozwoju

Poznanie i odkrycie siedmiu obszarów kompetencji DARE.

Proponowany czas realizacji MODUŁU - 1 tydzień dla MODUŁU 1

Opis: Moduł 2

MODUŁ 2 D&I w MŚP - wsparcie i przywództwo w zarządzaniu

Rola przywództwa i zarządzania w stymulowaniu rozwoju i innowacji

Przewodzenie z autentycznym, widocznym zaangażowaniem. Dawanie dobrego przykładu poprzez modelowanie zachowań integracyjnych i nadawanie tonu organizacji.

Stworzenie dynamicznego i przyszłościowego „odgórnego” modelu strategicznego dla D&I

Wyznaczanie jasnych, mierzalnych celów w zakresie badań i innowacji dostosowanych do celów biznesowych. Opracowanie mapy drogowej D&I, zawierającej kroki do stworzenia szczegółowego planu działania w celu osiągnięcia tych celów.

Dostępność szkoleń dla liderów i menedżerów oraz ścieżki rozwojowej D&I

Edukacja i świadomość w zakresie badań i innowacji, np. internetowe programy szkoleniowe i oceny w celu lepszego zrozumienia przez liderów koncepcji i kwestii związanych z badaniami i innowacjami. Uczenie się umiejętności w zakresie D&I, takich jak kompetencje kulturowe, inteligencja emocjonalna i łagodzenie uprzedzeń.

Jak liderzy i menedżerowie mogą tworzyć inkluzywne zespoły MŚP?

Umożliwienie menedżerom przejęcia odpowiedzialności za działania D&I w ich zespołach. Dostarczanie narzędzi i zasobów, które mogą pomóc im we wdrażaniu praktyk D&I.

Mierzenie wpływu przywództwa na D&I

Ustanowienie metod monitorowania i raportowania w celu śledzenia postępów, skuteczności przywództwa i odpowiedzialności. Opracowanie systemów uznawania i nagradzania przywództwa włączającego.

Strategie zarządzania kryzysowego i odporności na sytuacje kryzysowe

Proponowany czas realizacji MODUŁU - 1 tydzień dla MODUŁU 2

Opis: Moduł 3

MODUŁ 3 Innowacyjne strategie zarządzania zasobami ludzkimi D&I

Wzmocnienie pozycji specjalistów ds. HR dzięki strategiom rekrutacji i retencji ukierunkowanym na D&I

Jak pisać idealne opisy stanowisk, aby przyciągnąć różnorodnych kandydatów. Procesy i strategie rekrutacyjne wolne od uprzedzeń. Strategie wdrażania i integracji, które witają i

wspierają nowych pracowników, np. programy mentorskie i koleżeńskie.

Zatrzymywanie utalentowanych pracowników

Projektowanie ścieżek kariery i planów rozwoju, które uwzględniają różnorodne talenty i zapewniają równe szanse awansu. Ciągłe uczenie się i programy szkoleniowe D&I dla pracowników w celu zapewnienia integracyjnego środowiska i promowania kompetencji kulturowych wśród pracowników.

Zarządzanie wydajnością oraz feedback

Opracowanie sprawiedliwych i obiektywnych ocen, które są bezstronne i koncentrują się na wymiernych wynikach. Ustanowienie kanałów przekazywania i otrzymywania konstruktywnych informacji zwrotnych z poszanowaniem różnych perspektyw, talentów i doświadczeń.

Planowanie sukcesji i rozwój przywództwa

Tworzenie grup potencjalnych wykwalifikowanych kandydatów. Opracowanie programów przygotowujących zróżnicowanych pracowników do objęcia stanowisk kierowniczych, aby zapewnić im wsparcie potrzebne do odniesienia sukcesu.

Proponowany czas realizacji MODUŁU - 1 tydzień dla MODUŁU 3

Opis: Moduł 4

MODUŁ 4 Wzmocnienie pozycji pracowników jako ekspertów D&I.

Szkolenia i rozwój dla liderów D&I

Zapewnienie rozbudowanych programów szkoleniowych w zakresie zasad D&I, kompetencji kulturowych i skutecznego rzecznictwa. Stała edukacja i wsparcie w celu zapewnienia możliwości ciągłego uczenia się i zasobów najlepszych praktyk.

Poprawa komunikacji wewnętrznej na rzecz D&I

Opracowanie planu i strategii komunikacji włączającej, która uwzględnia zróżnicowane potrzeby wszystkich pracowników. Znaczenie używania inkluzywnego języka i pełnego szacunku tonu we wszystkich wewnętrznych komunikatach. Promowanie otwartego dialogu i informacji zwrotnych poprzez rozwijanie kanałów komunikacji i mechanizmów zachęcających pracowników do komunikacji. Kwestie dostępności. Szkolenie w zakresie komunikacji włączającej. Świątowanie i dzielenie się historiami sukcesu w obszarze D&I, podkreślanie osiągnięć i docenianie wkładu pracowników.

Identyfikacja i wybór komitetu D&I

Ustanowienie kryteriów nominacji i wyboru pracowników, którzy mogą skutecznie pełnić funkcję komitetu D&I. Jak wspierać i pomagać komitetowi D&I. Jak skutecznie dzielić się

doświadczeniami, wyzwaniem i sukcesami oraz wdrażać rozwiązania. Jak współpracować z pracownikami w celu opracowywania i wdrażania innowacyjnych projektów i inicjatyw D&I.

Role i obowiązki liderów D&I

Określenie konkretnych ról i obowiązków pracowników oraz sposobu, w jaki mogą wносить wkład, promować i wdrażać inicjatywy D&I. Jak uczynić wszystkich odpowiedzialnymi, przedstawić sugestie i rozwiązania D&I.

Motywowanie i podtrzymywanie zaangażowania w celu stworzenia długoterminowej kultury D&I

Uznawanie i nagradzanie wkładu pracowników, ich wysiłków, osiągnięć i wsparcia na rzecz D&I. Zapewnianie zachęt, takich jak możliwości rozwoju zawodowego i korzyści, w celu motywowania i podtrzymywania zaangażowania pracowników w obszarze D&I.

