



BERUFSBERATUNG

für eine stärkere Beteiligung nationaler und ethnischer Minderheiten an der beruflichen Bildung

METHODIK ZUR ENTWICKLUNG EINES INDIVIDUELLEN KARRIEREPLANS FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIE)

PROJEKT NR. 2023-1-PL01-KA210-VET-000165626



LEITER:



PARTNER:



IN|faBW *****
Institut für angewandte
Beratungswissenschaften



Dofinansowane przez
Unię Europejską

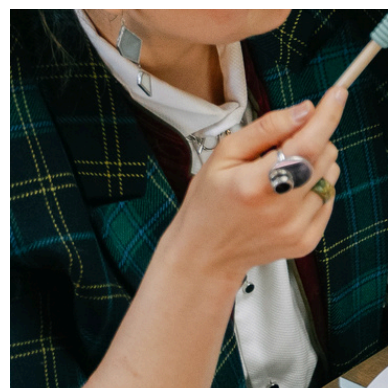
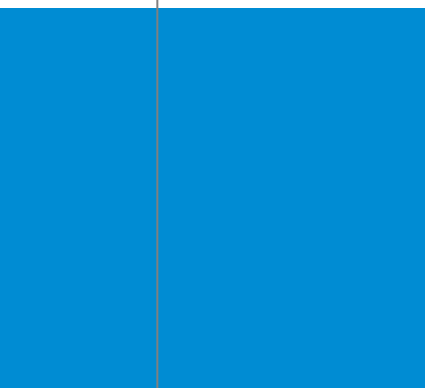
Inhalt

Richtlinien für die Entwicklung von Beratungssitzungen für nationale und ethnische Minderheiten (IPKMNIÉ)	10
Sitzung I – Beratungsgespräch (drei Teile)	11
Sitzung II. Diagnose einer Minderheitsklientin	18
Sitzung III. Professionelle Bewertung und Entwicklung von IPKMNIÉ	27
BEISPIELE FÜR DIE PROFESSIONELLE BEWERTUNG EINES MINDERHEITLICHEN KUNDEN (Klienten)	29
Entwicklung und Definition eines INDIVIDUELLEN KARRIEREPLANS FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIÉ)	34
Anhang 1. Der Einsatz des psychologischen Vertrags sollte vom Berater in Betracht gezogen werden	37
Anhang 2. Berufsbildung und Schulung von Minderheitskunden	38
Anhang 3. Berufserfahrung/Karriereverlauf des Minority-Kunden	39
Anhang 4. Funktionieren von Menschen mit hohem und niedrigem Selbstwertgefühl im Arbeitsumfeld	40
wg J.E. Karney	41
Anhang 5. INDIVIDUELLER KARRIEREPLAN FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIÉ) – Synthese	41

Lizenz

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Alle im Rahmen dieses Projekts entwickelten Ergebnisse stehen unter offenen Lizenzen (CC BY-NC 4.0) zur Verfügung. Sie können kostenlos und ohne Einschränkungen genutzt werden. Das Kopieren oder Bearbeiten dieser Materialien im Ganzen oder in Teilen ist ohne Zustimmung des Autors untersagt. Bei einer Nutzung der Ergebnisse ist die Angabe der Finanzierungsquelle und der Urheber erforderlich.



Nationale und ethnische Minderheiten

Definition nationaler und ethnischer Minderheiten

Nationale und ethnische Minderheiten sind Gruppen, die sich in Herkunft, Sprache, Kultur, Tradition und manchmal auch Religion von der Mehrheit der Einwohner des Landes, in dem sie leben, unterscheiden. In Polen werden Fragen im Zusammenhang mit der Wahrung der kulturellen Identität von Minderheiten durch das Gesetz vom 6. Januar 2005 geregelt. über nationale und ethnische Minderheiten und die Regionalsprache.

Nationale und ethnische Minderheiten in Polen

Nationale und ethnische Minderheiten in Polen – in Polen lebende soziale Gruppen, die sich mit einer anderen als der polnischen Nation identifizieren. Nationale und ethnische Minderheiten machen in Polen mehrere Prozent der Bevölkerung des Landes aus. Polen ist eines der europäischen Länder mit dem niedrigsten Anteil. Gemäß dem Gesetz vom 6. Januar 2005 über nationale und ethnische Minderheiten sowie über die Regionalsprache werden diese Minderheiten anhand von insgesamt sechs Kriterien unterschieden, insbesondere kleiner als die übrige Bevölkerung, zahlenmäßige Größe und die Tatsache, dass die Vorfahren seiner Mitglieder leben seit mindestens 100 Jahren auf dem heutigen Gebiet der Republik Polen. Diese Definition liefert auch ein Kriterium zur Unterscheidung einer ethnischen Minderheit von einer nationalen Minderheit – erstere bezeichnet eine Gruppe, die sich nicht mit einer anderen (zeitgenössisch) in ihrem eigenen Land organisierten Nation identifiziert.



Nationale und ethnische Minderheiten in Polen gemäß dem Gesetz

Art. 2 Abschnitt Art. 2 des oben genannten Gesetzes gibt an, welche Minderheiten als nationale Minderheiten im Sinne dieses Gesetzes gelten. Das Gesetz listet diesbezüglich (in alphabetischer Reihenfolge) die folgenden Minderheiten auf: Weißrussen, Tschechen, Litauer, Deutsche, Armenier, Russen, Slowaken, Ukrainer und Juden. In der Kunst. 2 Abschnitt In Artikel 4 des Gesetzes sind die als ethnische Minderheiten im Sinne des Gesetzes anerkannten Minderheiten aufgeführt: Karaim, Lemken, Roma und Tataren. Darüber hinaus Art. 19 Abschnitt 2 definiert die kaschubische Sprache als Regionalsprache.

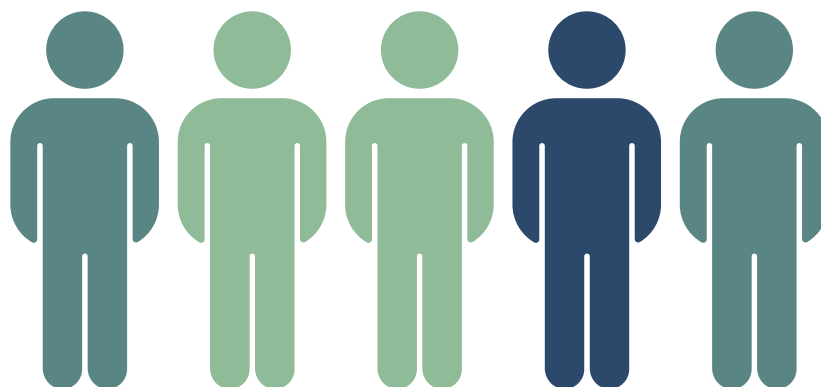


Statistiken, numerische Daten, Informationen und Datenbanken, z.B. Statistisches Zentralamt

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist Polen ein Land mit einer relativ wenig diversifizierten Nationalitätenstruktur seiner Bevölkerung. Fast 98 % der Bürger unseres Landes sind Polen. Dies war jedoch nicht immer der Fall. In Polen lebten jahrhundertlang Vertreter vieler Nationen. Schon vor dem Zweiten Weltkrieg galten wir als multinationales Land. Nationale Minderheiten (hauptsächlich Ukrainer, Juden, Weißrussen und Deutsche) machten über 30 % der Einwohner aus. Die gegenwärtige, homogene ethnonationale Struktur der polnischen Bevölkerung ist unter anderem das Ergebnis der Massenvernichtung von Juden und Roma während des Zweiten Weltkriegs, der Veränderungen der polnischen Staatsgrenzen in der Nachkriegszeit, der damit verbundenen Umsiedlungen der Bevölkerung und der anschließenden Migrationen. Die nationale und ethnische Vielfalt der polnischen Bevölkerung ist daher das Ergebnis sowohl der Geschichte des Landes als auch zeitgenössischer demografischer und Migrationsfaktoren.

Informationen zur nationalen und ethnischen Vielfalt unseres Landes können vor allem aus den Datenbanken des Statistischen Zentralamtes (GUS) gewonnen werden. Dabei handelt es sich um Daten aus Volkszählungen, die alle 10 Jahre durchgeführt werden. Die letzte Volkszählung fand im Jahr 2021 statt.

Die Ergebnisse der Volkszählung zeigen, dass 37.499,7 Tausend Menschen die polnische Staatsangehörigkeit erklärten. Menschen, die 98,6 % der Gesamtbevölkerung des Landes ausmachen, erklären mehr als 2,6 % der Bevölkerung unseres Landes polnische und nicht-polnische nationale und ethnische Identität und etwa 1 % sind ausschließlich Nicht-Polen. Der Anteil nationaler Minderheiten in der polnischen Gesellschaft ist daher gering. Zu den größten nationalen Minderheiten in Polen zählen Deutsche, Ukrainer und Weißrussen. Weniger zahlreich sind die Roma (eher eine ethnische Minderheit), Tschechen, Litauer, Armenier, Russen, Slowaken und Juden, die ebenfalls als nationale Minderheiten gelten.

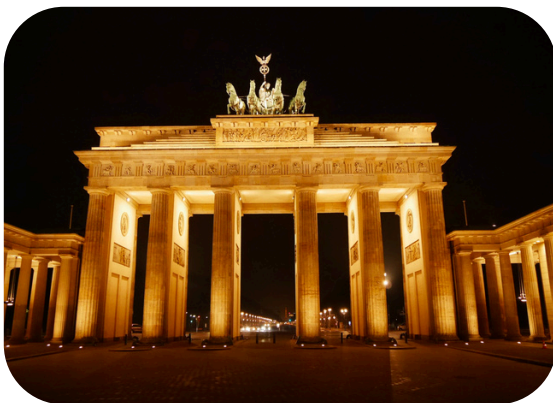


Nationale und ethnische Minderheiten in Deutschland

Grundlage für die Definition einer nationalen Minderheit in Deutschland ist das Rahmenübereinkommen des Europarats zum Schutz nationaler Minderheiten. Deutschland hat es 1997 unterzeichnet. Dies ist das erste verbindliche internationale Abkommen, das jedoch keine strenge Definition einer nationalen Minderheit enthält. Das entscheidende Kriterium für die Anerkennung einer bestimmten Gruppe als nationale Minderheit ist die Aufenthaltsdauer im Staatsgebiet.



