

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SPOSÓB MYŚLENIA I WARTOŚCI





Inkluzywny sposób myślenia humanistyczna podstawa budowania przywództwa inkluzywnego (orientacja na człowieka)



hexagonal
leader



Opis celów modułu:

Po ukończeniu szkolenia uczestnik:

- zdobędzie wiedzę na temat stereotypów i uprzedzeń oraz podejścia do przywództwa inkluzywnego,
- zrozumie wpływ, jaki mają na członków zespołu,
- nauczy się uwzględniać specyficzne potrzeby swoich pracowników,
- będzie umieć stosować inkluzywne techniki przywództwa.



Stereotyp to „...ustalone, nadmiernie uogólnione przekonanie o określonej grupie lub klasie ludzi”.

Cardwell, M., 1996, Dictionary of Psychology. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.

Jedną z zalet stereotypu jest to, że pozwala nam szybko reagować na sytuacje, ponieważ mogliśmy mieć wcześniej podobne doświadczenia.

Jedną wadą jest to, że ignorujemy różnice między jednostkami; dlatego nasze oceny mogą nie być prawdziwe (tj. dokonujemy uogólnień).

McLeod, S., 2015, Stereotypes in: Simply Psychology, <https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>





Jakie stereotypy funkcjonują w twoim otoczeniu?

.....
.....
.....
.....
.....
.....



Czy przejawiają się one również w środowisku pracy?

.....
.....
.....

Jeśli tak, jak się one objawiają i jak wpływają na zespół?



Upředzenie oznacza z góry przyjętą opinię, która nie jest oparta na rozsądku ani faktycznym doświadczeniu. ... Stereotypy sprawiają, że można nie lubić ludzi ze względu na kolor skóry (jest to „upředzenie rasowe”), religię (upředzenie religijne) lub narodowość.

Takie upředzenia mogą prowadzić do dyskryminacji, nienawiści, a nawet wojny.

<https://www.dictionary.com/browse/prejudice>





Z jakimi uprzedzeniami się spotkałeś?

.....
.....
.....

Czy te uprzedzenia funkcjonują też w środowisku pracy?

.....
.....
.....

Jeśli tak, jak się objawiają i jak wpływają na zespół?

.....
.....





Inkluzja – co to znaczy?



Inkluzja oznacza: traktowanie wszystkich z równym szacunkiem, takim samym szacunkiem, jaki oczekujemy wobec siebie. Inkluzja przejawia się szukaniem ludzi i aktywnym łączeniem się z nimi, słuchaniem ich, akceptowaniem ich, zapraszaniem ich do naszego życia.



Inkluzywny sposób myślenia – co to jest?



Inkluzywny sposób myślenia - to oparty na współpracy sposób myślenia, który opiera się na założeniu, że wszyscy interesariusze są częścią naszej społeczności.



Inkluzywne przywództwo oznacza odwagę podjęcia świadomych kroków w celu przełamania barier dla osób zagrożonych wykluczeniem ze społeczeństwa.

Liderzy inkluzywni uosabiają podejście przywódcze, które docenia różnorodność, zaprasza i docenia indywidualny wkład każdego oraz zachęca do pełnego zaangażowania w procesy podejmowania decyzji i kształtowania rzeczywistości. Celem przywództwa inkluzywnego jest tworzenie, zmiana i wdrażanie innowacji przy równoczesnym równoważeniu potrzeb wszystkich.

<https://www.alp-network.org/inclusive-leadership/>



6 Cechy inkluzywnych liderów:

- Zaangażowanie
- Odwaga
- Świadomość istnienia uprzedzeń
- Ciekawość
- Inteligencja kulturowa
- Współpraca

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





6 Cechy inkluzywnych liderów:

Zaangażowanie

Liderzy włączający muszą być w pełni zaangażowani, muszą poświęcić swój czas i energię, czyli dwa najcenniejsze zasoby.