Proponowany czas realizacji MODUŁU - 1 tydzień dla MODUŁU 4

Opis: Moduł 5

MODUŁ 5 Strategie marketingowe promujące różnorodność i integrację

Stwórz markę MŚP, która celebrowa różnorodność i integrację

Jak zintegrować wartości D&I z tożsamością, reputacją i przekazem marki. Przeprowadzanie badań rynkowych w celu lepszego zrozumienia zróżnicowanych potrzeb, danych demograficznych i preferencji klientów.

Integracyjne kampanie marketingowe i treści, które wzbudzają zaangażowanie

Kampanie i strategie marketingowe, które komunikują zaangażowanie i budują reputację poprzez wykorzystanie autentycznej reprezentacji różnorodności. Zrozumienie rozwoju treści przy użyciu integracyjnego języka, tekstu i obrazów, które rezonują z różnymi odbiorcami.

Targetowanie i segmentacja zróżnicowanych odbiorców

Poznanie strategii segmentacji D&I, aby pomóc w segmentacji rynków docelowych w oparciu o różne czynniki demograficzne, np. rasę, pochodzenie etniczne, wiek i płeć. Upewnienie się, że kampanie marketingowe są wrażliwe kulturowo i respektują różnorodne normy i wartości kulturowe.

Mierzenie wpływu marketingu D&I dla MŚP

Ustanów metryki i analizy, aby zmierzyć skuteczność działań marketingowych D&I. Zbierz opinie od różnych interesariuszy, aby ocenić wpływ i postrzeganie swojego marketingu.

Potęga współpracy z różnymi interesariuszami

Dowiedz się, jak współpracować z różnymi dostawcami, partnerami, influencerami i organizacjami społecznymi w celu zwiększenia wysiłków w zakresie D&I. Rozwijaj działania w zakresie CSR i zaangażowania społecznego, które wspierają cele i inicjatywy D&I zgodne ze strategiami biznesowymi MŚP.

Proponowany czas realizacji MODUŁU - 1 tydzień dla MODUŁU 5

Opis: Moduł 6

MODUŁ 6 Zaangażowanie społeczności w kultywowanie D&I

Zrozumieć zaangażowanie społeczności i jak kultywować D&I

Znaczenie zaangażowania społeczności i powody, dla których MŚP powinny współpracować ze społecznościami zewnętrznymi w celu promowania D&I. Strategie budowania zaufania, znaczących relacji i partnerstwa z różnymi grupami społeczności.

Współpraca z lokalnymi organizacjami i sieciami, które koncentrują się na D&I

Jak współpracować z lokalnymi organizacjami, społecznościami, sieciami, organizacjami non-profit i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się kwestiami D&I. W jaki sposób MŚP mogą wspierać inicjatywy prowadzone przez społeczność, które promują D&I

Udział w wydarzeniach społecznościowych, które pokazują siłę D&I

Jak organizować wydarzenia, warsztaty, imprezy i fora, które dotyczą kwestii społecznych, ale koncentrują się na tych, które dotyczą kwestii D&I. Jak MŚP mogą uczestniczyć i wspierać wydarzenia kulturalne i obchody różnorodności.

Mierzenie i komunikowanie wpływu MŚP na społeczność na potrzeby przyszłego planowania

Mierzenie wpływu zaangażowania społeczności na osiągnięcie celów D&I. Komunikowanie sukcesów i wniosków wyciągniętych z inicjatyw zaangażowania społeczności wewnątrz i na zewnątrz firmy. Ustanowienie strategii zrównoważonego rozwoju w celu wzmocnienia partnerstw społecznościowych w zakresie różnorodności i innowacji oraz konsekwentnego wykorzystywania możliwości w zakresie różnorodności i integracji.

Proponowana realizacja MODUŁU - 1 tydzień dla MODUŁU 6

04

Autorzy
Partnerzy projektu
(Irlandia, Polska,
Dania i Niemcy)





Roscommon LEADER Partnership (RPL) - Irlandia

Roscommon LEADER Partnership jest organizacją lokalną z siedzibą w Irlandii. RLP dąży do wspierania lokalnych, ale jednocześnie zorientowanych na zewnątrz inicjatyw rozwojowych, które koncentrują się na poprawie jakości życia w Co. Roscommon dla wszystkich. RLP zapewnia praktyczne i potrzebne wsparcie, w tym dotacje, szkolenia, staże zawodowe i porady dla społeczności i grup wolontariuszy, grup docelowych integracji społecznej, małych firm, rodzin i firm rolniczych oraz potencjalnych przedsiębiorców. RLP współpracuje również z wieloma lokalnymi organizacjami w zakresie świadczenia usług wsparcia.

<https://www.rosleaderpartnership.ie/>



Północna Izba Gospodarcza - Polska

Północna Izba Gospodarcza (PIG) z siedzibą w północno-zachodniej Polsce, założona w 1997 roku i reprezentująca 1500 firm w Szczecinie, jest największą izbą gospodarczą w kraju. Głównym zadaniem NCC jest świadczenie usług dla firm członkowskich, w tym szkolenia i edukacja, organizacja wizyt kooperacyjnych i ułatwianie możliwości nawiązywania kontaktów, pomoc finansowa oraz reprezentowanie interesów i lobbing; jest zatem dobrze dostosowana do ich potrzeb szkoleniowych i rozwojowych.

<https://polnocnaizba.pl/>

The logo for 'the vision works' features the words 'the vision' in a bold, lowercase, sans-serif font, with 'works' in a larger, bold, lowercase, sans-serif font below it. The text is yellow.

The Vision Works - Niemcy

Vision Works, niemiecka firma konsultingowa z siedzibą w Halle, oferuje kompleksowe rozwiązania biznesowe, w tym wsparcie przy rozpoczynaniu działalności, zarządzanie kryzysowe, doradztwo sprzedażowe, strategię transformacji cyfrowej, business intelligence, zarządzanie projektami i dopasowany coaching.