In Deutschland leben 10,9 Millionen Ausländer, das sind 13,1 % der Bevölkerung. Die nach Bevölkerungszahl größten nationalen Gruppen sind: Türken (1.476.000), Polen (860.000), Syrer (745.000), Rumänen (696.000), Italiener (643.000) und Kroaten, Griechen, Russen, Bulgaren, Ungarn. In letzter Zeit ist die Zahl der Flüchtlinge aus verschiedenen Ländern Asiens (2.298.000) und Afrikas (570.000) stetig gestiegen. Deutschland erkennt die etablierten nationalen Gruppen als Minderheiten an, nicht als junge Emigrantengemeinschaften. In Deutschland gibt es vier anerkannte nationale Minderheiten: dänische, sorbische, friesische und deutsche Roma und Sinti.



Etwa 5.000 Dänen, 6.000 Sorben, 3.000 Roma und Sinti sowie 12.000 Friesen bekennen sich zu einer nationalen Minderheit. Die dänische Minderheit lebt in den Grenzgebieten Schleswig-Holsteins. Es entstand als Folge der Kriegsniederlage Dänemarks im Jahr 1864. Bereits im 7. Jahrhundert ließen sich die ersten Friesen in Norddeutschland nieder. Die Sorben besiedelten im 6. Jahrhundert die Gebiete östlich der Elbe und Satawa. Heute leben sie in Sachsen und Brandenburg. In Dokumenten aus dem 14. Jahrhundert finden sich Erwähnungen deutscher Roma und Sinti. Derzeit leben sie in großen städtischen Ballungsräumen. Angehörige nationaler Minderheiten in Deutschland müssen die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Deutschland lehnt das Konzept des sogenannten ab neue Minderheiten, die durch wirtschaftliche Einwanderung entstanden sind, und erkennen die in Deutschland lebenden Polen, Türken, Kurden oder Marokkaner nicht als nationale Minderheiten an.



Allgemeine Merkmale der Entwicklung eines individuellen Karriereplans für nationale und ethnische Minderheiten

Ein individueller Karriereplan für nationale und ethnische Minderheiten (im Folgenden IPKMNI) ist eine spezifische Form der Beratungsunterstützung, die auf der interaktiven Zusammenarbeit zwischen dem Berater und dem Kunden nationaler und ethnischer Minderheiten (im Folgenden „Minderheiten“) basiert, um ein berufliches Problem zu lösen und anzupassen an die kulturellen und beruflichen Anforderungen des Arbeitsmarktes angepasst werden. Der Kern von IPKMNI besteht darin, dem Minderheitsklienten das Funktionieren in der Gesellschaft zu erleichtern und aktuelle Beratungsaktivitäten im Rahmen der Berufsberatung im gesamten Lebensverlauf gemäß dem EU-Prinzip umzusetzen: Lebensbegleitende Beratungssysteme sollten allen Bürgern zur Verfügung stehen.

Das erste Merkmal der Berufsberatung besteht darin, dass sie als kontinuierlicher Prozess betrachtet wird, der in den frühen Schuljahren beginnen und dann bis zum Übergang in die Erwachsenenwelt und in die berufliche Arbeit andauern sollte. Es ist jedoch zu beachten, dass der Minderheitsklient in diesem Prozess in unterschiedlichen Phasen seines persönlichen und beruflichen Lebens auftritt.

Das zweite Merkmal der Berufsberatung besteht darin, sie als ein offenes Berufsmodell zu behandeln, bei dem das Konzept der Arbeit eines Beraters mit einem Klienten aus einer Minderheit durch verschiedene Interventionsmethoden in die individuelle Arbeit durch den Einsatz von Computern und anderen technischen Mitteln sowie durch die Durchführung einer Gruppenkarriereberatung bereichert wird und Schulungen, die darauf abzielen, auf dem Markt gewünschte Verhaltensweisen zu vermitteln. Im Zusammenhang mit Minderheitenklienten ist es auch wichtig, mit Berufsberatern von Arbeitsämtern und Berufsberatern anderer Organisationen (z. B. Roma Career Advisors) mit Arbeitgebern zusammenzuarbeiten. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, vom Arbeitgeber gewünschte Verhaltensweisen zu vermitteln.

Das dritte Merkmal der Berufsberatung besteht darin, den Minderheitsklienten als aktives Subjekt des Beratungsprozesses zu behandeln. In diesem Prozess steht der Minority-Kunde zunehmend im Mittelpunkt des Handelns und der Berater wird oft zu einer Quelle professioneller Informationen, auf die der Minority-Kunde in Entscheidungssituationen zurückgreift. Der Minderheitskunde wird zum Umsetzer seiner beruflichen Entscheidungen und erfordert die Zusammenarbeit mit dem Berater als Begleitperson bei der Lösungsfindung. Hervorzuheben ist, dass er nicht erwartet, dass der Berater im Beratungsprozess vorgefertigte Lösungen bereitstellt, um darauf seine eigenen Entscheidungen zu stützen. Der Minority-Kunde versucht, selbstständig die zur Lösung seines Problems erforderlichen Fähigkeiten zu entwickeln. Daher muss der Berater sicherstellen, dass der Minority-Kunde die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen und sogar Qualifikationen erwirbt.





Man kann daher sagen, dass wir ein zunehmendes Interesse an Beratung im Sinne des Gegenteils von Beratung beobachten, denn Beratung, dargestellt durch die drei beschriebenen Merkmale, bezieht sich auf die Schaffung von Voraussetzungen für die Schaffung einer eigenen IPKMNIE, als adäquate und wirksame Maßnahme Lösung des beruflichen Problems des Kunden.

Daher ist IPKMNIE die Hauptform der Unterstützung für einen Klienten, der einer Minderheit angehört. Dies kann als Hilfe definiert werden, die diesem Klienten im Rahmen des Beratungsprozesses geleistet wird und die Ergreifung spezifischer Maßnahmen zur Lösung eines beruflichen Problems (z. B. Bildungs- und Berufswahl, Arbeitsplatz oder Karriere) erleichtert Veränderung), die Kontrolle über ihr eigenes Leben zu behalten und Selbstständigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen.

Zusammenfassend ist darauf hinzuweisen, dass IPKMNIE als Ergebnis der Arbeit des Beraters und des Minority-Kunden entsteht und in Form einer schriftlichen Erklärung der Parteien zum Ausdruck kommen sollte, die Ziele und berufliche Alternativen sowie Maßnahmen enthält werden zur Erreichung der Ziele und Fristen für deren Umsetzung herangezogen.



IPKMNIE ist in erster Linie ein Plan für Minderheitskunden. Ein spezifischer Aktionsplan besteht aus einer Beschreibung der tatsächlichen Maßnahmen, die der Minority-Kunde mit dem Berater vereinbart hat und die der Minority-Kunde innerhalb eines bestimmten Zeitraums durchführen möchte. Dabei muss es sich um reale und erreichbare Aktivitäten handeln, die sich auf genau festgelegte Fristen beziehen. Ein schriftlicher Karriereplan für nationale und ethnische Minderheiten sollte ein Diagramm sein, das Antworten auf die Fragen enthält: Wer, was, wo, wie und wann? Die Feststellung des Engagements des Kunden bei der Entwicklung eines Aktionsplans bestätigt seine Motivation und sein Verständnis gegenüber dem Berater.

Als Beratungsdienstleistung (Tätigkeit) bietet IPKMNIE dem Minderheitskunden die Möglichkeit, eine Problemsituation im Zusammenhang mit der Arbeitssuche zu lösen und eine bessere Wahl zu treffen, als wenn er selbst nach einem Job suchen würde. Die auf diese Weise angebotene Hilfe des Beraters ermöglicht es dem Minderheitskunden, seine eigenen Bedürfnisse hinsichtlich seiner Position in der Gesellschaft einzuschätzen, das richtige Ziel der beruflichen Entwicklung zu wählen und seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu stärken.



Richtlinien für die Entwicklung von Beratungssitzungen für nationale und ethnische Minderheiten (IPKMNiE)

Bei der Vorbereitung auf die Arbeit mit einem Klienten, der einer Minderheit angehört, sollte ein Berater zunächst berücksichtigen, wer der Klient ist: ob er oder sie Mitglied einer ethnischen oder nationalen Minderheit ist. Wenn er ethnischer Herkunft ist, ist er beispielsweise ein Roma oder gehört er einer anderen Gruppe an? Ebenso, wenn er einer nationalen Minderheit angehört, sei es Ukrainer, Weißrusse oder einer anderen Nationalität.



Dann sollte er erkennen, in welcher Lebensphase sich der Minderheitskunde befindet: ob er ein junger Mensch im schulpflichtigen Alter ist, ein Absolvent auf der Suche nach einem Job oder ein junger Mensch, der von sozialer Ausgrenzung bedroht ist (z. B. aus der NEET-Gruppe), oder ein Erwachsener, der auf der Suche nach einem Job oder einer Umschulung ist, oder eine Person, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehrt. Darüber hinaus ist es wichtig, ob der Minderheitskunde Polnisch beherrscht.



Je nach Kundentyp erstellt der Berater ein Diagramm des ersten Gesprächs mit dem Minderheitskunden. Ziel dieses Gesprächs ist es, etwas über die allgemeine persönliche und soziale Situation des Klienten und das Problem des Minderheitskunden, seine Erwartungen und seine Motivation zum Lernen oder Arbeiten zu erfahren. Der Berater kann ein Selbstberichtsformular verwenden, indem er den Klienten auffordert, dieses auszufüllen. Im Falle eines Kunden aus einer Minderheit, der kein Polnisch kann oder Analphabet ist, füllt der Berater das Formular auf der Grundlage der Antwort des Kunden aus einer Minderheit selbst aus. Stellt der Berater im Rahmen eines ersten Gesprächs mit einem Klienten, der einer Minderheit angehört, fest, dass der Klient bereit ist, aktiv nach einem Job zu suchen, schlägt er möglicherweise den Abschluss eines psychologischen Vertrags vor, um die Chancen zu erhöhen, seine Erwartungen zu erfüllen .

Sitzung I – Beratungsgespräch (drei Teile)

Im ersten Teil versucht der Berater, einen guten Kontakt zum Minority-Kunden herzustellen, stellt sich vor und sagt ein paar Worte über sich. Informiert den Kunden über die angebotenen Dienstleistungen im Bereich der Berufsberatung. Sie legt fest, wie lange der Beratungsprozess dauert, wie lange einzelne Sitzungen dauern und welche konkreten Ziele die Gespräche mit dem Berater leiten. In diesem Teil des Gesprächs bespricht der Berater den Inhalt des psychologischen Vertrags und stimmt sich dann möglicherweise mit dem Minderheitskunden darüber ab.

Der Berater ermutigt den Minderheitskunden durch offene Fragen, über sich selbst zu sprechen (je nach Vorschlag: Erzählen Sie mir Ihre Geschichte). Der Berater ist bestrebt, die Bedürfnisse und Erwartungen des Minderheitskunden zu ermitteln

Im zweiten Teil des Gesprächs wird das Problem des Minderheitskunden konkretisiert, indem seine Ausgangssituation, Wünsche, Vorstellungen und Erwartungen im Zusammenhang mit der Karriereplanung definiert werden. Für den Berater ist es wichtig zu ermitteln, wie der Minderheitskunde seine Beschäftigungsmöglichkeiten oder seine Beschäftigung selbst einschätzt.

