



BERUFSBERATUNG

für eine intensivere Einbindung nationaler und ethnischer Minderheiten in die berufliche Bildung

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

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



LEITER:



PARTNER:



Kofinanziert von der Europäischen Union

4 Szenarien der Zusammenarbeit mit einzelnen Klienten nationaler und ethnischer Minderheiten



Lizenz

Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür zur Verantwortung gezogen werden.

Alle im Rahmen dieses Projekts erarbeiteten Ergebnisse stehen unter offenen Lizenzen (CC BY-NC 4.0) zur Verfügung. Sie können kostenlos und ohne Einschränkungen verwendet werden. Das Kopieren oder Bearbeiten dieser Materialien, ganz oder teilweise, ist ohne Zustimmung des Autors nicht gestattet. Bei der Nutzung der Ergebnisse ist die Angabe der Finanzierungsquelle sowie des Urhebers erforderlich.

Ein Absolvent, der in den Berufsmarkt eintritt.

Der Kunde nimmt Kontakt zu einem Arbeitsvermittler auf.

Der Vermittler führt ein erstes Gespräch (Anhang 1) mit dem Kunden aus nationalen und ethnischen Minderheiten. Mit diesem Gespräch sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Bestätigung der Kenntnisse der polnischen Sprache in Wort und Schrift.
- Bestätigung der Teilnahme des Kunden an einer aktiven Jobsuche.
- Definition und Analyse der Art der Kundenbedürfnisse,
- Identifikation von Herausforderungen und Festlegung der anfänglichen beruflichen Ziele des Klienten.

Der Vermittler überreicht dem Kunden das Selbstbeschreibungsformular (Anhang 2) oder erfasst grundlegende Informationen von ihm.

iii. Der Vermittler prüft die vom Kunden eingereichten Bewerbungsunterlagen und bewertet sie gezielt. ii. Ob es sich hierbei um einen „Markt“-Kunden handelt oder nicht. Ein „Markt“-Kunde ist ein Absolvent mit fundierten Kenntnissen der polnischen Sprache in Wort und Schrift sowie klaren beruflichen Interessen, die er artikuliert, und einer angemessenen Einsicht in die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Seine Vorteile sind: Jugend, hohe Motivation zur Aufnahme einer Beschäftigung oder zur Ausübung einer Tätigkeit, Qualifikation (im Einklang mit seinen Interessen), belegt durch entsprechende Zeugnisse und Diplome.

- Stellt sich heraus, dass der Klient nicht „marktfähig“ ist, überweist der Vermittler ihn an einen Berufsberater.



Ein Absolvent, der in den Berufsmarkt eintritt.

iv. Der Marktkunde wird auf den Rekrutierungsprozess vorbereitet und ist in der Lage, eigenständig einen Job zu suchen oder ein Unternehmen zu gründen. Der Vermittler kann dem Kunden durch die Präsentation von Stellenangeboten Unterstützung bieten.

Ein Marktkunde, der an der Gründung eines eigenen Unternehmens interessiert ist, kann vom Vermittler an eine geeignete Schulung verwiesen werden.

b) Der Kunde tritt mit einem Berufsberater in Kontakt.

Überweisung durch einen Vermittler (nicht „marktfähig“), ein Kunde, der Beratung benötigt – er gehört somit zur Kategorie von Kunden, von denen angenommen wird, dass sie zusätzliche Unterstützung benötigen. Beispielsweise könnte es erforderlich sein, ihn an einen Polnischkurs zu verweisen und/oder seine Qualifikationen und/oder Ausbildung bei der Stellensuche zu verbessern.

- Der Berater empfiehlt dem Klienten, einen psychologischen Vertrag (Anhang 3) abzuschließen, um die gegenseitigen Verpflichtungen schriftlich festzuhalten. Der Vertragsabschluss umfasst zwei Aspekte: Der erste Aspekt fokussiert sich auf die Prozesse, die zur Erreichung des Ziels notwendig sind, während der zweite Aspekt das Endergebnis in den Mittelpunkt stellt (Gladding, 1994).



Ein Absolvent, der in den Berufsmarkt eintritt.