Dzięki ponad 15-letniemu doświadczeniu i zróżnicowanemu zespołowi, obsługuje klientów w całej Europie.

<https://thevisionworks.de/>

The logo for 'momentum' features the word 'momentum' in a purple, lowercase, sans-serif font, with '[educate + innovate]' in a smaller, grey, lowercase, sans-serif font below it.

Momentum Educate + Innovate - Irlandia

Momentum z siedzibą w Irlandii zajmuje się edukacją i innowacjami.

Specjalizuje się w programach UE dla młodzieży, dorosłych, szkolnictwie wyższym i szkoleniach zawodowych. Znana jest z innowacyjnego rozwiązywania problemów, wizji rozwoju gospodarczego oraz projektowania, finansowania i realizacji skutecznych projektów i programów.

<https://momentumconsulting.ie/>



European E-Learning Institute - Dania

EUEI jest zaangażowany w dostarczanie wysokiej jakości doświadczeń edukacyjnych i innowacyjnych programów edukacyjnych. Angażują one uczniów z różnych sektorów i środowisk społeczno-ekonomicznych, promując spójność społeczną i zrównoważony rozwój, spójność społeczną, integrację i zrównoważony rozwój w całej Europie.

<https://www.euei.dk/>

05

Ścieżka edukacyjna
DARE



Ścieżka edukacyjna DARE

Podążając ustrukturyzowaną ścieżką uczenia się, uczniowie mogą skutecznie zdobywać wiedzę i umiejętności potrzebne do odniesienia sukcesu w Diversity and Inclusivity Reviving Enterprises (DARE). Kurs DARE zapewnia wszystkim nauczycielom i uczniom elastyczność w podejmowaniu niezbędnych kroków, zasobów i działań, które pomogą im robić postępy w trakcie nauki. Zarówno nauczyciele, jak i uczniowie mogą dostosowywać swoją naukę, dowolnie łącząc i dopasowując tematy i moduły w oparciu o swoje preferencje, zrozumienie i perspektywę kwestii różnorodności i integracji. Stworzenie ścieżki edukacyjnej, która wykorzystuje to wieloaspektowe podejście, zapewni, że uczniowie staną się kompetentni w różnych aspektach wiedzy, umiejętności i postaw związanych z tym ważnym tematem. Ta ścieżka edukacyjna opiera się na zasadach uczenia się poprzez.

1. Zdobywanie wiedzy
2. Testowanie tej wiedzy
3. Refleksja nad nauką i doświadczeniem
4. Angażowanie się w dyskusje z innymi.

Zdobywanie wiedzy to podstawowy etap uczenia się różnorodności i inkluzji, realizowany poprzez np. lektury/tekst, artykuły, filmy, studia przypadków i materiały multimedialne wprowadzające koncepcje różnorodności i inkluzji w ramach każdego modułu. Zrozumienie uprzedzeń i stereotypów poprzez interaktywne moduły badające nieświadome uprzedzenia, zagrożenie stereotypami i subtelne uprzedzenia. Wykorzystanie podcastów w dyskusji na temat dynamiki władzy w różnorodności i integracji oraz wykorzystanie e-learningu lub przykładów online na temat przywództwa włączającego, bezpieczeństwa psychologicznego i skutecznej komunikacji.

Testując tę wiedzę, uczestnicy będą stosować zdobytą wiedzę poprzez oceny quizowe, quizy wielokrotnego wyboru lub sprawdzanie wiedzy po każdym module w celu oceny zrozumienia. Studia przypadków mogą być wprowadzane i analizowane w odniesieniu do scenariuszy różnorodności i integracji. Ćwiczenia/symulacje odgrywania ról mogą być włączone do testowania umiejętności radzenia sobie z uprzedzeniami przy jednoczesnym wspieraniu integracji.

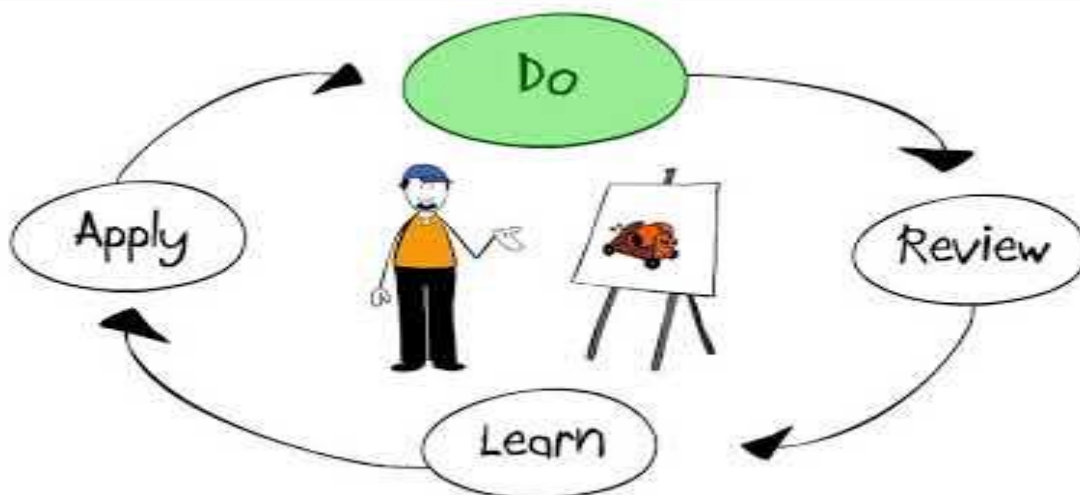
Refleksja nad nauką i doświadczeniem Zachęca się do refleksyjnego prowadzenia dziennika, aby zachęcić do autorefleksji na temat osobistych uprzedzeń, doświadczeń i rozwoju. Zaangażowanie w sesje wzajemnej informacji zwrotnej, podczas których uczestnicy dzielą się spostrzeżeniami i udzielają sobie nawzajem konstruktywnych informacji zwrotnych. Opracowanie osobistych planów rozwoju określających cele, obszary wymagające poprawy oraz strategie rozwoju kompetencji w zakresie różnorodności i integracji.