Der Berater befragt den Minderheitsklienten nach seinen Zielen und anfänglichen Karriereplänen und versucht, seine persönliche Geschichte zu erfahren. Die Festlegung der ursprünglichen Ziele des Minderheitenklienten durch den Berater ist ein zentraler Aspekt des Beratungsgesprächs, da sie dem Beratungsprozess grundsätzlich die Richtung vorgibt. Aus der Praxis ist bekannt, dass die Auswahl und endgültige Festlegung von Zielen häufig dann erfolgt, wenn dem Minderheitsklienten die Möglichkeit gegeben wird, über verschiedene Situationen zu sprechen und persönliche Geschichten zu erzählen.

Der Berater stärkt die Egozentrik des Minderheitenklienten, indem er die folgende Struktur bereitstellt, ihm aktiv zuhört und ihm hilft, seine Ziele zu finden und zu kristallisieren.



Persönliche Geschichte des Kunden – Struktur und Inhalt

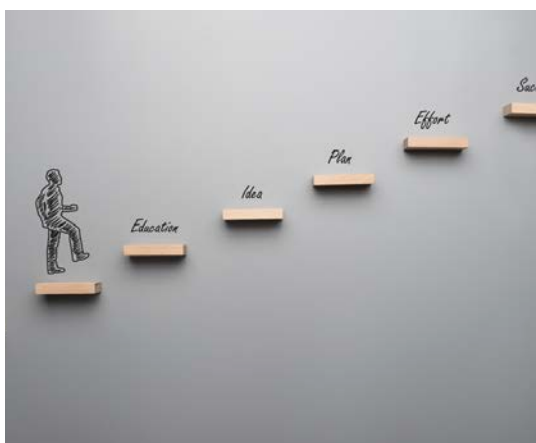
- **Persönliche Daten – Grundinformationen, Vor- und Nachname, Wohnadresse, Telefon, E-Mail, Alter, Familie, Führerschein, Auto, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Mobilitätsbereitschaft, innerhalb der Gemeinde, Stadt, Kreis, Woiwodschaft, auf dem Land oder außerhalb Polen unter Berücksichtigung der Bereitschaft und Fähigkeit zu einem eventuellen Umzug.**
- Muttersprache des Minderheitskunden
- Zunge
- Kenntnisse der polnischen Sprache
- Keiner von ihnen kann kein Polnisch
 - Anfänger
 - Mittelstufe Fortgeschritten
 - fortschrittlich
 - kompetent
 - Kenntnisse in anderen Sprachen.....

- Persönliche und soziale Situation – der Berater fragt nach Familienstand, Wohnort, finanzieller Situation, Wohnverhältnissen usw. Es ist wichtig, dass der Klient der Minderheit seine möglichen finanziellen Verpflichtungen gegenüber der Familie, Banken, Unternehmen usw. darlegt .
- Bildungs- und Berufsverlauf (Rekonstruktion von Lebens-, Bildungs- und ggf. Berufserfahrungen).
- Formale, informelle und nicht formale Bildung
 - Niveau und Name der Schule,
 - erhaltene Zertifikate und Diplome
 - Abschluss von Qualifikationen
 - erhaltene Zertifikate
 - Formelle und informelle Bildungs- und Berufserfahrung:
 - Verlauf der schulischen und ggf. beruflichen Laufbahn
 - Namen von Schulen oder Arbeitsplätzen
 - Sätze von Qualifikationen oder Kompetenzen
 - erworbene Diplome, Zeugnisse, Zeugnisse und ggf. Berufsqualifikationen
 - Während des ersten Beratungsgesprächs entwickelt der Berater eine Meinung über die intellektuellen Fähigkeiten des Minderheitsklienten, seine Kenntnisse und Fähigkeiten, sein Motivationsniveau und seine Einstellung zum Lernen und Arbeiten.
 - Daten zur Arbeitslosigkeit:
 - nicht anwendbar
 - zum ersten Mal (Dauer)
 - wiederholt (Dauer)
 - erzielten Vorteile
 - Körperlicher und gesundheitlicher Zustand
 - Gesundheitliche Einschränkungen und damit verbundene berufliche Kontraindikationen:
 - keine gesundheitlichen Einschränkungen
 - leichte Einschränkungen (Krankheitsarten)
 - schwere Einschränkungen (Erkrankungsarten)
 - Der Minderheitsklient bleibt in ärztlicher Behandlung
 - Klient, der einer Minderheit angehört, hat eine anerkannte Behinderung



- Interessen und Hobbys – der Berater versucht, die angegebenen beruflichen Interessen und außerberuflichen Tätigkeiten kennenzulernen. Er möchte wissen, ob seine berufliche Tätigkeit seinen Interessen entspricht. Es ist wichtig, welchen Aktivitäten der Minderheitsklient seine Freizeit widmet, ob es sich dabei um Aktivitäten handelt, die individuell durchgeführt werden oder die den Kontakt mit anderen erfordern usw. Beispiele für Aktivitäten des Klienten im Bereich Soziales, Technik, Sport, Unterhaltung usw. sind wichtig.

- Berufliche Erwartungen und Ziele – der Berater versucht, die Erwartungen, beruflichen Probleme, geschätzten Werte und insbesondere arbeitsbezogenen Werte des Kunden kennenzulernen. Darüber hinaus wird versucht, so viele Daten wie möglich über die bisherigen Arbeitssuchaktivitäten des Kunden der Minderheit zu sammeln, um herauszufinden, ob der Kunde der Minderheit über ausreichende Kenntnisse über die Arbeitswelt (einschließlich Arbeitsmarkt, Anforderungen der Arbeitgeber, Möglichkeiten) verfügt Qualifikationen verbessern, neue Kompetenzen erwerben). Es ist auch wichtig festzustellen, ob der Minderheitskunde in der Lage ist, selbst eine unternehmerische Tätigkeit – also eine Beschäftigung – auszuüben.



Im dritten Teil des Gesprächs plant der Berater das weitere Vorgehen mit dem Minority-Kunden und bespricht einzelne Schritte, die unternommen werden sollten, um das ursprüngliche Ziel zu erreichen, das im Gespräch über die Bedürfnisse und Erwartungen des Minority-Kunden formuliert wurde. Um die Ziele des Minority-Kunden zu ermitteln, bezieht sich der Berater auf seine bisherigen positiven Bildungs- oder Berufsaktivitäten. Ein Berater, der feststellt, dass der Minderheitsklient Polnisch spricht, kann vorschlagen, dass der Minderheitsklient einen psychologischen Vertrag abschließt (Anhang 1), d. h. gegenseitige Verpflichtungen aufschreiben. Der Vertragsabschluss hat zwei Aspekte; Ersteres konzentriert sich auf die Prozesse, die zur Erreichung des Ziels erforderlich sind, und letzteres konzentriert sich auf das Endergebnis. Der Zweck eines Vertrags besteht darin, die Verantwortlichkeiten jeder Partei zu definieren und festzulegen, was von einer solchen Interaktion erwartet werden kann. Laut Egan kann ein Vertrag Folgendes umfassen (Guichard, Huteau, 2005):



- Darstellung der Art der Hilfeleistung (Festlegen des Rahmens des Beratungsprozesses)
- Definieren der Beziehung zwischen professionellem Berater und Minderheitsklienten
- Festlegung des Verantwortungsbereichs des Beraters
- Festlegung des Verantwortungsbereichs des Minority-Kunden
- Definieren der Grenzen ihrer Beziehung (z. B. ob ein Kunde aus einer Minderheit in der Phase der Jobsuche den Berater kontaktieren kann)

Die Ergebnisse der Volkszählung zeigen, dass 37.499,7 Tausend Menschen die polnische Staatsangehörigkeit erklärten. Menschen, die 98,6 % der Gesamtbevölkerung des Landes ausmachen, erklären mehr als 2,6 % der Bevölkerung unseres Landes polnische und nicht-polnische nationale und ethnische Identität und etwa 1 % sind ausschließlich Nicht-Polen. Der Anteil nationaler Minderheiten in der polnischen Gesellschaft ist daher gering. Zu den größten nationalen Minderheiten in Polen zählen Deutsche, Ukrainer und Weißrussen. Weniger zahlreich sind die Roma (eher eine ethnische Minderheit), Tschechen, Litauer, Armenier, Russen, Slowaken und Juden, die ebenfalls als nationale Minderheiten gelten.

**Bei der Identifizierung von Kompetenzen, die in verschiedenen beruflichen Situationen erworben wurden, kommt der Analyse eine wichtige Rolle zu:
pädagogische Erfahrung**

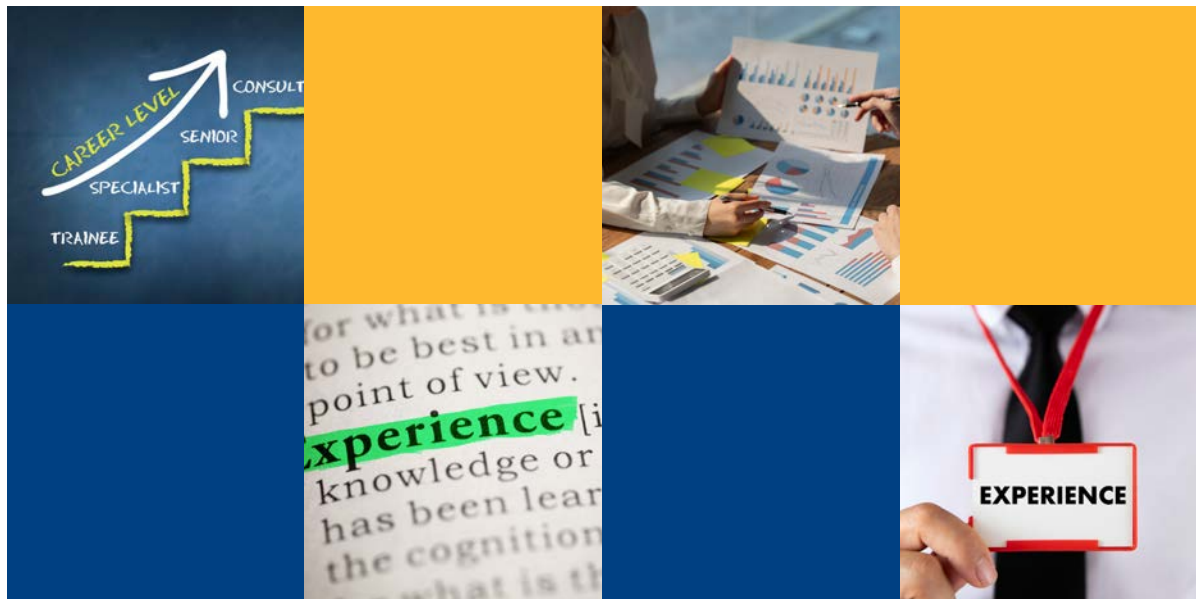
- **Berufserfahrung**

Die Analyse der Erfahrungen ist dadurch möglich, dass der Klient der Minderheit gemeinsam mit dem Berater den Bildungsweg verfolgt. Eine Bildungslaufbahn ist eine Reihe von Bildungsveranstaltungen, die durch ein Zertifikat, ein Diplom oder eine Erweiterung der in der beruflichen Tätigkeit des Klienten verwendeten Kenntnisse oder Fähigkeiten bestätigt werden.

