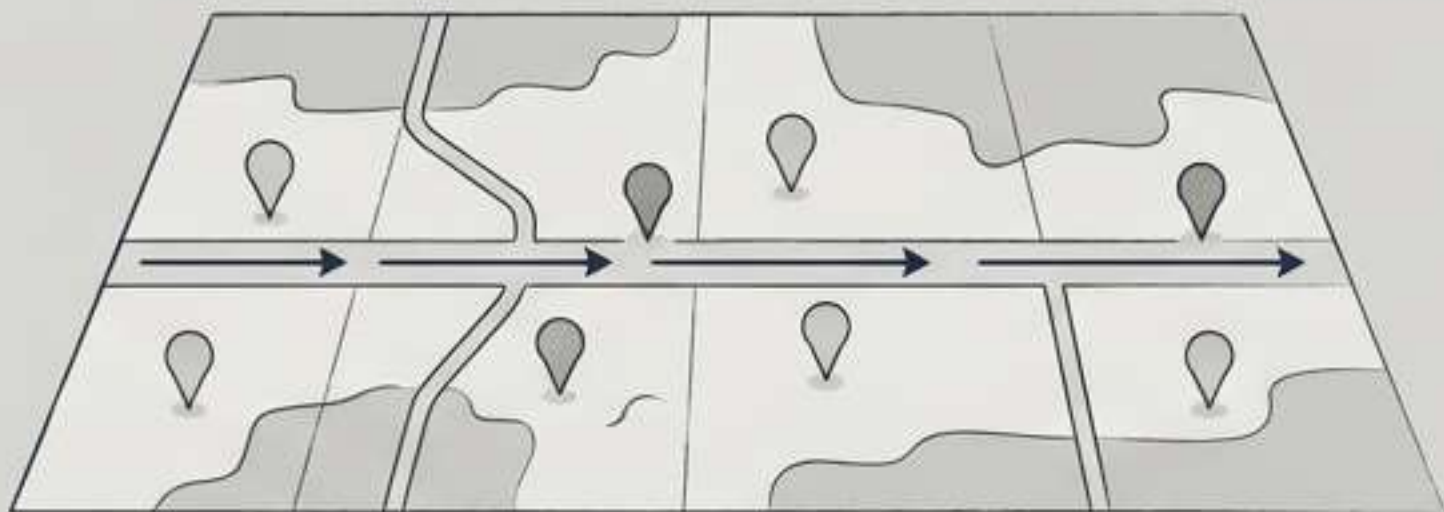


# NAWIGACJA W RÓŻNORODNOŚCI

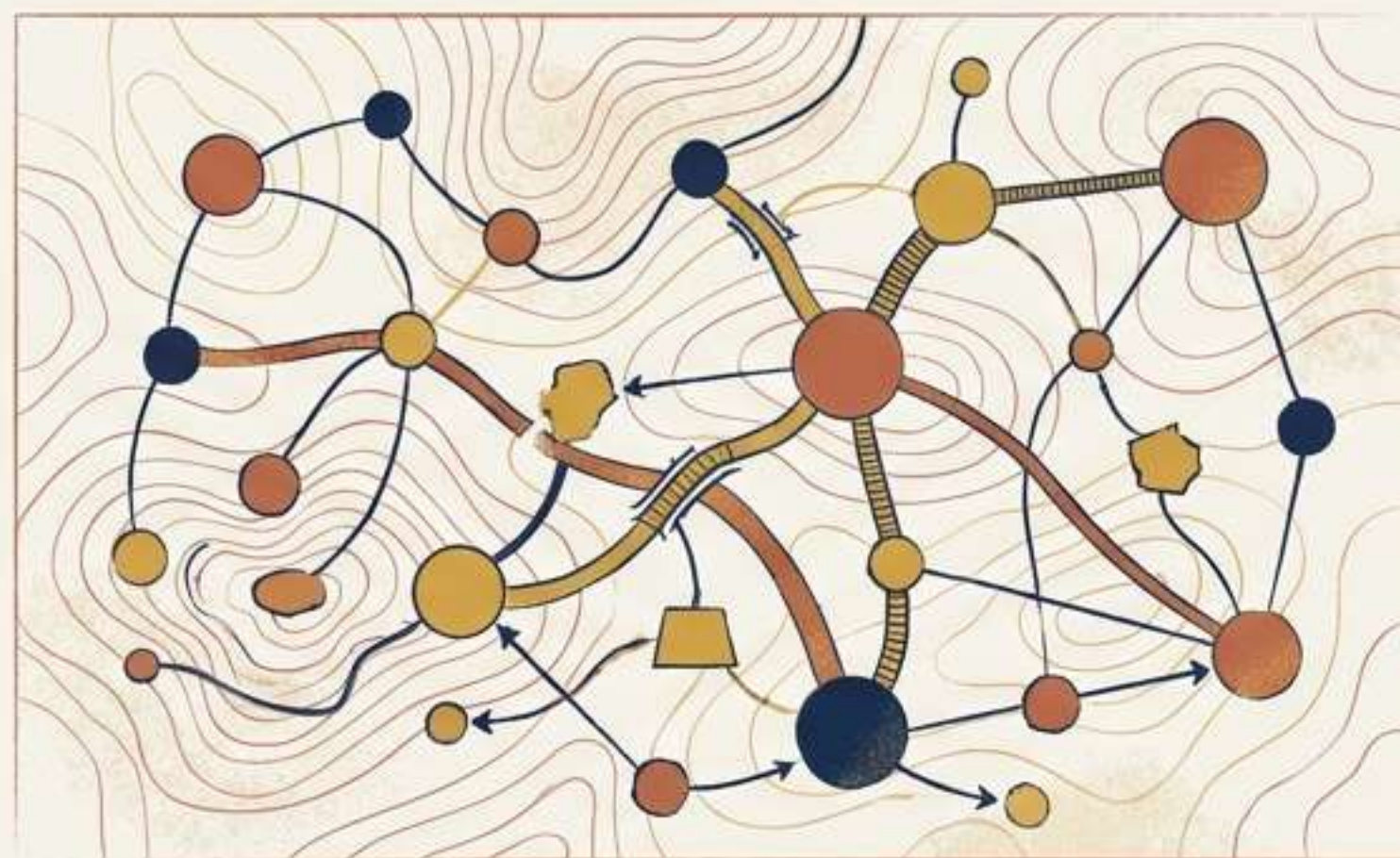
Przewodnik edukatora po zarządzaniu  
grupą międzykulturową

# Różnorodność to środowisko, a nie temat zajęć



## Stary Paradygmat

Różnorodność traktowana jako **problem do rozwiązania** lub **dodatek** do głównego programu nauczania. Edukator realizuje wcześniej zaplanowaną treść, ignorując kontekst.



## Nowy Paradygmat

Różnorodność to **warunek brzegowy**. Edukacja dorosłych odbywa się w zderzeniu odmiennych historii, **języków i doświadczeń społecznych**. Skuteczna praca wymaga zarządzania tym środowiskiem.