Angażowanie się w dyskusję z innymi poprzez ułatwione dyskusje w małych grupach na kluczowe tematy prowadzone przez przeszkolonych moderatorów. Udział w forach internetowych lub forach dyskusyjnych w celu dzielenia się perspektywami, zadawania pytań i angażowania się w dialog z rówieśnikami. Organizowanie wirtualnych okrągłych stołów lub dyskusji panelowych z udziałem ekspertów w dziedzinie

różnorodności i integracji w celu wymiany pomysłów i spostrzeżeń. Współpraca nad projektami uczenia się przez działanie, w ramach których Uczestnicy stosują zasady różnorodności i integracji do rzeczywistych wyzwań w swoich organizacjach. Opracowanie planu wdrożenia określającego konkretne kroki w celu zintegrowania inicjatyw Diversity & Inclusion z praktykami i kulturą organizacyjną. Zbieranie informacji zwrotnych od interesariuszy i wprowadzanie iteracyjnych ulepszeń do strategii różnorodności i integracji w oparciu o spostrzeżenia i wyniki.

Podążając tą ścieżką uczenia się, uczestnicy mogą stopniowo budować swoje zrozumienie i umiejętności w zakresie różnorodności i integracji poprzez połączenie zdobywania wiedzy, testowania, refleksji i dyskusji z innymi. To holistyczne podejście sprzyja głębszemu uczeniu się, samoświadomości i praktycznym spostrzeżeniom, które mogą napędzać znaczące zmiany w organizacjach i społecznościach. Zaangażowanie może być również kierowane zgodnie z poziomem wiedzy uczestników poprzez model uczenia się przez doświadczenie. Teoretyk David A. Kolb był pionierem koncepcji uczenia się przez działanie. Jest to koncepcja uczenia się przez doświadczenie lub uczenia się poprzez „refleksję nad działaniem”. Uczenie się przez doświadczenie koncentruje się na indywidualnym procesie uczenia się. Kolb opisuje uczenie się jako proces kołowy z najlepszymi wynikami uczenia się i wewnętrznym uczeniem się podczas wielokrotnego przechodzenia przez cały cykl w zależności od potrzeb. Zapoznaj się z poniższym filmem, aby poznać model Kolba stylów uczenia się i cykl uczenia się przez doświadczenie.

1. **Konkretne doświadczenia** – uczeń spotyka się z konkretnym doświadczeniem. Może to być nowe doświadczenie lub sytuacja, lub reinterpretacja istniejącego doświadczenia w świetle nowych koncepcji.



<https://www.youtube.com/embed/pILZEKheS2I?feature=oembed>

2. **Refleksyjna obserwacja nowego doświadczenia** – uczeń zastanawia się nad nowym doświadczeniem w świetle swojej dotychczasowej wiedzy. Szczególnie ważne są wszelkie niespójności między doświadczeniem a zrozumieniem.
3. **Abstrakcyjna konceptualizacja** – refleksja prowadzi do powstania nowego pomysłu lub modyfikacji istniejącej abstrakcyjnej koncepcji (osoba nauczyła się na podstawie swojego doświadczenia).
4. **Aktywne eksperymentowanie** – nowo utworzone lub zmodyfikowane koncepcje prowadzą do eksperymentowania. Uczeń stosuje swoje pomysły w otaczającym go świecie, aby zobaczyć, co się stanie.

06

Cele i oczekiwane wyniki



Cele i oczekiwane wyniki

Celem nauczania w ramach programu kursu DARE jest zapoznanie uczestników z projektem DARE i podkreślenie znaczenia rozwijania koncepcji różnorodności i integracji w miejscu pracy w całej Unii Europejskiej. Poniżej znajdują się nakreślone cele nauczania:

Poniżej przedstawiono podział celów dla każdego modułu:

CELE MODUŁU 1 - Wprowadzenie do DARE Rewitalizacja integracji i różnorodności w miejscach pracy MŚP

Zrozumienie różnorodności i integracji (D&I): wyposażenie w kompleksową wiedzę na temat koncepcji i zasad D&I.

- Przedstawienie przeglądu zasad, celów i założeń DARE
- Zrozumienie znaczenia różnorodności i integracji
- Rozpoznanie głównych perspektyw interesariuszy: MŚP + VET + Pracownik
- Identyfikacja przeszkód i wyzwań związanych z różnorodnością i integracją na rynku pracy
- Przegląd i zarys siedmiu obszarów kompetencji DARE

CELE MODUŁU 2 - Integracja D&I wymaga najwyższego wsparcia i błyskotliwego przywództwa

Przywództwo i wsparcie dla D&I: Podkreślenie roli wsparcia i przywództwa na najwyższym szczeblu w integracji D&I w miejscach pracy MŚP.

- Opracowanie strategicznego „odgórnego” modelu wsparcia i zaangażowania ze strony kierownictwa
- Wspieranie przekonującego uzasadnienia biznesowego dla różnorodności i integracji oraz strategicznego dostosowania do celów organizacyjnych i perspektyw
- Promowanie strategii odpowiedzialności i rozwoju przywództwa sprzyjającego włączeniu społecznemu
- Innowacyjne rozwiązywanie problemów i wspólne podejmowanie decyzji, w tym regularna ocena
- Szkolenia dla liderów na temat praktyk przywództwa inkluzywnego, empatii i zarządzania zróżnicowanymi zespołami.
- Wymaganie od liderów odpowiedzialności za wspieranie środowisk inkluzywnych i promowanie różnorodności w swoich zespołach.
- Dowiedz się, co sprawia, że ludzie czują się włączeni w organizację.
- Dowiedz się, jakie cechy powinien mieć dobry lider inkluzywny.

CELE MODUŁU 3 - Innowacyjne strategie zarządzania zasobami ludzkimi D&I

Strategie zarządzania zasobami ludzkimi: opracowywanie innowacyjnych strategii D&I na potrzeby zarządzania zasobami ludzkimi.