Der Bildungsweg des Minority-Klienten umfasst daher den Erwerb eines Berufes im Schulsystem, eine weitere Spezialisierung im Beruf durch eine Ausbildung in einem Unternehmen oder in Form eines Kurses, zusätzliche berufliche Qualifikationen unter der Aufsicht eines Ausbilder, Fernunterricht und Veränderungen in Berufen und Funktionen. Die Rolle des Beraters besteht darin, Situationen zu schaffen, in denen der Minderheitsklient vollständige biografische Informationen zu Folgendem bereitstellen kann: Bildung (anhand der bisher gesammelten Dokumentensammlungen) sowie Freizeitgestaltung, Interessen und Hobbys, Unterhaltung oder Teilnahme an nichtberuflichen Aktivitäten.

Die auf diese Weise gesammelten autobiografischen Informationen, z. B. in Form einer Bestandsaufnahme des Bildungswegs, bilden die Grundlage für die Ermittlung der Erfahrungen des Klienten. Dies wiederum ermöglicht es dem Minderheitsklienten, sich seiner eigenen Kompetenzen und Schwächen bewusst zu werden und erleichtert das Erkennen seiner Identität. Es sollte hinzugefügt werden, dass sich die Elemente, aus denen das Inventar besteht, je nach beruflichem Werdegang des Kunden ändern. Es wird Elemente der traditionellen Bildung geben, die durch formelle Dokumente bestätigt werden, sowie Elemente der Selbstbildung und Berufserfahrung, die nicht durch ein Zertifikat bestätigt werden.

Der Berater kann den Minderheitskunden bitten, die Tabelle (Anhang 2) auszufüllen, in der er oder sie die Schulen, Kurse und Schulungen, die er oder sie abgeschlossen hat, in chronologischer Reihenfolge angibt.

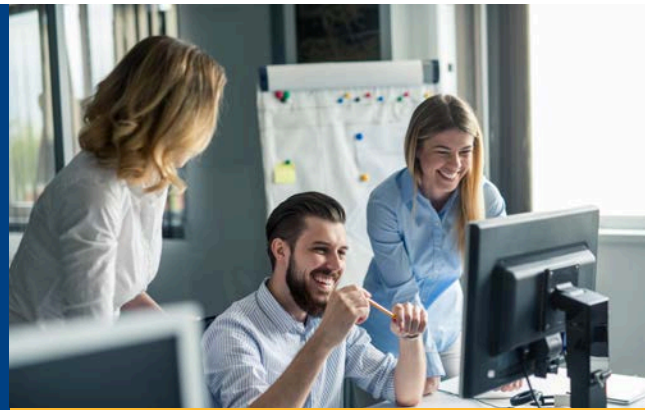


Arbeitserfahrung ist eine Reihe von Kompetenzen, die ein Minderheitskunde im Arbeitsumfeld erworben hat. Ein recht einfach zu verwendendes Instrument ist die Analyse von Bildungs- und Berufserfahrungen. Diesem Zweck dienen speziell vorbereitete Tabellen, die es dem Klienten ermöglichen sollen, seinen bisherigen Werdegang chronologisch einzuordnen, auf mögliche außerberufliche (soziale) Aktivitäten aufmerksam zu machen und zu reflektieren, wer er in einem bestimmten Zeitraum sein wollte.

Der Analyse der Berufserfahrung sollte viel Raum gewidmet werden.

Zu diesem Zweck kann der Minority Client auch die Tabelle (Anhang 3) ausfüllen. Der Minority Client präsentiert unter anderem: der Name der Unternehmen, in denen er gearbeitet hat, die Art der Produktion oder erbrachten Dienstleistungen, die Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter, die Position eines bestimmten Unternehmens auf dem Markt (lokal, regional, national, europäisch), sein Jahresumsatz, Änderungen, die stattgefunden haben in den letzten Jahren im Unternehmen aufgetreten sind (nicht älter als 12 Jahre) und geplante Veränderungen im Unternehmen in den kommenden Jahren (von 1 auf 5 Jahre). Der Kunde muss außerdem ein Diagramm der Organisationsstruktur des Unternehmens vorlegen, in dem er arbeitet oder gearbeitet hat. Das auf diese Weise gesammelte Wissen des Minderheitsklienten über eine bestimmte Organisation bietet einen Rahmen, in dem der Klient seinen Platz darin darstellen kann. Der Auftraggeber wird gebeten, seinen Arbeitsplatz anhand einer Zeichnung (Diagramm, Skizze) oder einer mündlichen Beschreibung vorzustellen. Daher legt er die Bezeichnung der Arbeitsstelle, den Umfang der ausgeübten Tätigkeiten fest, stellt seine Überlegungen bei der Ausführung beruflicher Aufgaben dar, beurteilt den Grad der Komplexität der Arbeit (schwierige Arbeit, leichte Arbeit usw.) und beurteilt die Ergebnisse, die er erzielt während seiner Tätigkeit in einem bestimmten Unternehmen gewonnen hat, und vergleicht seine Einschätzung mit der Meinung seiner Kollegen und Vorgesetzten über sich selbst. Er nennt auch Gründe für den Jobwechsel.

Die auf diese Weise durchgeführte Berufserfahrungsanalyse ermöglicht es dem Minority-Kunden, die von ihm an verschiedenen Arbeitsplätzen erworbenen Kompetenzen zu identifizieren, die für ihn schwierigen oder befriedigenden Erfahrungen zu bewerten und weitere Stationen seiner beruflichen Laufbahn zu gestalten.



Die Identifizierung beruflich erworbener Kompetenzen ist auch durch den Einsatz eines psychometrischen Diagnoseinstruments im Beratungsprozess – des Kompetenzrepertoriums – durch einen Berufsberater möglich.



Sitzung II. Diagnose einer Minderheitsklientin

Tipps für den Berater: Die Sitzung ist dem Einsatz diagnostischer Instrumente zur Untersuchung der Veranlagungen des Klienten gewidmet. Es wird Forschung zu beruflichen Interessen, Leistungsmotivation und geschätzten Werten vorgeschlagen.

In Bezug auf die Diagnose eines Minderheitenklienten kann man das Selbstwertgefühl, das durch seine Lebenssituation und Selbstwahrnehmung bestimmt wird, nicht außer Acht lassen. Hierbei handelt es sich um eine Gruppe von Menschen, die aufgrund ihrer Lebenssituation die Unterstützung eines professionellen Teams von Karriereberatern benötigen.

Bei der Planung einer beruflichen Laufbahn wird die Fähigkeit genutzt, realistische Entscheidungen hinsichtlich der Richtung der Ausbildung, des Arbeitsortes oder eines Berufswechsels zu treffen. Der Weg zum Erwerb dieser Fähigkeiten führt zunächst über Selbsterkenntnis und Selbsteinschätzung, dann über die Konfrontation der eigenen Stärken mit den Anforderungen von Beruf und Arbeitsmarkt. Professor Janina E. Karney behauptet, dass ein Mensch im Laufe seines Lebens die Welt um ihn herum lernt und bewertet und Erfahrungen über sich selbst sammelt.

Das Selbstbild und die Selbsterkenntnis des Minderheitsklienten sind ein wichtiger Faktor, der die Beziehungen zur Umwelt reguliert. Die Tätigkeit einer Person und die erzielten Ergebnisse liefern dieser Person Informationen, die die Entwicklung ihres eigenen Bildes, potenzieller Talente, Chancen, Kompetenzen und Fähigkeiten beeinflussen. Diese Informationen werden mit den Informationen konfrontiert, die wir von anderen Menschen über uns selbst erhalten. Es kann Anerkennung und Bewunderung sein, aber auch Missbilligung. Selbsterkenntnis, Selbsteinschätzung und Selbstakzeptanz spielen bei der Entwicklung einer beruflichen Laufbahn eine wichtige Rolle, denn eine gute Selbstkenntnis ermöglicht es dem Einzelnen, rationale Entscheidungen in diesem Bereich oder bei beruflichen Aufgaben zu treffen, bei denen er oder sie bedeutende Erfolge erzielen kann .

Das Selbstbild und die Selbsterkenntnis des Minderheitsklienten sind ein wichtiger Faktor, der die Beziehungen zur Umwelt reguliert. Die Tätigkeit einer Person und die erzielten Ergebnisse liefern dieser Person Informationen, die die Entwicklung ihres eigenen Bildes, potenzieller Talente, Chancen, Kompetenzen und Fähigkeiten beeinflussen. Diese Informationen werden mit den Informationen konfrontiert, die wir von anderen Menschen über uns selbst erhalten. Es kann Anerkennung und Bewunderung sein, aber auch Missbilligung. Selbsterkenntnis, Selbsteinschätzung und Selbstakzeptanz spielen bei der Entwicklung einer beruflichen Laufbahn eine wichtige Rolle, denn eine gute Selbstkenntnis ermöglicht es dem Einzelnen, rationale Entscheidungen in diesem Bereich oder bei beruflichen Aufgaben zu treffen, bei denen er oder sie bedeutende Erfolge erzielen kann .

Persönlichkeitsmerkmale bestimmen das menschliche Verhalten und unterscheiden gleichzeitig Menschen. Wir lernen sie kennen, indem wir unsere Einstellung zu uns selbst, zur Arbeit, zu Objekten, zur Welt und zu anderen Menschen beobachten. Sie manifestieren sich in Verhaltensweisen, Verhaltensweisen und Aktivitäten, die durchaus kontrolliert werden können, wenn der Mangel an Willenskraft Versuche, sie zu ändern, verhindert. Daher werden positive, gute Persönlichkeitsmerkmale und unerwünschte Eigenschaften unterschieden. Begriffe wie: aufopferungsvoll, diskret, freundlich, vertrauenswürdig, solidarisch, offen, kooperativ – sind Ausdruck positiver Persönlichkeitsmerkmale. Egoismus, Trockenheit, Gleichgültigkeit, Ungeduld sind wiederum unerwünschte Eigenschaften. Positive Eigenschaften sind in fast jedem Beruf nützlich, es gibt jedoch Berufe, in denen sie unbedingt erforderlich sind, z. B. in sozialen Berufen (Arbeit mit Menschen).