Liderzy włączający uważają, że tworzenie przyjaznej kultury zaczyna się od nich i mają silne poczucie osobistej odpowiedzialności za zmiany.

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





6 Cechy inkluzywnych liderów:

Odwaga

Liderzy włączający wykazują odwagę na dwa sposoby:

- nie boją się kwestionować głęboko zakorzenionych postaw i praktyk organizacyjnych, które prowadzą do jednorodności, nawet jeśli ich rekomendacje są niepopularne politycznie lub kulturowo
- nie boją się okazywać pokory poprzez uznanie swoich osobistych ograniczeń i poszukiwanie wkładu innych osób w pokonanie tych ograniczeń

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





6 Cechy inkluzywnych liderów:

Świadomość istnienia uprzedzeń

Inkluzywni liderzy rozumieją, że uprzedzenia osobiste i organizacyjne zawężają ich pole widzenia i uniemożliwiają im podejmowanie obiektywnych decyzji.

Wkładają dużo wysiłku, aby zidentyfikować własne uprzedzenia i nauczyć się sposobów, jak zapobiegać wpływowi na decyzje dotyczące zarządzania. Starają się wdrażać polityki, procesy tak, aby zapobiec ograniczeniu różnorodności i integracji przez uprzedzenia organizacyjne.





6 Cechy inkluzywnych liderów:

Ciekawość

Ciekawość i otwartość są cechami charakterystycznymi liderów, którzy chcą zbadać różne perspektywy w celu usprawnienia procesu podejmowania decyzji. Zdolność inkluzywnych liderów do zadawania pytań z szacunkiem, aktywnego słuchania innych i łączenia szeregu pomysłów sprawia, że ludzie wokół nich czują się doceniani, szanowani i upodmiotowieni. Liderzy tacy unikają dokonywania szybkich osądów, wiedząc, że pochopne decyzje mogą hamować przepływ pomysłów w ich zespołach i często są podszyte uprzedzeniami.

Dillon, B., 6 Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6





6 Cechy inkluzywnych liderów:



Inteligencja kulturowa

Znajomość innych kultur jest niezbędna dla liderów, których praca wymaga kontaktów międzynarodowych. Inteligencja kulturowa oznacza zdolność liderów do zmiany stylu w odpowiedzi na różne normy kulturowe. Regulują szybkość i ton swojej mowy oraz modyfikują swoje niewerbalne zachowania – gesty, mimikę, język ciała i interakcje fizyczne – zgodnie z sytuacją. Wykazują samoświadomość własnej kultury, dostrzegając, jak kształtuje ona ich światopogląd i jak stereotypy kulturowe mogą wpływać na ich oczekiwania wobec innych.



6 Cechy inkluzywnych liderów:

Współpraca

Inkluzywni liderzy rozumieją, że aby współpraca była skuteczna, członkowie zespołu muszą najpierw chcieć dzielić się swoimi pomysłami. Tworzą środowisko, w którym wszyscy czują się upoważnieni do swobodnego wyrażania swoich opinii w grupie. Zwracają szczególną uwagę na skład zespołu i procesy zespołowe budujące poczucie wspólnoty, tworząc tożsamość grupy i wspólne cele oraz pracując nad zapewnieniem, aby członkowie zespołu rozumieli i cenili swoją wiedzę i umiejętności nawzajem.





A Ty? Co możesz zrobić, aby być liderem bardziej inkluzywnym wobec członków swojego zespołu?

(Ćwiczenie indywidualne. Prezentacja wyników na forum grupy)





Bibliografia:

1. Cardwell, M., 1996, Dictionary of Psychology. Chicago IL: Fitzroy Dearborn.
2. Dillon, B., 2016, Six Characteristics of Inclusive Leaders in: The Wall Street Journal, 2016/05/04/6
3. McLeod, S., 2015, Stereotypes in: Simply Psychology, <https://www.simplypsychology.org/katz-braly.html>
4. <https://www.dictionary.com/browse/prejudice>
5. <https://www.alp-network.org/inclusive-leadership>



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