- Szkolenie i wsparcie specjalistów HR - Różnorodność i integracja koncentrują się na praktykach rekrutacji i retencji
- Integracja polityk, procesów i strategii rekrutacji i zatrudniania z promowaniem polityki różnorodności i integracji organizacji od samego początku
- Polityka, procesy i strategie zarządzania pracownikami HR
- Skupienie się na wszystkich aspektach zaangażowania pracowników w celu realizacji programu różnorodności i integracji w organizacji
- SDG 5: Równość płci podkreśla znaczenie równości płci w polityce rekrutacji, zatrudnienia i utrzymania pracowników.

CELE MODUŁU 4 - Wspieranie zaangażowania w integrację kulturową

Zaangażowanie na rzecz integracji kulturowej: wspieranie integracji kulturowej w MŚP.

- Świadomość niuansów i różnic kulturowych jest kluczowa dla promowania pełnego szacunku i inkluzywnego środowiska.
- Zrozumienie barier utrudniających udział w programach szkoleniowych przedstawicielom różnych kultur.
- Podstawowe umiejętności skutecznej komunikacji w różnych kręgach kulturowych w celu uniknięcia nieporozumień i konfliktów.
- Zaangażowanie w ustawiczne uczenie się różnorodności, równości, inkluzywności i osobistej zmiany
- Wspieranie otwartej komunikacji i informacji zwrotnej w miejscu pracy
- Zrozumienie barier i promowanie skutecznej komunikacji w różnych kręgach kulturowych
- Zachęcanie do otwartego dialogu, aktywnego słuchania i empatii
- Integracja regularnych możliwości przekazywania informacji zwrotnych w celu weryfikacji sukcesów.

CELE MODUŁU 5 - Strategie marketingowe promujące różnorodność i integrację

Marketing and D&I: Create marketing and external communication strategies that promote D&I.

- Odzwierciedlenie różnorodności w budowaniu marki
- Język, przekaz i rozwój treści
- Komunikowanie i promowanie działań związanych z różnorodnością i włączeniem
- Tworzenie i promowanie partnerstw na rzecz różnorodności i włączenia
- Sprawozdawczość firmy, PR i komunikacja medialna

- SDG 10: Zmniejszenie nierówności — podkreślanie strategii zmniejszania nierówności poprzez marketing inkluzywny i praktyki budowania marki.

CELE MODUŁU 6 - Zaangażowanie społeczności w celu kultywowania różnorodności i integracji

Partnerstwa społeczne: umożliwienie MŚP jednoczenia i wzmocnienia społeczności poprzez dynamiczną współpracę w ramach D&I.

- Identyfikacja i mapowanie kluczowych interesariuszy
- Utrzymywanie regularnej i znaczącej komunikacji i zaangażowania interesariuszy
- Zaangażowanie interesariuszy i społeczności
- Ciągła ocena i monitorowanie
- Budowanie zaufania wśród różnych interesariuszy
- SDG 11: Zrównoważone miasta i społeczności
skupiający się na tym, w jaki sposób MŚP mogą przyczynić się do budowania inkluzywnych i zrównoważonych społeczności poprzez aktywne partnerstwa.

Oczekiwane wyniki

Po ukończeniu tego kursu uczestnicy zdobędą wiedzę, umiejętności i postawy niezbędne do instynktownego rozwijania programu „Różnorodność ożywia przedsiębiorstwa” (DARE) w ramach swoich indywidualnych ról zawodowych oraz będą w stanie zrozumieć znaczenie i wartość postępów w zakresie koncepcji różnorodności i integracji w miejscu pracy.

Moduł 1 stanowi wprowadzenie do projektu DARE w zakresie znaczenia i wartości postępu koncepcji różnorodności i integracji w miejscu pracy w całej Unii Europejskiej:

- ✓ Wykazanie się świadomością i zrozumieniem zasad, celów i założeń DARE
- ✓ Wyartykułować znaczenie przyjęcia perspektywy różnorodności i integracji w środowisku organizacyjnym
- ✓ W pełni zrozumieć i wykazać się zrozumieniem głównych perspektyw interesariuszy: MŚP + VET + Pracownik
- ✓ Zidentyfikować przeszkody i wyzwania związane z różnorodnością i integracją w świecie pracy oraz konsekwencje niestosowania zasad DARE w miejscu pracy
- ✓ Wykazanie się świadomością i znajomością siedmiu obszarów kompetencji DARE

Moduł 2 Po ukończeniu Modułu 2 uczestnicy:

- ✓ Wykażą się zrozumieniem koncepcji „odgórnego” strategicznego modelu zarządzania wsparciem i zaangażowaniem
- ✓ Nabędą umiejętność rozwijania przekonującego modelu logiki biznesowej dla różnorodności i integracji oraz strategicznego dostosowania do celów i etosu organizacji
- ✓ Wykażą się zrozumieniem i rozwojem strategii odpowiedzialności i postępów w zakresie różnorodności i innowacji
- ✓ Posiadać wiedzę innowacyjnej strategii rozwiązywania problemów i zbiorowego podejmowania decyzji, w tym regularnej oceny procesu
- ✓ Wykażą się jasnym zrozumieniem roli lidera
- ✓ Będą prezentować otwartość na ciągły rozwój zawodowy w zakresie inkluzywnych praktyk przywódczych, empatii i zarządzania różnorodnymi zespołami.
- ✓ Przyjmą odpowiedzialności za wspieranie środowisk integracyjnych i promowanie różnorodności w zespołach.
- ✓ Wykażą się świadomością i zrozumieniem tego, co sprawia, że ludzie czują się włączeni do organizacji.
- ✓ Wykażą się świadomością i zrozumieniem, jakie cechy powinien posiadać dobry lider włączający.