Es lohnt sich, die Einstellung des Mitarbeiters zur Arbeit zu berücksichtigen. Wichtig ist, ob er versucht, die auf ihn stoßenden Schwierigkeiten zu überwinden, ob er die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft und sorgfältig ausführt, ob er sorgfältig und beharrlich arbeitet, ob er die Arbeit zu Ende bringt, ob er sich noch lange an seine Misserfolge erinnert usw. Dies hängt mit dem Konzept des Selbstwertgefühls zusammen, das als positive oder negative Einstellung gegenüber dem, was Gegenstand der Selbsterkenntnis ist, definiert werden kann. Die Folge des Selbstwertgefühls kann beispielsweise Selbstakzeptanz oder bloße Ablehnung sein.

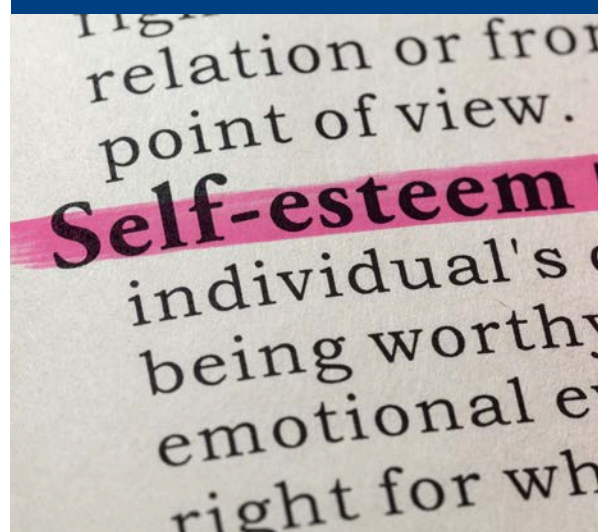


Selbstwertgefühl drückt sich im Handeln, in einer Lern- oder Arbeitssituation aus. Es wird angenommen, dass Menschen mit geringem Selbstwertgefühl andere nicht mögen, nicht an ihre eigene Stärke glauben und oft unfreundlich gegenüber denen sind, um die sie bewusst oder unbewusst beneiden. Menschen mit geringem Selbstwertgefühl haben kein Selbstvertrauen. Sie denken oft, dass sie schlimmer sind als andere und sehen nur die Fehler in ihrem Verhalten. Sie glauben, dass sie niemals erreichen können, was sie wollen.

Mangelndes Vertrauen in die eigene Stärke führt zu einem Gefühl der Hilflosigkeit, der Resignation gegenüber unternommenen Maßnahmen oder der Ausarbeitung von Plänen, die den Aufgaben nicht gerecht werden. Dies führt zu einer „selbsterfüllenden Prophezeiung“, bei der der Einzelne in der Schule oder bei der Arbeit schlechte Ergebnisse erzielt, was wiederum zur Bestätigung seines geringen Selbstwertgefühls und seiner weiteren Leistungsfähigkeit unterhalb seiner Fähigkeiten führt. Bei diesen Menschen mit geringem Selbstwertgefühl herrscht die Einstellung „Versagensängste“ vor, die wiederum von negativem Denken geprägt ist. In der Fantasie entwickelt sich ein beängstigendes Szenario ungünstiger Ereignisse in der Zukunft. Angst und negative Emotionen zeigen sich im Erleben möglicher Misserfolge und im inneren Denken wie „Es wird schrecklich sein, wenn ich versage“ usw.



Negatives Denken ist destruktiv und deprimierend und führt dazu, dass eine Person unter Stress handelt. Aber Sie können die falsche Denkweise ändern; Anstatt sich zu sagen: „Es gelingt uns nie“, denken Sie lieber: „Wir sind wie alle anderen auch, wir machen viele Fehler, machen aber auch viele Dinge gut.“



Menschen mit geringem Selbstwertgefühl haben geringe Ambitionen, sind unsicher, passiv und abhängig, haben Angst vor Versagen und Spott und meiden Verantwortung und Initiative. Außerdem fällt es ihnen im Allgemeinen schwer, Entscheidungen zu treffen.

Ihr Gegenteil sind Menschen mit einem hohen oder im Verhältnis zu ihren Fähigkeiten zu hohen Selbstwertgefühl. Sie übernehmen Aufgaben, die sie nicht bewältigen können. Sie glauben, dass sie alles richtig machen, und wenn sie Fehler machen, sind sie nicht in der Lage, durch kritische Kommentare ihr Verhalten zu ändern. Bei Menschen mit überhöhtem Selbstwertgefühl herrscht die Einstellung „Hoffnung auf Erfolg“ vor. „Hoffnung auf Erfolg“ zeichnet sich durch das aus, was man auch positives Denken nennt. In Ihrer Fantasie entsteht ein Szenario erfolgreicher Ereignisse in der Zukunft und Sie erleben positive Emotionen wie: „Ich werde es auf jeden Fall schaffen“, „Es wird großartig“ usw. Diese Emotionen stärken die Arbeitsmotivation. Menschen mit überhöhtem Selbstwertgefühl übernehmen Aufgaben, die ihre Fähigkeiten übersteigen, versuchen oft, andere für ihr Versagen verantwortlich zu machen, sind eingebildet und von ihrer Einzigartigkeit und Unfehlbarkeit überzeugt. Sie überschätzen gerne ihre Ziele und Fähigkeiten und zeigen unterschiedliche Motivationen. Karney glaubt, dass das Selbstwertgefühl eine kontinuierliche Persönlichkeitsdimension ist, die mit Selbstakzeptanz oder deren Fehlen verbunden ist. „Selbstakzeptanz ermöglicht es einem Menschen, seine eigene Entwicklung zu planen, seine eigenen Erfolge zu akzeptieren und Misserfolge zu verhindern. Es ermöglicht ihm auch, andere zu akzeptieren und ihre Erfolge mit Freundlichkeit anzunehmen.“

Selbsterkenntnis, Selbsteinschätzung und Selbstakzeptanz spielen bei der Entwicklung einer beruflichen Laufbahn eine wichtige Rolle, denn eine gute Selbstkenntnis ermöglicht es dem Einzelnen, rationale Entscheidungen in diesem Bereich oder bei beruflichen Aufgaben zu treffen, bei denen er oder sie bedeutende Erfolge erzielen kann .

Der erste Schritt bei der Selbsterkenntnis besteht darin, Ihre beruflichen Interessen zu definieren. Interessentests werden während des Unterrichts mit dem Berater durchgeführt. Sie zielen darauf ab, das Selbstbewusstsein des Klienten zu entwickeln, sich mit bestimmten Karrierealternativen zu identifizieren und die Berufsfindung anzuregen.

Der Grad, in dem die Interessen einer Person mit ihrem spezifischen Umfeld übereinstimmen, kann bei der Vorhersage verschiedener Karriereverhaltensweisen hilfreich sein, wie z. B. Arbeitserfolg, berufliche Anpassung oder Arbeitszufriedenheit. Aus Sicht des Minority-Kunden ist die Kenntnis der eigenen Interessen, die sich aus der Recherche des Beraters ergibt, wichtig, da sie ihn auf die Berufe und Berufsfelder aufmerksam macht, die für ihn optimal sind (einen hohen Grad an Übereinstimmung aufweisen).

Der zweite Schritt der Selbstfindung besteht darin, die eigenen Werte zu definieren. Wie wir wissen, gehören Werte zu den Grundüberzeugungen des Menschen. Sie sind eine Quelle der Motivation und des persönlichen Leistungsanspruchs in einem bestimmten Bereich. Sie können sowohl zur Beschaffung materieller und geistiger Güter als auch zu deren Vermeidung beitragen. Donald Super glaubt, dass Werte Ziele sind, die ein Individuum braucht, um ein Bedürfnis zu befriedigen. Das Studium der Werte hilft uns zu verstehen, wie Menschen handeln und warum sie es tun.

Wenn ein Mensch in seinem Umfeld handelt, erwartet er beabsichtigte Ergebnisse und bestimmte Werte. Werte werden in konkrete und abstrakte Werte unterteilt.

Spezifische Werte umfassen Werte des täglichen Lebens, wie z. B. berufliche Arbeit, Familienleben, Bildung, Unterhaltung, Besitztümer, und detaillierte Elemente dieser Bereiche, z. B. Art der ausgeübten beruflichen Tätigkeiten, Wohnung, Auto usw.



Zu den abstrakten Werten gehören wiederum Prestige, Ruhm, Wohlstand usw. Im Allgemeinen erstellen Menschen ihre eigene Hierarchie von Bedürfnissen und Werten. Einzelne Wertesysteme verändern sich abhängig von allgemeinen gesellschaftlichen Veränderungen in der Umwelt. Sie werden auch durch den menschlichen Lebenszyklus und Veränderungen in bestimmten Lebenssituationen bestimmt.¹ Im Wertesystem des modernen Menschen steht die berufliche Arbeit im Vordergrund und wird gleichberechtigt mit Familienleben, materiellen Werten und Freundschaft bewertet. Derzeit sind die berufliche Tätigkeit, die Position und die Art der ausgeübten Tätigkeiten für Menschen umso wertvoller, je schwieriger sie zu bekommen sind.

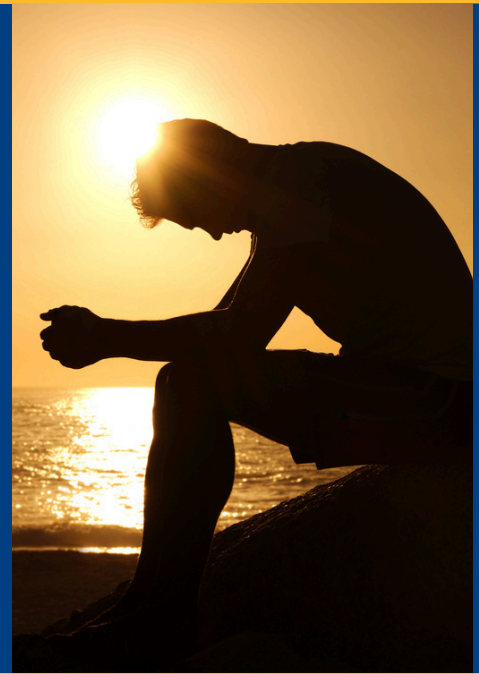
Zu den abstrakten Werten gehören wiederum Prestige, Ruhm, Wohlstand usw. Im Allgemeinen erstellen Menschen ihre eigene Hierarchie von Bedürfnissen und Werten. Einzelne Wertesysteme verändern sich abhängig von allgemeinen gesellschaftlichen Veränderungen in der Umwelt. Sie werden auch durch den menschlichen Lebenszyklus und Veränderungen in bestimmten Lebenssituationen bestimmt.¹ Im Wertesystem des modernen Menschen steht die berufliche Arbeit im Vordergrund und wird gleichberechtigt mit Familienleben, materiellen Werten und Freundschaft bewertet. Derzeit sind die berufliche Tätigkeit, die Position und die Art der ausgeübten Tätigkeiten für Menschen umso wertvoller, je schwieriger sie zu bekommen sind.