- Der Zweck eines Vertrags besteht darin, den Umfang der 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 Unterstützung (Festlegung des Rahmens des Beratungsprozesses),
 - Definition der Beziehung zwischen Karriereberatern und ihren Kunden,
 - Festlegung des Zuständigkeitsbereichs des Beraters,
 - Festlegung des Verantwortungsbereichs des Kunden.
 - Definieren der Grenzen ihrer Beziehung (z. B. kann der Kunde den Berater während der Jobsuche kontaktieren?),
 - erläutern, wie der Berater den Kunden beeinflussen wird,
 - Klarstellungen zur Flexibilität der Art der Unterstützung.



Es ist zu beachten, dass der Vertrag eine schriftliche Darstellung der vereinbarten Ziele und der erforderlichen Maßnahmen vorsieht. Der Vertrag überträgt dem Kunden die Verantwortung für jede Änderung und erfüllt somit eine motivierende Funktion. Darüber hinaus ermöglicht er dem Berater, dem Klienten wesentliche Informationen zu vermitteln, dass der Schwerpunkt der Beratung auf der Arbeit des Klienten liegt, die auf die Suche nach einer Anstellung oder einer selbstständigen Tätigkeit abzielt.

- Der Berater bewertet das Selbstbeschreibungsförmular und föhrt ein Beratungsgespräch basierend auf Iveys fñnfstufigem Interviewansatz (Ertelt B.J., Schulz W.E., 2010, National Career Guidance Forum, synthetische Version (Anhang 4)).
- Der Berater leitet den Beratungsprozess, der aus zwei Einzelsitzungen besteht: einer Diagnosesitzung und einer Entscheidungssitzung.
- *Die Diagnosesitzung beinhaltet die Erfassung der individuellen Merkmale, beruflichen Interessen, Talente, geschätzten Werte, Kompetenzen und Motivation des Klienten. Abhängig vom Verlauf und Ergebnis des Beratungsgesprächs mit dem Klienten wendet der Berater professionelle Diagnoseinstrumente an.*
- *Der Berater wählt je nach Bedarf geeignete Diagnosetools aus und setzt diese gemäß den in der Kundentestanleitung dargelegten Grundsätzen methodenspezifisch zur optionalen Nutzung ein.*
 - *Test der Interessen und beruflichen Neigungen für nationale und ethnische Minderheiten (TZPZMNE) (Anhang 5),*
 - *Fragebogen zur beruflichen Kompetenz nationaler und ethnischer Minderheiten (Anhang 6).*



Die genannten Diagnosetools sind im National Career Guidance Forum erhältlich. Vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik autorisierte Berater können den KZZ-Test ebenfalls zur Überprüfung beruflicher Interessen verwenden, obwohl er nicht auf nationale und ethnische Minderheiten abgestimmt ist.

- *Die Entscheidungssitzung setzt sich aus zwei Teilen zusammen. Der erste Teil widmet sich der beruflichen Beurteilung, die aus der Diagnose resultiert, während der zweite Teil der Entwicklung des Individual Career Project (IPKMNI) gewidmet ist.*

Im ersten Abschnitt erörtert der Berater mit dem Kunden die Resultate von Tests unter Verwendung von Diagnosetools und führt eine fachliche Bewertung durch, wobei er das folgende Bewertungsschema anwenden kann:

- Persönliche Informationen;
- Bildungsweg:
 - Formale und informelle Bildung:
 - Niveau und Bezeichnung der Schule,
 - erworbene Diplome, Zertifikate usw.
 - Ausfüllen von Qualifikationsanträgen;
- Möglicher beruflicher Verlauf:
 - Berufserfahrung,
 - Name des Arbeitsplatzes – ausgeübte Positionen,
 - Kompetenzpakete,
 - erlangte Berufsqualifikationen;
- Daten zur potenziellen Arbeitslosigkeit;
- Körperlicher und gesundheitlicher Zustand sowie gesundheitliche Einschränkungen und die damit verbundenen beruflichen Kontraindikationen;
- Interessen und Hobbys – angegeben oder festgestellt;
- Kompetenzen, diagnostiziert;
 - Arbeit auf Mietbasis,
 - Selbstbeschäftigung.