Moduł 3 Po ukończeniu Modułu 3 uczestnicy:

- ✓ Zrozumieją znaczenie utrzymywania różnorodności i integracji w odniesieniu do rekrutacji i zatrzymywania pracowników w organizacji
- ✓ Uświadomią sobie, jak ważne jest ulepszenie polityki, procesów i strategii organizacji w zakresie rekrutacji i zatrzymywania pracowników z wykorzystaniem zasad różnorodności i integracji.
- ✓ Będą kultywować politykę, procesy i strategię zarządzania zasobami ludzkimi z uwzględnieniem wymiaru różnorodności i integracji w odniesieniu do zarządzania pracownikami.
- ✓ Nauczą się rozwijać aspekty zaangażowania pracowników w celu realizacji programu różnorodności i integracji w organizacji.

Moduł 4 Po ukończeniu Modułu 4 uczestnicy:

- ✓ Rozwiną świadomość niuansów i różnic kulturowych kluczowych dla promowania środowiska opartego na szacunku i integracji.
- ✓ Zrozumieją barier dla różnych kultur w angażowaniu się w programy szkoleniowe.
- ✓ Nabędą podstawowe umiejętności skutecznego komunikowania się w różnych środowiskach kulturowych w celu uniknięcia nieporozumień i konfliktów.
- ✓ Rozwiną zaangażowania w uczenie się przez całe życie w zakresie różnorodności, równości i

integracji oraz zmian osobistych.

- ✓ Wykażą się lepszymi umiejętnościami komunikacyjnymi i ułatwianie przekazywania informacji zwrotnych w miejscu pracy
- ✓ Zrozumieją bariery i promowanie skutecznej komunikacji międzykulturowej.
- ✓ Aktywnie będą promować otwarty dialog, aktywne słuchanie i empatii w całej organizacji.
- ✓ Wykorzystywanie regularnych metod przekazywania informacji zwrotnych w celu weryfikacji sukcesów
- ✓ Wykorzystywanie regularnych metod przekazywania informacji zwrotnych w celu weryfikacji sukcesów

Moduł 5 Po ukończeniu Modułu 5 uczestnicy będą:

- ✓ Wykazywać umiejętność odzwierciedlania różnorodności w branding
- ✓ Wykazywać się lepszymi umiejętnościami w zakresie języka, komunikacji i tworzenia treści
- ✓ Identyfikować możliwości komunikowania się i promowania działań związanych z różnorodnością i integracją.
- ✓ Wykazywać zwiększone zainteresowania i zdolności do tworzenia i promowania partnerstw na rzecz różnorodności i integracji.
- ✓ Rozwijać strategię raportowania organizacyjnego, PR i komunikacji medialnej ukierunkowanej na różnorodność i integrację.

Moduł 6 Po ukończeniu Modułu 6 uczestnicy:

- ✓ Wykażą się wiedzą na temat identyfikowania i skutecznego mapowania kluczowych interesariuszy
- ✓ Nabędą umiejętności efektywnej komunikacji z interesariuszami oraz możliwości angażowania ich w postępy.
- ✓ Będą kultywować zaangażowanie interesariuszy i społeczności
- ✓ Będą w stanie ustalić osiągalne cele na potrzeby ewaluacyjne i monitoring postępów.
- ✓ Wykażą się umiejętnością i zrozumieniem tego, jak budować zaufanie wśród różnych interesariuszy.

07

Modules



Scenariusz

Każdy moduł zawiera studia przypadków, dodatkowe zasoby, praktyczne wskazówki i arkusze ćwiczeń, aby zwiększyć doświadczenie edukacyjne uczestników. Program nauczania został zaprojektowany tak, aby przechodzić od podstawowych do średnio zaawansowanych poziomów uczenia się, z naciskiem na praktyczne ćwiczenia i rzeczywiste zastosowania dla założycieli ze środowisk migrantów i mniejszości etnicznych.

Moduł 1: Wprowadzenie do projektu DARE oraz znaczenie i wartość rozwoju koncepcji różnorodności i integracji w miejscu pracy w całej Unii Europejskiej.

Zawartość Modułu

- Wprowadzenie do zasad, celów i założeń DARE.
- Studia przypadków i dodatkowe zasoby prezentujące różnorodność i integrację oraz ich złożone implikacje we współczesnym miejscu pracy.
- Praktyczne wskazówki, metody i arkusze ćwiczeń badające różne perspektywy interesariuszy, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) oraz indywidualnych pracowników.
- Identyfikacja przeszkód i wyzwań związanych z różnorodnością i integracją na rynku pracy, zwiększanie świadomości złożoności tego zagadnienia.
- Określenie siedmiu obszarów kompetencji DARE w celu ustanowienia kompleksowych ram dla rozwiązywania problemów związanych z różnorodnością i integracją.

Ćwiczenia zawarte w module:

- Dyskusje grupowe i studia przypadków: badanie rzeczywistych zastosowań zasad DARE oraz koncepcji różnorodności i integracji.
- Ćwiczenie autorefleksji: symulacja różnych perspektyw interesariuszy, zachęcanie uczestników do zrozumienia MŚP, instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pracowników.
- Interaktywne działania mające na celu identyfikację i burzę mózgów w celu znalezienia rozwiązań dla przeszkód i wyzwań związanych z D&I na rynku pracy.
- Ćwiczenia mapowania: wizualizacja i zrozumienie wzajemnie powiązanego charakteru siedmiu obszarów kompetencji DARE.
- Dyskusja: łączenie treści modułu z osobistymi doświadczeniami i spostrzeżeniami, promowanie głębszego zrozumienia materiału.