¹ J. E. Karney. Mensch und Arbeit – ausgewählte Fragestellungen der Psychologie und Arbeitspädagogik. International School of Managers, Warschau 1998



Klienten, die Minderheiten angehören, können von Karriereberatern der öffentlichen Arbeitsverwaltung unterstützt werden, darunter: Bezirksarbeitsämter, Informations- und Karriereplanungszentren der Landesarbeitsämter sowie Karriereberater des Freiwilligenarbeitskorps und andere interkulturelle Karriereberater.

Es sollte betont werden, dass viele verschiedene Aspekte der Arbeit bestimmen, dass Arbeit einen Wert und oft sogar den Sinn des Lebens ausmacht. Persönlicher Werdegang, Aufstieg, gesellschaftliches Ansehen sowie die Verbesserung der materiellen Lebensbedingungen, die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten, der kreative Ausdruck, die Erzielung verlässlicher Leistungen gehören zu den Werten, die von den meisten Menschen geschätzt und im normalen Verlauf umgesetzt werden können Arbeit - auch von Menschen aus der nationalen und ethnischen Minderheit.



Der Berater kann Methoden anwenden, um berufliche Interessen, Motivation, arbeitsbezogene Werte usw. zu untersuchen.



Vocational Interest Town ist eine diagnostische Methode im Beratungsprozess für Menschen mit Berufserfahrung und für junge Menschen im Übergangsprozess. Diese Methode basiert auf der Theorie von John L. Holland, d. h. auf dem Konzept eines sechseckigen Modells, das die Klassifizierung der beruflichen Persönlichkeit ermöglicht und eine Trias dominanter Typen bildet: realistisch, forschend, künstlerisch, sozial, unternehmerisch und konventionell. Die Stadt der beruflichen Interessen ist eine Erweiterung holländischer Ideen, die in einem Übergang von einem auf Berufen basierenden Modell zum Konzept von Arbeitsbereichen zum Ausdruck kommt. Der Arbeitsbereich umfasst auch Berufe, Arbeitspositionen, Tätigkeitsarten usw.

Daher wurden Hollands Typen in einem breiteren Kontext berücksichtigt. Der realistische Typus bezieht sich also auf Interessen im Bereich der Technik; Forschungstyp – Wissenschaft; künstlerischer Typ – Kunst; sozialer Typ – Kultur; Unternehmertyp - Unternehmertum; konventioneller Typ – Institution. Das Design des Tools ermöglicht es dem Kunden, seine Interessen und Hobbys zu definieren, die sich in dem Wunsch ausdrücken, bestimmte Tätigkeiten auszuführen, zu arbeiten oder seine Träume von einem bestimmten Beruf zu erfüllen. In der ersten Phase der Studie besucht der Kunde die Stadt und hat das Recht, drei ausgewählte Häuser mit Vertretern bestimmter Berufe zu betreten, in denen er über seine Lieblingsthemen sprechen kann. Der Kunde verwendet einen Stadtplan mit sechs Häusern, die von folgenden Interessen beschrieben werden:

- **Technologiehaus**
- **Wissenschaftshütte**
- **Kunsthütte**
- **Haus der Kultur**
- **Unternehmerhäuschen**
- **Institutionshütte**

Der Kunde beschreibt seine eigenen Interessen durch die Auswahl von drei aufeinanderfolgenden Häusern in den folgenden Aspekten der beruflichen Persönlichkeit: Ich interessiere mich, ich mag, ich kann, ich bin und ich möchte einen Vertreter eines bestimmten Arbeitsbereichs treffen. In einer technischen Hütte möchte ein Kunde beispielsweise mit einem Maschinenbauingenieur oder einem Fischer sprechen. In der zweiten Phase der Studie beantwortet der Minderheitskunde den Fragebogen „Meine Interessen und/oder Hobbys“. Im letzten Teil der Studie vergleicht der Kunde die in der ersten Phase der Studie (bei einem „Spaziergang“ durch die gewünschte Stadt) erzielten Ergebnisse mit den Ergebnissen der zweiten Phase der Studie (bei der Beantwortung des Fragebogens). . Dadurch erhält der Klient Informationen über seine eigenen Interessen im Sinne dieses Modells, was eine Zuordnung der erzielten Ergebnisse zu bestimmten Arbeitsbereichen (Berufen) ermöglicht. Der Kunde kann aus der Liste der bevorzugten Berufe im Berufsschlüsselverzeichnis nach einem geeigneten Beruf suchen.

Die Leistungsmotivationskala ist ein diagnostisches Hilfsmittel im Beratungsprozess für Personen mit Berufserfahrung. Die Skala misst die Leistungsmotivation, verstanden als das Streben nach Erfolg (Bańka, 2006). Leistungsmotivation entsteht durch Emotionen, die mit dem Wunsch verbunden sind, herauszuragen und etwas zu erreichen, das nicht jedem zugänglich ist. Grundlage aller Motivation sind Emotionen, die aus der Diskrepanz zwischen Erwartungen und der Wahrnehmung der aktuellen Situation durch den Klienten entstehen. Bei der Leistungsmotivation entstehen Emotionen durch die Diskrepanz zwischen der aktuellen Situation des Einzelnen und seinem Perfektionsgrad, also der Vorstellung davon, wie es sein soll, wie es sein soll, wie ich es haben möchte (Karney, 1998). Wer spürt, dass sein Handeln zu höheren Leistungsansprüchen führt, weckt positive Emotionen und den Wunsch, weiterzuarbeiten.

Große Abweichungen verursachen jedoch negative Emotionen, während kleine Abweichungen eine Quelle positiver Emotionen sind und uns dazu motivieren, Maßnahmen zur Verringerung der Unterschiede zu ergreifen. Emotionen sind angeboren, während die Motive, die durch ihre Entstehung entstehen, das Ergebnis des Lernens sind.

Voraussetzung für die Weiterentwicklung der Leistungsmotivation ist einerseits der Vergleich mit dem Idealbild, das man erreichen möchte, und andererseits das Auftreten von Emotionen, die mit dem Engagement für die Zielerreichung einhergehen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Leistungsmotivation aus zwei Komponenten besteht:

Hoffnung auf Erfolg

1. Angst vor dem Scheitern

Beide Komponenten treten je nach Situation und Charakteristika der Person unterschiedlich stark auf. Durch die Verflechtung externer (situativer) und interner (persönlicher) Faktoren entstehen vielfältige Kombinationen von Leistungsmotiven mit großer Stärke, Inhalt und Richtung.

Mit der Leistungsmotivationskala können Sie den Grad der Motivation bestimmen, der ein wichtiger Indikator für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt ist. Die aus der Forschung mithilfe der Leistungsmotivationskala gewonnenen Informationen sind besonders wichtig im Prozess der Rekrutierung und Auswahl von Bewerbern. Darüber hinaus sind hohe Werte auf der Achievement Motivation Scale ein Indikator für möglichen Erfolg und Tatendrang für Menschen mit unternehmerischem Talent.

Tipps zur Entwicklung eines INDIVIDUELLEN KARRIEREPLANS FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIÉ)

Die Entwicklung eines INDIVIDUELLEN KARRIEREPLANS FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIÉ) ist eigentlich Gegenstand der dritten Beratungssitzung. Aufgrund der Bedeutung des Themas wird IPKMNIÉ jedoch in einem separaten Punkt 7 behandelt.

Sitzung III. Professionelle Bewertung und Entwicklung von IPKMNIÉ

Hinweise zur fachlichen Einschätzung: Ein Einzelgespräch sollte folgende Elemente beinhalten: Zusammenfassung bisheriger Beratungsaktivitäten, Erstellung einer individuellen fachlichen Einschätzung. Bei der Zusammenfassung der Beratungstätigkeit geht es in erster Linie um die Analyse der verfügbaren Quellen, Forschungsergebnisse unter Verwendung der im Beratungsprozess verwendeten Methoden und Techniken, d. h. aller Elemente des Beratungsprozesses, die es dem Berater ermöglichen, sich ein vollständiges Bild der Person des Minderheitenklienten zu machen .

Die Liste der verfügbaren Daten, die der Minority-Kunde (Mandant) durch Interviews und Testuntersuchungen erhalten hat, wird vom Berater analysiert, um eine professionelle Bewertung nach folgendem Schema zu erstellen:

1. Ziele (Hat der Minority-Kunde realistische Ziele?),
2. Pläne (hat der Minority-Kunde einen Karriereplanentwurf?),
3. Interessen (stimmen sie mit beruflichen Zielen überein?),
4. Werte (Haben die geschätzten arbeitsbezogenen Werte des Minority-Kunden einen autotelischen oder instrumentellen Aspekt?),
5. Ausbildung, Qualifikationen, Kompetenzen, gesammelte Erfahrungen (Wie groß ist der Umfang der erworbenen Erfahrungen?, Gibt es einen Zusammenhang zwischen den gesammelten Erfahrungen in der aktuellen Bildungs- und Berufslaufbahn und den angestrebten Zielen?, Ist der Minderheitsklient lernbereit? ?),



Career Plan

6. Art der Freizeitgestaltung (Kann man ein Hobby beruflich nutzen?),
7. Persönlichkeits- und Temperamentsmerkmale (Wie hoch ist das Selbstwertgefühl des Klienten? Ist er flexibel – wie reagiert er auf Veränderungen? Wird seine Karriere von Persönlichkeitsmerkmalen, Talenten und Plänen beeinflusst?),
8. körperliche Fähigkeiten (beziehen sich die angestrebten Ziele auf die Arbeit mit „Menschen“, mit „Daten“, mit „Dingen“? Und können körperliche Fähigkeiten bei der Berufswahl von Bedeutung sein?),
9. sozioökonomische Faktoren (Gibt es ungünstige Bedingungen für die berufliche Entwicklung des Minderheitsklienten? Wie hoch sind die Chancen, Hindernisse in der beruflichen Entwicklung zu überwinden?),
10. Lebensmodelle (Möchte der Minority-Kunde sein eigenes Unternehmen gründen?),
11. Zufriedenheit (Ist die aktuelle Situation für den Kunden zufriedenstellend? Gab es bereits zuvor zufriedenstellende Situationen? Welche Faktoren fördern die Zufriedenheit? Wie können sie in Zukunft funktionieren?) [1].