Główne zadanie edukatora **ewoluuje**: od przekazywania wiedzy do inżynierii bezpiecznej przestrzeni relacji i komunikacji.

# Model Góry Lodowej: Co widzimy, a czego nie?

## Nad Linią Wody - Warstwa Widoczna

Język, święta, jedzenie, sztuka, ubiór.

Cechy łatwe do zaobserwowania.

## Pod Linią Wody - Warstwa Ukryta



**Relacje:** Oczekiwany dystans władzy i hierarchia.



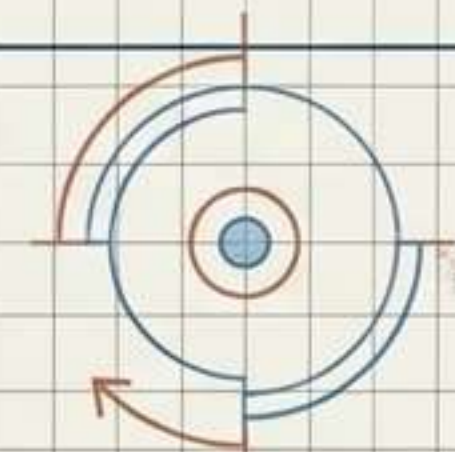
**Komunikacja:** Normy wyrażania emocji i bezpośredniości.