Moduł 2: Wprowadzenie do obszaru kompetencji DARE 1: Wsparcie kadry kierowniczej najwyższego szczebla integrujące różnorodność i integrację

Zawartość modułu:

- Wprowadzenie do obszarów kompetencji DARE.
- Szczegółowy zarys Obszaru Kompetencji 1: Wsparcie kierownictwa najwyższego szczebla.
- Analiza strategii, które można wdrożyć jako „odgórny” model wsparcia i zaangażowania ze strony kierownictwa.
- Rozpoznawanie i rozwijanie biznesowego uzasadnienia dla różnorodności i inkluzji oraz strategicznego dostosowania do celów organizacyjnych i perspektyw.
- Rozwijanie inicjatyw promujących odpowiedzialność i strategię rozwoju przywództwa włączającego.
- Rozwijanie umiejętności rozwiązywania problemów, badanie procesu grupowego podejmowania decyzji i regularna ewaluacja.
- SDG 8: Godna praca i wzrost gospodarczy
- Dogłębna eksploracja Obszaru Kompetencji 3: Przywództwo i zarządzanie włączające
- Badanie kluczowej roli lidera i umiejętności miękkich, które każdy lider powinien posiadać i aktywnie demonstrować.
- Wprowadzenie dla liderów na temat inkluzywnych praktyk przywódczych, empatii i zarządzania różnorodnymi zespołami.
- Najlepsze praktyki dla liderów; zachęcanie do odpowiedzialności, wspieranie środowisk integracyjnych i promowanie różnorodności w swoich zespołach.
- Badanie czynników, które sprawiają, że jednostki czują się włączone do organizacji.
- Identyfikacja cech, które powinien posiadać dobry lider włączający.

Ćwiczenia zawarte w module:

- Dyskusje grupowe na temat znaczenia wsparcia najwyższego szczebla kierowniczego w promowaniu różnorodności i integracji.
- Analiza studiów przypadków udanej integracji różnorodności i inkluzji na poziomie wykonawczym oraz przykładów ze świata rzeczywistego.
- Ćwiczenia polegające na odgrywaniu ról w celu symulacji scenariuszy obejmujących przywództwo włączające i podejmowanie decyzji.
- Opracowanie projektu grupowego na temat „jak wdrażać inicjatywy promujące odpowiedzialność przywództwa włączającego, w tym strategię rozwoju”.
- Interaktywne sesje mające na celu identyfikację i rozwiązywanie wyzwań związanych z promowaniem odpowiedzialności przywództwa włączającego.
- SDG 8 - Omówienie, w jaki sposób przywództwo włączające promuje godne środowisko pracy i przyczynia się do wzrostu gospodarczego.
- Działania w zakresie samooceny przywództwa w celu zidentyfikowania obszarów wymagających

- poprawy w zakresie umiejętności przywódczych sprzyjających włączeniu społecznemu.
- Studia przypadków ilustrujące wpływ przywództwa włączającego na dynamikę zespołu i kulturę organizacyjną.
 - Dyskusje grupowe na temat wyzwań, przed jakimi mogą stanąć liderzy w promowaniu różnorodności i integracji w swoich zespołach.
 - Scenariusze odgrywania ról w celu ćwiczenia komunikacji i podejmowania decyzji w zakresie przywództwa włączającego.
 - Zajęcia warsztatowe dla liderów w celu opracowania planów działania na rzecz wspierania inkluzywności w ich zespołach.
 - Interaktywne sesje mające na celu zbadanie i podzielenie się doświadczeniami związanymi z praktykami przywództwa włączającego i ich skutecznością.

Moduł 3: Wprowadzenie do obszaru kompetencji DARE: Integracyjne strategie zarządzania zasobami ludzkimi

Zawartość modułu:

- Ponowne wprowadzenie do przeglądu obszarów kompetencji DARE.
- Dogłębna eksploracja Obszaru Kompetencji 2: Włączające zarządzanie zasobami ludzkimi.
- Odkrywanie różnych szkoleń i wsparcia dla specjalistów HR - Różnorodność i integracja koncentrują się na praktykach rekrutacji i retencji.
- Znaczenie integracji inkluzywnych polityk, procesów i strategii rekrutacji, zatrudnienia i retencji z promowaniem organizacyjnych polityk różnorodności i inkluzji od samego początku.
- Zrozumienie wszystkich aspektów zaangażowania pracowników w rozwój programu różnorodności i integracji w organizacji.

Ćwiczenia zawarte w module:

- Działania budujące odporność dla specjalistów HR kultywujących praktykę włączającej rekrutacji, zatrudniania / zatrudniania i procesów zatrzymywania.
- Opracowanie zrównoważonego planu strategicznego wspierającego skuteczną integrację włączających procesów zatrudniania zgodnie z polityką HR w organizacji - burza mózgów.
- Ćwiczenie badawcze dotyczące polityk HR promujących różnorodność i integrację, od etapów rekrutacji po polityki i procedury zarządzania pracownikami.
- Ćwiczenia warsztatowe mające na celu tworzenie i analizowanie włączających polityk HR.
- Praktyczne ćwiczenia dla specjalistów HR w celu sprostania wyzwaniom i przeszkodom związanym z różnorodnością i włączeniem w praktyki HR.

Moduł 4: Wprowadzenie do obszaru kompetencji DARE: Zróżnicowane i inkluzywne zaangażowanie kulturalne

Zawartość modułu:

- Świadomość niuansów i różnic kulturowych: Zrozumienie, uznanie i poszanowanie różnic kulturowych w celu stworzenia integracyjnego środowiska pracy.
- Identyfikacja barier dla różnych kultur w programach szkoleniowych: Badanie wyzwań i przeszkód, jakie mogą napotkać osoby z różnych środowisk kulturowych podczas angażowania się w programy szkoleniowe.
- Podstawowe umiejętności skutecznej komunikacji międzykulturowej: Poznanie technik i strategii skutecznej komunikacji między różnymi środowiskami kulturowymi w celu zapobiegania nieporozumieniom i konfliktom.
- Zobowiązanie do uczenia się przez całe życie na temat różnorodności, równości i integracji: Podkreślanie znaczenia ciągłego uczenia się i rozwoju osobistego w promowaniu różnorodności, równości i integracji zarówno w kontekście zawodowym, jak i osobistym.
- Badanie znaczenia wspierania otwartej komunikacji i informacji zwrotnych w promowaniu zdrowego środowiska pracy.
- Identyfikacja typowych barier dla skutecznej komunikacji międzykulturowej i strategii ich przezwyciężania.
- Zrozumienie roli empatii i aktywnego słuchania w promowaniu zrozumienia i ograniczaniu konfliktów.
- Integracja regularnych mechanizmów informacji zwrotnej w celu udokumentowania sukcesów i sprostania wyzwaniom w zakresie komunikacji i współpracy w zespołach.

