**Training Fiche Template**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Naslov** | MEDKULTURNO UPRAVLJANJE | |
| **Ključne besede (meta tag)** | multikulturni pristop, opolnomočenje, dvojna perspektiva, mednarodni tim, ključni dejavniki, motivacija, drug pristop, soustvarjanje, medkulturni izziv, sredstva in metode, človeška razsežnost, prilagojena orodja | |
| **Jezik** | Slovensko | |
| **Namen/ Cilji/ Učni izid** | Razumevanje večkulturnega okolja, upravljanje večkulturne ekipe v mednarodnem okolju/ Optimizacija upravljanja za izboljšanje rezultatov/ Pospeševanje komunikacije, organizacije, povezovanja/ Izboljšanje in rast mednarodnega poslovanja | |
| **Področje usposabljanja: (izberite eno)** | | |
| Strategije za internacionalizacijo | |  |
| Elektronsko poslovanje, mednarodno in digitalno trženje | |  |
| Družbena prodaja | |  |
| Sociološki in kulturni vidiki izvoza izven EU | | **X** |
| **Evropski okvir kvalifikacij (EQF)** | | |
| Stopnja 3 | |  |
| Stopnja 4 | | **X** |
| Stopnja 5 | |  |
| **Opis** | Namen tega modula usposabljanja je pojasniti, kaj je medkulturno upravljanje. Medkulturni menedžment je metoda upravljanja, ki obsega izvajanje strategij in tehnik za obvladovanje razlik, ki jih povzročajo kulture posameznikov v strokovni organizaciji.  Ta modul vam omogoča, da si prisvojite kulturo sogovornika in spoštujete njegove vrednote.  Gre za obvladovanje komunikacije s tujimi sogovorniki ali tistimi iz različnih kultur.  Pri delu v mednarodnem okolju se je treba naučiti, kako upravljati na daljavo in motivirati večkulturne skupine za doseganje skupnih ciljev.  V tem modulu je pojasnjeno, kako izkoristiti prednosti večkulturne ekipe v mednarodnem okolju za ustvarjanje večjega bogastva in vrednosti za podjetje.  Z dvojno perspektivo in izvajanjem dobrih praks se povečajo možnosti za uspeh in uspešnost. | |
| **Vsebina je razporejena na treh ravneh** | **Ime modula: Cross Cultural Management**  **1 Ime enote: Uvod**  1.1 Ime oddelka: Uvod  1.2 Ime razdelka: Cilji  1.3 Ime razdelka: Cilj  **2 Ime enote: Komuniciranje**  2.1 Ime razdelka: Bodi dober poslušalec  2.2 Ime razdelka: Skrbeti za svoje izražanje  2.3 Ime razdelka: Obvladati svoja čustva  **3 Ime enote: Upravljanje na daljavo**  3.1 Ime razdelka: Določiti pravila opredeliti vloge  3.2 Ime oddelka: Uporabljati prilagojena orodja  3.3 Ime oddelka: Ohraniti timski duh  **4 Ime enote: Motivirati**  4.1 Ime oddelka: Večkulturni pristop  4.2 Ime oddelka: Krepitev moči in zaupanje  4.3 Ime razdelka: Ključni dejavniki motivacije  **5 Ime enote: Dvojna perspektiva**  5.1 Ime razdelka: Drugačen pristop  5.2 Ime razdelka: Mednarodna ekipa in multikultura  5.3 Ime oddelka: Soustvarjanje prihodnosti in optimizacija  **6 Ime enote: Dobre prakse**  6.1 Ime razdelka: Medkulturni izziv  6.2 Ime razdelka: Sredstva in metode  6.3 Ime razdelka: Človeška razsežnost | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | |
| **Glosar** | **Večkulturno:** Izraz multikulturni izraža dejansko stanje, realnost družbe, sestavljene iz več kulturnih skupin, katerih kohezija se ohranja v skladu z določenim številom vrednot in norm, medtem ko izraz medkulturni izrecno potrjuje realnost dialoga, vzajemnosti  **soustvarjanje:** je proces, ki temelji na oblikovanju interakcij med akterji, tako da ti ob medsebojnem delovanju razvijajo sporazume, katerih cilj je zagotoviti združljivost opredelitev v zvezi s spremembo, projektom ali metodo dela. | |