[1] M. Suchar. Karriere und berufliche Entwicklung. Personalberatungs- und Entwicklungszentrum sp. z o., Danzig 2003, Nr

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Sitzung ist eine individuelle fachliche Beurteilung. Der Berater bewertet, d. h. bewertet, den Minority-Kunden anhand der Aspekte, zu denen er seine Meinung äußern möchte. Je mehr Bewertungsbereiche berücksichtigt werden, desto umfassender kann eine Minderheitskundenbewertung sein. Eine Meinung abzugeben bedeutet, ein Urteil über den Klienten zu äußern, und die Formulierung des Urteils sollte sich aus der Bewertung ergeben, was in der Praxis bedeutet, dass die Bewertungen die Prämissen sind, aus denen sich die Meinungen ergeben sollten.

In der ersten Phase des Gesprächs bespricht der Berater mit dem Minority-Kunden seine Stärken und Schwächen. In einem kostenlosen Gespräch bittet der Berater den Klienten, sich in den Bereichen: Interessen, Werte, Ziele, Erfahrungen, Fähigkeiten und Talente, Bildung und Ausbildung sowie die eigene Lebenssituation (sozioökonomisch) zu definieren.

Grundlage für die professionelle Beurteilung von Zielen und Plänen, Motivation, Kompetenzen und der eigenen beruflichen Entwicklung sind von Beratern gesammelte Forschungsinformationen und eigene Beobachtungen.



BEISPIELE FÜR DIE PROFESSIONELLE BEWERTUNG EINES MINDERHEITLICHEN KUNDEN (Klienten)

1. Ziele und Pläne

Der Klient ist sich der Ziele seiner beruflichen Laufbahn bewusst und hat einen Karriereplan				
1	2	3	4	5
Negatives Verhalten			Positives Verhalten	
Der Klient kann nicht bestimmen, was ihm im Leben am wichtigsten ist. Der Klient definiert seine Ziele als unspezifisch und unerreichbar.			Der Kunde legt großen Wert auf die berufliche Entwicklung. Der Kunde ist in der Lage, Zwischenziele zu setzen, die Etappen zur Erreichung des Hauptziels darstellen. Der Kunde hat ein konkretes Ziel und einen realistischen Aktionsplan.	



BEISPIELE FÜR DIE PROFESSIONELLE BEWERTUNG EINES MINDERHEITLICHEN KUNDEN (Klienten)

2. Leistungsmotivation

Der Klient unternimmt freiwillig intensive Schritte zur Arbeitssuche				
1	2	3	4	5
Negatives Verhalten			Positives Verhalten	
Der Kunde hat eine passive Haltung gegenüber der Jobsuche. Der Kunde hat Angst vor dem Scheitern.			Der Klient bemüht sich, einen Job zu suchen, und bleibt beharrlich bei dem, was er tut. Der Klient wird von der Hoffnung auf Erfolg geleitet (er glaubt, dass er sein Ziel erreichen wird).	



BEISPIELE FÜR DIE PROFESSIONELLE BEWERTUNG EINES MINDERHEITLICHEN KUNDEN (Klienten)

3. Eigene berufliche Weiterentwicklung

Der Kunde legt Wert auf seine berufliche Weiterentwicklung, lernt gerne und nimmt die angebotenen Schulungen gerne in Anspruch				
1	2	3	4	5
Negatives Verhalten			Positives Verhalten	
<ul style="list-style-type: none"> • Der Klient zeigt eine passive Haltung gegenüber dem Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten. • Der Klient scheut sich davor, selbst zu lernen. 			<ul style="list-style-type: none"> • Der Kunde lernt gerne und nutzt jede Gelegenheit, sich Fähigkeiten anzueignen. • Der Kompetenzzuwachs begleitet seine Karriere. • Der Kunde nimmt die im Alternativprojekt angebotenen Schulungen gerne in Anspruch. 	



Der Berater legt eine Einschätzung vor und hebt dabei diejenigen Aspekte hervor, die seiner Meinung nach die Vorteile des Minority-Kunden im Hinblick auf die Zielerreichung ausmachen.

Es weist auch auf Schwachstellen hin, z. B. auf Qualifikationsdefizite, die der Minority-Klient im Berufsausbildungsprozess ergänzen kann.

Die professionelle Einschätzung des Beraters wird dann mit dem Minderheitsklienten besprochen.

Der Berater achtet auf alle Elemente, die ihn oder sie nach Meinung des Minderheitsklienten nicht vollständig charakterisieren.

Beispiele für professionelle Beurteilungen

Unter den vielen Methoden zur Auswahl der besten Kandidaten für die vom Arbeitgeber angebotene Stelle können folgende unterschieden werden:



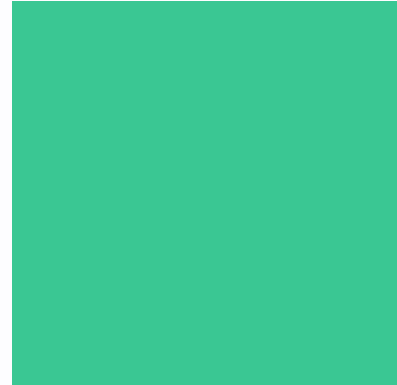
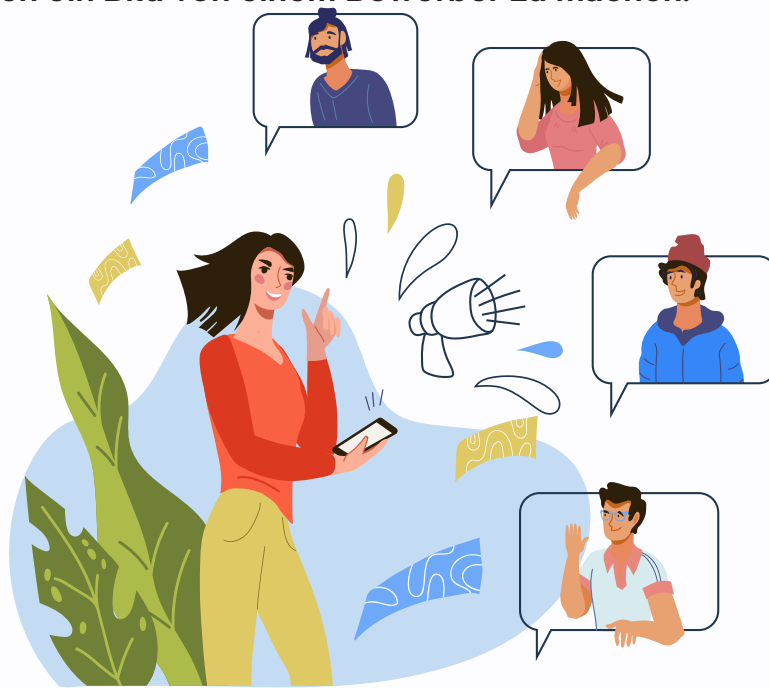


Eine häufig verwendete Auswahlmethode sind vom Bewerber erstellte Bewerbungsunterlagen.

Zu den Bewerbungsunterlagen gehören: beruflicher Lebenslauf, Anschreiben, persönlicher Fragebogen, Zeugnisse und Diplome, Bescheinigungen über abgeschlossene Lehrgänge und Ausbildungen. In den Bewerbungsunterlagen sind im Wesentlichen die bisherigen Leistungen der Bewerber enthalten; erworbene Qualifikationen, Bildungs- und Berufsweg, Sachdaten, Interessen etc.

Eine wichtige Auswahlmethode ist die Überprüfung von Referenzen.

Durch die Prüfung von Kandidaten durch das Einholen von Meinungen aus verschiedenen Quellen ist es für Arbeitgeber einfacher, sich ein Bild von einem Bewerber zu machen.



Entwicklung und Definition eines INDIVIDUELLEN KARRIEREPLANS FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIÉ)

Dieser Plan kann wie folgt definiert werden:

Unterstützung, die einem Minderheitsklienten im Rahmen des Beratungsprozesses geleistet wird und spezifische Maßnahmen zur Lösung eines beruflichen Problems ermöglicht, geplante Aktivität des Minderheitsklienten zur Änderung der beruflichen Situation, die den Erwerb einer Beschäftigung ermöglicht.

IPKMNIÉ kann auch als Ergebnis der Arbeit eines Karriereberaters und eines Minderheitskunden definiert werden, ausgedrückt in Form einer schriftlichen Erklärung der Parteien, die Ziele und Karrierealternativen sowie Maßnahmen zur Erreichung der Ziele und Fristen enthält deren Umsetzung.

Die obige Definition wirft zwei grundlegende Fragen auf:

Erste; Was ist IPKMNIÉ für einen Absolventen einer Minderheit oder allgemein für einen jungen arbeitslosen Angehörigen einer Minderheit?

zweite; Was ist IPKMNIÉ für einen Berufsberater?

- Für einen Absolventen, der einer Minderheit angehört, ist es eine Chance, einen ersten Job zu finden und eine bessere Wahl zu treffen, als wenn er auf herkömmliche Weise nach einem Job suchen würde. Für einen jungen Arbeitslosen, der einer Minderheit angehört, ist es auch eine Chance, neue Qualifikationen, Berufserfahrung und Kompetenzen zu erwerben und somit eine Beschäftigung zu finden.
- Für den IPKMNIÉ-Berater ist es jedoch eine Herausforderung, einen effektiven Workshop aufzubauen, der Minderheitenklienten eine effektivere und umfassendere Unterstützung bietet und gleichzeitig eine Gelegenheit für kreative Arbeit bei der Erstellung des Plans bietet. Es bietet somit einen Impuls und eine Möglichkeit für den Berater, sich im Beruf weiterzuentwickeln. Darüber hinaus ist es auch für den Berater eine einzigartige Gelegenheit, die Ergebnisse seiner Arbeit zu verfolgen, messbare Effekte zu sehen und kontinuierlich Einfluss auf die Verbesserung der Qualität des Beratungsprozesses zu nehmen.