Ćwiczenia zawarte w module:

- Aktywność adaptacji kulturowej: Odgrywanie scenariuszy odzwierciedlających interakcje z osobami z różnych środowisk kulturowych
- Działania budujące odporność: ćwiczenie wrażliwości kulturowej i skutecznych umiejętności komunikacyjnych w celu rozwiązywania konfliktów.
- Dokumentowanie i analiza: Analiza rzeczywistych studiów przypadku podkreślających nieporozumienia kulturowe lub bariery dla różnorodności i integracji w programach szkoleniowych.
- Ćwiczenie samooceny: Zastanów się nad własnymi uprzedzeniami kulturowymi. Zachęcanie do samoświadomości i osobistego rozwoju w zakresie kompetencji kulturowych.
- Wyznaczanie celów: Opracowanie indywidualnych planów działania określających konkretne kroki, które zostaną podjęte w celu zwiększenia ich zaangażowania w uczenie się przez całe życie na temat różnorodności, równości i integracji.
- Odgrywanie ról: Uczestnicy będą ćwiczyć komunikowanie się ponad różnicami kulturowymi, koncentrując się na aktywnym słuchaniu i empatii.

- Dyskusje grupowe: Odkrywanie osobistych doświadczeń z barierami komunikacyjnymi i udzielanie konstruktywnych informacji zwrotnych, podkreślając znaczenie jasnej i pełnej szacunku komunikacji.
- Studia przypadków: Analiza rzeczywistych wyzwań komunikacyjnych w różnych miejscach pracy i proponowanie rozwiązań mających na celu poprawę komunikacji i współpracy.
- Plany działania: Ustalenie jasnych celów i harmonogramów wdrażania planów działania w celu zintegrowania regularnych informacji zwrotnych.

Moduł 5: Wprowadzenie do obszaru kompetencji DARE: Komunikacja wewnętrzna ukierunkowana na różnorodność

Zawartość modułu:

- Zrozumienie znaczenia odzwierciedlania różnorodności w brandingowaniu i jej wpływu na reputację organizacji i postrzeganie przez klientów.
- Poznanie języka, komunikatów i strategii rozwoju treści, które promują różnorodność i integrację w działaniach brandingowych.
- Techniki skutecznego komunikowania i promowania działań związanych z różnorodnością i integracją poprzez kanały brandingowe.
- Strategie tworzenia i promowania partnerstw na rzecz różnorodności i integracji z innymi organizacjami lub grupami społecznymi.
- Wytyczne dotyczące raportowania firmowego, public relations (PR) i komunikacji medialnej w zakresie inicjatyw związanych z różnorodnością i integracją.

Ćwiczenia zawarte w module:

- Projekt badania rynku: Zbadanie przykładów materiałów brandingowych różnych organizacji w celu określenia, w jaki sposób różnorodność jest odzwierciedlana lub może zostać ulepszona.
- Plan poprawy języka: Opracowanie języka, komunikatów i pomysłów na treści, które są zgodne z wartościami różnorodności i integracji dla konkretnych kampanii brandingowych.
- Zbadanie skutecznych technik komunikacji: Przećwicz komunikowanie inicjatyw związanych z różnorodnością i integracją z różnymi interesariuszami, takimi jak pracownicy, klienci lub media.
- Skoncentruj się na skutecznych technikach raportowania: Opracowanie przykładów raportów firmowych lub komunikatów prasowych podkreślających osiągnięcia i inicjatywy w zakresie różnorodności i integracji, wraz z sesjami informacji zwrotnej i udoskonalania.

Moduł 6: Wprowadzenie do obszaru kompetencji DARE: Marketing zorientowany na różnorodność i integrację

Zawartość modułu:

- Identyfikacja i mapowanie kluczowych interesariuszy: Zrozumienie znaczenia identyfikacji interesariuszy i mapowania ich interesów, wpływów i potrzeb.
- Utrzymywanie regularnej i skutecznej komunikacji: Techniki ustanawiania kanałów komunikacji i utrzymywania regularnej współpracy z interesariuszami w celu rozwiązywania ich problemów i informowania na bieżąco.
- Zaangażowanie interesariuszy i społeczności: Strategie aktywnego angażowania interesariuszy i społeczności w procesy decyzyjne i działania projektowe w celu zwiększenia poczucia odpowiedzialności i wsparcia.
- Ciągła ocena i monitorowanie: Metody ciągłej oceny i monitorowania zaangażowania interesariuszy w celu dostosowania strategii i zajęcia się pojawiającymi się kwestiami lub obawami.
- Budowanie zaufania wśród różnych interesariuszy: Podejścia do budowania zaufania wśród różnych grup interesariuszy poprzez przejrzystość, odpowiedzialność i szybkość reakcji.

Ćwiczenia zawarte w module:

- Ćwiczenia sieciowe i mapowania: Identyfikuj i planuj kluczowych interesariuszy istotnych dla danego projektu, biorąc pod uwagę ich interesy i poziom wpływu.
- Scenariusze przejściowe: Twórz ćwiczenia symulujące interakcje interesariuszy, skupiając się na skutecznej komunikacji i budowaniu relacji.
- Ćwiczenie burzy mózgów: Ułatwiał dyskusje na temat strategii angażowania interesariuszy i społeczności w procesy podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów.
- Ćwiczenie mocnych i słabych stron: Przejrzyj i oceń hipotetyczny plan zaangażowania interesariuszy, udzielając informacji zwrotnej na temat jego skuteczności i proponując ulepszenia.
- Analiza scenariuszy budowania zaufania: Oceń studia przypadków udanych i nieudanych wysiłków angażowania interesariuszy, identyfikując kluczowe czynniki budowania zaufania.

Podążaj naszymi śladami