**Czas:** Monochroniczne vs. polichroniczne podejście do zadań.

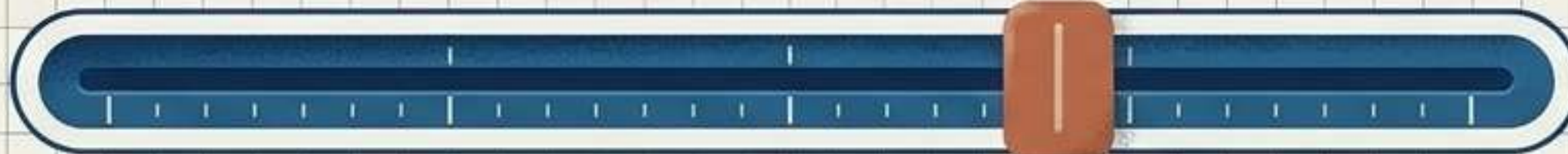
Napięcia w grupie niemal zawsze wynikają ze zderzenia niewidocznych założeń z głębokiej warstwy ukrytej.

# Culture Map: Kartografia Różnic



**Komunikacja**

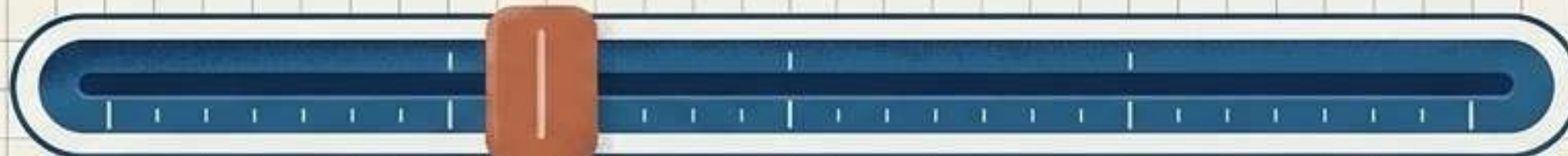
**Niski Kontekst**  
(bezpośrednia, jasna)



**Wysoki Kontekst**  
(czytanie między wierszami)

**Zaufanie**

**Zadaniowe**  
(oparte na kompetencjach)



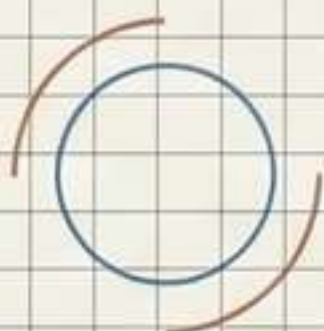
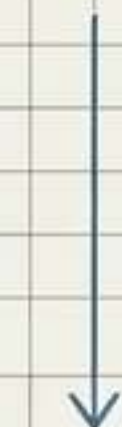
**Relacyjne**  
(oparte na więzi)

**Decyzyjność**

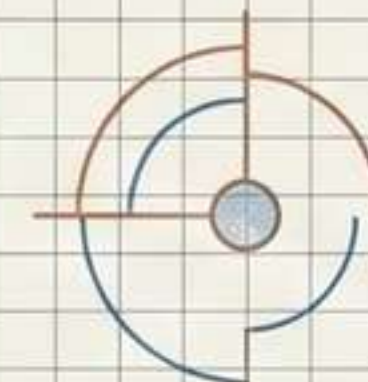
**Konsensualna**  
(wspólna)



**Odgórna**  
(hierarchiczna)



Modele takie jak **Culture Map** czy **Lewis Model** nie służą do szufladkowania ludzi. Pokazują, że to, co dla jednej osoby jest profesjonalne, dla innej może być chłodne lub nieczytelne.



# Plecak Uczestnika: Dorośli nie przychodzą bez historii

## Doświadczenie Zawodowe

Praktyki, nawyki i rutyny z miejsc pracy.

## Zasoby Lokalne

Więź z regionem i specyficzna wiedza o otoczeniu.

## Historia Językowa i Kulturowa

Unikalne kody komunikacyjne.

Rolą prowadzącego nie jest traktowanie grupy jako czystej karty, ale umiejętne wydobywanie tych zasobów i włączanie ich w proces grupowy.