Der zweite Teil dieser Sitzung widmet sich der Erstellung eines individuellen Karriereplans für nationale und ethnische Minderheiten (IPKMNIE) durch den Klienten. Die Konzeption von IPKMNIE basiert auf der Entscheidungstheorie. Bei der Zusammenarbeit mit einem Klienten sollte der Berater diese Theorie bei der Entwicklung des IPKMNIE heranziehen. Der Berater unterstützt den Klienten dabei, seine zukünftigen Karriereziele zu definieren. Zunächst hilft der Berater dem Klienten, seine Bereitschaft zur Veränderung zu erkennen, bevor sie gemeinsam die Schritte zur Zielverwirklichung festlegen.

- setzt ein unreinliches Ziel und dokumentiert es, das realistisch und seinem Wertesystem angemessen sein sollte,
- Erstellen Sie eine Liste aller Vorteile, die nach Erreichung des Ziels erzielt werden.
- setzt die Frist für die Zielerreichung fest,
- Erstellen Sie eine Liste aller Hindernisse, die dem Erreichen des Ziels im Wege stehen.
- identifiziert zusätzliche Informationen, die für das Erreichen der Ziele von Bedeutung sind (z. B. Erwerb fehlender Kompetenzen, Informationen, finanzieller Ressourcen usw.),
- Erstellen Sie eine Liste der Verbündeten.

Später in der Sitzung füllt der Kunde den individuellen Karriereplan für nationale und ethnische Minderheiten, IPKMNIE, aus (Anhang 7 für Lohnarbeit und Anhang 8 für Selbstständigkeit). Der Berater erläutert, dass der Kunde im IPKMNIE ein Hauptziel festlegen kann, beispielsweise die Aufnahme einer Beschäftigung oder die Gründung eines eigenen Unternehmens. Ein zentrales Thema ist die Bewertung des festgelegten Ziels (Bewertung der Machbarkeit und der erforderlichen Zeit, um es zu erreichen). Es wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, verschiedene Aktivitäten in Betracht zu ziehen, wie die Verbesserung der eigenen Qualifikationen (Kurse, Schulungen, Praktika usw.), die Suche nach einem Arbeitsplatz (z. B. im Internet, in der Presse, direkt beim Arbeitgeber usw.) und es werden Möglichkeiten der gleichzeitigen Ausübung von Aktivitäten aufgezeigt. Das Original des vom Kunden und Berater ausgefüllten und unterzeichneten IPKMNIE-Dokuments wird dem Kunden übergeben, während der Berater eine Kopie erhält.

ii. Unmittelbar

- Der Berater bewertet, ob der Kunde als „Markt“-Kunde oder als beratungsbedürftiger Kunde klassifiziert werden sollte.
 - Ist der Kunde „marktfähig“, so vermittelt der Berater ihn an einen Arbeitsvermittler, siehe Punkt 1.a.
 - Benötigt der Mandant eine Beratung, so führt der Berater den Beratungsprozess durch, siehe Punkt 1.b.

2. Arbeitslose, Arbeitssuchende, von sozialer Ausgrenzung bedrohte Personen, bildungsvernachlässigte Individuen, mit unterschiedlichem Bildungsniveau und Qualifikationen oder ohne Qualifikationen, die Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt benötigen, häufig ohne Kenntnisse der polnischen Sprache.

Der Kunde nimmt Kontakt mit dem Berater auf. Diese Kundenkategorie ist durch verschiedene, häufig gravierende Hindernisse gekennzeichnet, die die Arbeitssuche erheblich erschweren, insbesondere durch unzureichende Kenntnisse der polnischen Sprache. Zu den Hauptschwierigkeiten zählen beispielsweise fehlende Qualifikationen, geringe Motivation, Alkoholprobleme und Suchterkrankungen.

Für diese Kundenkategorie führen Berater einen umfassenden Beratungsprozess durch (siehe Punkt 1.b.ii.), ergreifen äußerst aktive Maßnahmen und streben an, ihre Beschäftigungschancen durch die Nutzung diverser Möglichkeiten zu optimieren. Eine effektive Form der Unterstützung für diese Kundenkategorie ist die Einbindung von OHP- und PUP-Einheiten sowie die Beauftragung eines erfahrenen OHP-Beraters, der als Tutor fungiert und die Betreuung des Kunden übernimmt.