VERLAUF DER SITZUNG ZUR ENTWICKLUNG VON IPKMNIÉ

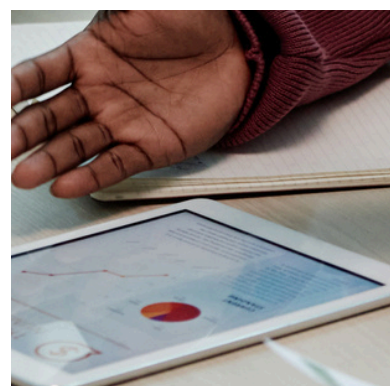
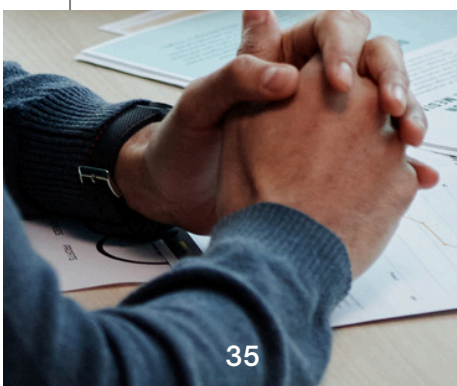
Der erste Teil der Sitzung besteht darin, mit dem Minority-Kunden an Zielen zu arbeiten.

- Der Minderheitskunde beginnt gemeinsam mit dem Berater, die Phasen der Zielerreichung zu definieren:
- legt ein Ziel fest und schreibt es nieder, das realistisch und seinem Wertesystem angemessen sein sollte,
- erstellt eine Liste aller Vorteile, die nach Erreichen des Ziels erzielt werden,
- legt die Frist für die Zielerreichung fest,
- erstellt eine Liste aller Hindernisse, die dem Erreichen des Ziels im Wege stehen, und des größten Hindernisses,
- ermittelt zusätzliche, für die Zielerreichung wichtige Informationen (z. B. Erwerb fehlender Kompetenzen, Informationen),
- erstellt eine Liste der Verbündeten.

Der zweite Teil der Sitzung ist der Entwicklung eines individuellen Aktionsplans durch den Minderheitskunden gewidmet. Abhängig von der fachlichen Einschätzung des Minderheitenkunden stehen dem Berater zwei Techniken zur Auswahl, um einen INDIVIDUELLEN KARRIEREPLAN FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIÉ) zu entwickeln:

- komplexe Technik,
- vereinfachte Technik

Der Berater erklärt, dass der Minderheitskunde ein oder mehrere Ziele aufschreiben kann. Es macht auf die Notwendigkeit aufmerksam, verschiedene berufliche Alternativen (Optionen) in Betracht zu ziehen, z. B. sich weiterzubilden, ein eigenes Unternehmen zu gründen, einen Arbeitsplatz zu suchen usw., und zeigt die Möglichkeiten der Übernahme paralleler Tätigkeiten auf (Anlage 5).



VERLAUF DER SITZUNG ZUR ENTWICKLUNG VON IPKMNIÉ

ZUSAMMENFASSUNG, BEWERTUNG DES BERATUNGSPROZESSES

- In der Zusammenfassung sollte der Berater unter anderem antworten: zu folgenden Fragen:
- Konnte der Minority-Kunde IPKMNIÉ problemlos entwickeln oder benötigte er Beratungshilfe?
- Erfüllt das entwickelte IPKMNIÉ die Merkmale eines guten Plans (zielgerichtet, umsetzbar, in sich konsistent, einfach im Aufbau, flexibel, weitreichend)?

Die Bewertung des Beratungsprozesses bezieht sich sowohl auf die letzte Sitzung als auch auf die aktuellen Auswirkungen der Aktivitäten im Beratungsprozess.

DER BERATER SOLLTE BEWERTEN:

- ob der Minderheitskunde unabhängig einen tragfähigen Aktionsplan entwickelt hat;
- ob der Minderheitsklient in allen Sitzungen motiviert war, sein eigenes berufliches Problem zu lösen;
- ob der Minderheitskunde über erweiterte Kenntnisse über sich selbst, den Arbeitsmarkt und die Anforderungen des Arbeitgebers verfügt;
- ob der Minority-Kunde eine aktive Einstellung zeigt: Er lernt gerne und nutzt jede Gelegenheit, um sich neues Wissen anzueignen;
- ob der Minderheitsklient unabhängig auf dem Arbeitsmarkt agieren kann.



Anhang 1.

Der Einsatz des psychologischen Vertrags sollte vom Berater in Betracht gezogen werden

Minderheitskundenvertrag mit einem Karriereberater

abgeschlossen am zwischen der Karriereberaterin, Frau/Herrn, im Folgenden als Berater (Beratungsinstitut) bezeichnet, und der Minderheitskunde Herr / Frau, im Folgenden als Kunde bezeichnet, mit Wohnsitz in, ul.

Der Berater erwartet:

Ehrlichkeit im Beratungsgespräch;

Mitarbeit und aktive Beteiligung des Klienten an Beratungsgesprächen; zuverlässige Durchführung von Umfragen, Tests, Fragebögen usw. durch den Kunden, sofern der Kunde Polnisch in Wort und Schrift beherrscht;

Umsetzung des vereinbarten Aktionsplans:

aktive Jobsuche,

unternehmerische Tätigkeit ausüben,

Erwerb neuer Qualifikationen (Ausbildung) etc.

Informieren Sie den Berater über Ihren beruflichen Fortschritt (E-Mail, Telefon, Brief, Besuch).

Der Minderheitskunde erwartet:

Empathie, der Berater hört ihm zu und versteht seine Lebenssituation;

Hilfestellung beim Erkennen des eigenen Karrierekapitals;

Hilfe bei der Festlegung kurz- und langfristiger Ziele:

Empfehlungen für Schulungen,

Tipps für den Start einer unternehmerischen Tätigkeit,

Möglichkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden usw.

Unterstützung bei einem möglichen Scheitern auf dem Arbeitsmarkt;

Sie werden sich auch in Zukunft an uns wenden, wenn Sie Ihre Karriere weiterentwickeln.

Minderheitskunde (Unterschrift)

Berater (Unterschrift)

Anhang 4.

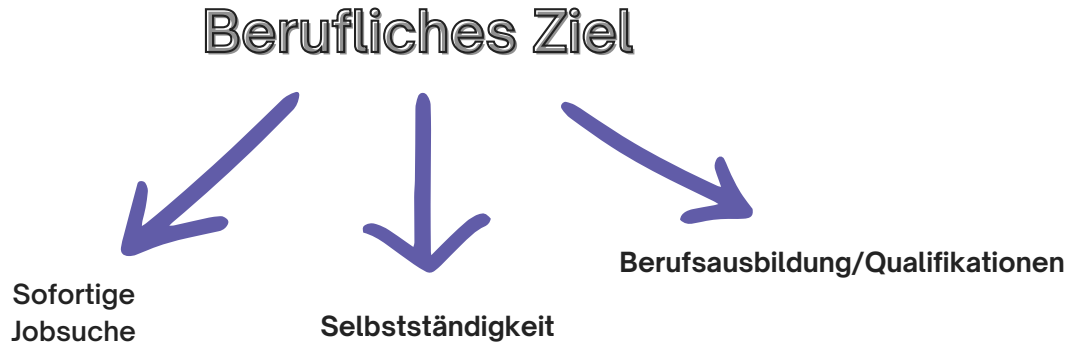
Funktionieren von Menschen mit hohem und niedrigem Selbstwertgefühl im Arbeitsumfeld nach H.E. Karney

Geben Sie die von Ihnen absolvierten Schulen, Kurse und Ausbildungen in chronologischer Reihenfolge ein, beginnend mit den neuesten. Tragen Sie jede Schule/jeden Kurs/jede Ausbildung in einer eigenen Zeile ein.

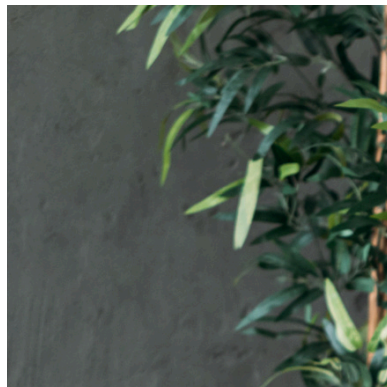
Verhaltenssymptome von Menschen mit unterschiedlichem Selbstwertgefühl

Selbstwertgefühl		
Kurz	Mäßig hoch	Sehr groß
<ul style="list-style-type: none"> • Überempfindlichkeit • Aggressivität • Misstrauen • konflikthaft • geringe Arbeitsmotivation • geringere Ansprüche • weniger als mögliche Entwicklung • Unsicherheit • ängstlich • Angst vor Versagen und Spott • schwierige Situationen vermeiden • Gefühl der Hilflosigkeit • soziale Isolation • Passivität und Abhängigkeit • Distanz • Vermeidung von Verantwortung und Initiative • Konformismus • Schwierigkeiten, Entscheidungen zu treffen 	<ul style="list-style-type: none"> • Realismus in der Beurteilung • Verantwortung der Situation • angemessenes Verhalten • Ausdauer bei der Überwindung von Schwierigkeiten • „gute“ Motivation • Mut, • Freiheit in Aktion • Spontaneität in zwischenmenschlichen Kontakten • Freundlichkeit und Vertrauen gegenüber anderen • Reife • Aktivität • Vertrauen ins Handeln • die Erfahrungen anderer nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele übertreiben • Überbewerten Sie Ihre Fähigkeiten • Aufgaben übernehmen, die zu schwierig sind • häufige Frustrationszustände • Einbildung, variable Motivation • Möglichkeit von Ansprüchen • Glaube an die Einzigartigkeit und Unfehlbarkeit eines Menschen • laute Art und Weise • Selbstbestätigung • Unzufriedenheit • Gefühl unschuldiger Versager

Anhang 5. INDIVIDUELLER KARRIEREPLAN FÜR NATIONALE UND ETHNISCHE MINDERHEITEN (IPKMNIÉ) – Synthese



AKTION	AKTION	AKTION
..... Daten Daten Daten
AKTION	AKTION	AKTION
..... Daten Daten Daten
AKTION	AKTION	AKTION
..... Daten Daten Daten



BERUFSBERATUNG

für eine stärkere Beteiligung nationaler und ethnischer Minderheiten an der beruflichen Bildung



Weitere Informationen zum Projekt:

-  <https://www.nfdk.pl/>
-  <https://infabw.com/>
-  <https://kreatywnidlabiznesu.pl/>

Gefördert durch die Europäische Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Alle im Rahmen dieses Projekts entwickelten Ergebnisse stehen unter offenen Lizenzen (CC BY-NC 4.0) zur Verfügung. Sie können kostenlos und ohne Einschränkungen genutzt werden. Das Kopieren oder Bearbeiten dieser Materialien im Ganzen oder in Teilen ist ohne Zustimmung des Autors untersagt. Bei einer Nutzung der Ergebnisse ist die Angabe der Finanzierungsquelle und der Urheber erforderlich.

PROJEKT NR. 2023-1-PL01-KA210-VET-000165626

LEITER:



PARTNER:



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**