# Diagnoza Przed Akcją: Narzędzie Visual Identikit



## Demografia i Skład

Kto naprawdę jest w tej grupie? Jaki jest wiek, liczba osób i specyfika tła?



## Typy Różnorodności

Jakie osie różnic są obecne? (Językowe, edukacyjne, komunikacyjne, kulturowe).



## Mocne Strony

Co już działa dobrze w tej grupie? Jakie zasoby wnoszą uczestnicy?



## Punkty Zapalne

Gdzie pojawiają się wyzwania, napięcia i bariery we włączaniu wszystkich w proces?

**Skuteczna praca zaczyna się od uważnego rozpoznania konkretnej grupy, a nie od abstrakcyjnych założeń.**





# Zgubione w Tłumaczeniu: Ścieżka Nawigacji przez Konflikt







**Rolą prowadzącego nie jest traktowanie grupy jako czystej karty, ale umiejętne wydobywanie tych zasobów i włączanie ich w proces grupowy.**

# Matryca Interwencji: Słuchanie jako Działanie

## Domyślna Reakcja Edukatora

-  Szybka ocena zachowania (To jest nieodpowiednie).
-  Natychmiastowe dyscyplinowanie lub dawanie rad.
-  Naprawianie problemu za wszelką cenę.
-  Skupienie wyłącznie na tym, co zostało powiedziane.

## Odpowiedź Interkulturowego Facylitatora

-  Wstrzymanie się z interpretacją (ostrożność interpretacyjna).
-  Parafrazowanie i zadawanie wspierających pytań.
-  Wysłuchanie uczestnika przed próbą naprawy.
-  Wspierająca mowa ciała i empatyczne badanie kontekstu.

# Mission Possible: Inżynieria Przynależności

## Szukanie Połączeń

Ćwiczenia typu Find someone who...  
Odkrywanie 5 nieoczywistych rzeczy łączących zróżnicowaną grupę.

## Wspólne Narracje

Tworzenie mini opowieści opartych na obiektach ważnych kulturowo lub lokalnych znakach kultury.

## Normalizacja Trudności

Budowanie przestrzeni, gdzie poczucie bycia innym, błędy językowe czy zaskoczenia kulturowe przestają być indywidualną porażką, a stają się wspólnym doświadczeniem.

# Kompas Refleksji: Model Four F

## FAKTY (Facts)

Co się dokładnie wydarzyło?  
(Obiektywny opis sytuacji bez oceny).

## UCZUCIA (Feelings)

Jakie emocje to we mnie i w nas uruchomiło?  
(Przestrzeń na reakcje afektywne).

## PRZYSZŁOŚĆ (Future)

Co zrobimy inaczej następnym razem?  
(Planowanie zmiany i wdrożenia).

## WNIOSKI (Findings)

Czego się nauczyliśmy z tej sytuacji?  
(Analiza i synteza doświadczenia).



# Skala Augmentacji: AI a Kompetencje Międzykulturowe



**Strefa Algorytmów  
(Wsparcie)**



**Strefa Człowieka  
(Niezasztopowalność)**

- Porządkowanie dużych partii materiałów.
- Techniczna personalizacja i strukturyzacja treści.
- Skalowanie zasięgu działań.

- Budowanie relacji i zaufania.
- Rozumienie niuansów i głębokiego kontekstu.
- Aktywne słuchanie i empatia.

**Cel: Krytyczne użycie narzędzi cyfrowych tak, aby wzmacniały podmiotowość uczestników dorosłych, a nie ją zastępowały.**

# Synthesi: Edukacyjny System Operacyjny Instytutu



# Wdrożenie: Krajobraz kulturowy Żywiecczyzny



# Wyznaczanie Kolejnych Celów dla Instytutu



## Diagnoza

Jak na co dzień, systemowo rozpoznajemy potrzeby i ukryte napięcia w grupach dorosłych, z którymi pracujemy?



## Adaptacja Narzędzi

Które z praskich narzędzi możemy najszybciej wdrożyć do naszych standardowych materiałów i warsztatów upowszechniających?



## Synergia

Jak zbalansować rozwój kompetencji międzykulturowych z nowymi technologiami AI, aby zachować podmiotowość dorosłego odbiorcy kultury?