| **Samoocenjevanje (vprašanja in odgovori z več možnostmi izbire)** | **1. Koga zadeva medkulturni menedžment?**  a) samo vodja  b) ljudi, ki delajo v tujini  c) vse zaposlene po vsem svetu  **2. Kako komunicirate s sogovornikom?**  a) najprej poslušajte, pazite na ustno in pisno izražanje,  b) ostanite osredotočeni na svojo temo  c) na prvo mesto postavite svoja čustva  **3. Kako doseči uspeh pri svojem vodenju na daljavo?**  a) pustite vsakomur, da svobodno uporablja svoja orodja  b) upoštevajte, da so ljudje na voljo kadar koli  c) določite pravila, opredelite vlogo in ohranite timski duh  **4. Kako motivirati svojo ekipo?**  a) samo s finančnimi spodbudami  b) skupaj postaviti cilje, priznati usposobljenost, omogočiti določeno avtonomijo pri delovanju  c) določite cilje za vsako osebo po  sebej, pri čemer ločite informacije  **5. Kako obvladati dvojno perspektivo?**  a) imeti vizijo, osredotočeno na cilje, in širšo vizijo glede na posebnosti  b) delati na ravni tima z globalno vizijo  c) integrirati večkulturno ekipo z vzpostavitvijo vnaprej določenega delovnega okvira | |
| **Zbirka orodij (smernice, najboljše prakse, kontrolni seznam, pridobljene izkušnje...)** | **Ime** | Zbirka dobrih praks (?) |
|  | Zbirka dobrih praks s pomočjo partnerjev (?) |
| **Povezava / ime mape** | TBD |
| **Viri (videoposnetki, referenčna povezava)** | <https://lecolefrancaise.fr/formation-management-interculturel/?esl-k=google-ads|nx|c|m|k|p|t|dc|a15485768620|g15485768620&gclid=Cj0KCQjwteOaBhDuARIsADBqRej4jvhoXWpXzAQFj422sjwM5D2DAO-zaLAx2WXvy4IHxC3MCOWlr3MaAupJEALw_wcB>  <https://www.appvizer.fr/magazine/ressources-humaines/girh/management-interculturel>  <https://www.manager-go.com/management/management-interculturel.htm>  <https://www.libe.ma/Le-management-interculturel-une-necessite-dans-un-monde-ultra-mondialise_a122997.html>  https://fr.globalvoices.org/2014/03/03/163958/  <https://www.youtube.com/watch?v=Uj56IPJOqWE>  <https://www.youtube.com/watch?v=iEZ-Ltyf7UU>  <https://olgaciesco.fr/cles-comprendre-analyser-gestes-mains/>  <https://www.pagepersonnel.fr/advice/entreprises/d%C3%A9veloppement-et-retention-de-vos-salari%C3%A9s/nos-10-conseils-pour-motiver-votre>  <https://www.timetopitch.com/post/les-cles-pour-motiver-et-federer-son-equipe>  <https://www.dynamique-mag.com/article/7-cles-pour-motiver-et-impliquer-les-equipes.3400>  <https://www.coachhub.com/fr/blog/management-de-performance-levier-de-motivation-pour-les-collaborateurs/>  <https://sebastien-baert.com/expertise/consultant-management-interculturel/>  <https://www.welcometothejungle.com/fr/articles/conseils-rituels-equipe-multiculturelle>  <https://travailetequilibre.com/2015/04/29/management-concilier-exigence-et-bienveillance/>  <https://regards-interculturels.fr/2021/09/videoconference-comment-briser-la-glace-a-distance/>  <https://www.learnlight.com/fr/articles/comment-reussir-a-manager-une-equipe-multiculturelle/>  <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/bonnes-pratiques-manageriales>  <https://www.matthieu-tranvan.fr/management/15-bonnes-pratiques-management-moderne.html>  https://www.potentiel-humain.eu/management-interculturel-comment-gerer-ses-equipes/  <https://job-alliance.com/10-trucs-pour-favoriser-lintegration-dun-travailleur-etranger/>  <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/employes/recruter/integration-nouvel-employe-les-etapes-incontournables>  <https://www.connexion-emploi.com/fr/a/les-competences-interculturelles-un-avantage-aupres-des-recruteurs-allemands> | |
| **Sorodni material** | V izvedbi | |
| **Sorodni PPT** | Medkulturno upravljanje | |
| **Bibliografija** | <https://www.cairn.info/revue-le-journal-des-psychologues-2007-2-page-70.htm>  https://www.cairn.info/revue-humanisme-et-entreprise-2009-2-page-77.htm | |
| **Pripravil** | CCEM & OPEN IT | |