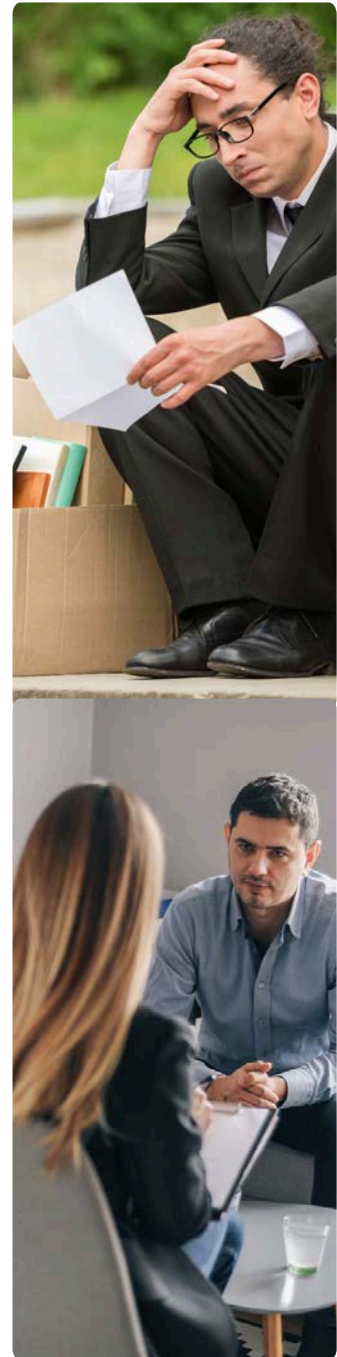
Es nutzt die Effizienz der Zusammenarbeit der beteiligten Einheiten für eine effektive Kundenbetreuung. Der Tutor ist verpflichtet, den Klienten auf unbestimmte Zeit zu unterstützen und wird eine schriftliche Erklärung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen vorlegen, die von allen Einheiten ergriffen werden sollen.



3. Studierende im Übergangsprozess zum Arbeitsmarkt

Ein charakteristisches Merkmal dieser Klientengruppe aus nationalen und ethnischen Minderheiten ist die in Schulen durchgeführte Gruppen-Berufsberatung, die in Einzelberatungen umgewandelt wird. Bei der zeitlich gestaffelten Gruppen-Berufsberatung liegt der Fokus auf der individuellen Betreuung der Studierenden, die Kenntnisse über Weiterbildungsmöglichkeiten, Berufe (Elemente des Berufsstudiums), den Arbeitsmarkt und die Anforderungen von Arbeitgebern sowie Unterstützung bei der Identifikation ihrer Stärken, Schwächen und beruflichen Interessen erlangen sollen. Das Ziel dieser Aktivitäten besteht darin, dass die Studierenden grundlegende Fähigkeiten im Verfassen eines Lebenslaufs, eines Anschreibens, einer Selbstpräsentation usw. erwerben.

b) Studierende sollen inhaltliche Unterstützung durch ein Tool zur Vorbereitung ihres IPKMNIE erhalten. Ihnen soll bewusst gemacht werden, dass sie im Beratungsprozess, der in die Entwicklung und anschließende Umsetzung eines individuellen Karriereprojekts mündet, die zentrale Rolle spielen. Die in Gruppenberatungssitzungen erworbenen Fähigkeiten können sie auch in zukünftigen Einzelgesprächen mit dem Berater nutzen. Die Verknüpfung der Beratungsinhalte mit der eigenen Arbeit ermöglicht es dem Klienten, seine Fortschritte zu erkennen, motiviert ihn zu Verhaltensänderungen und erhöht die Verantwortung für seine Entscheidungen und Handlungen.



3. Studierende im Übergangsprozess zum Arbeitsmarkt



c) Eine wesentliche Aufgabe besteht darin, Schüler nationaler und ethnischer Minderheiten zu identifizieren, die während ihrer Schulzeit individuelle Unterstützung benötigen. Diese Studierenden sollten zur Teilnahme an Einzelsitzungen an Berater verwiesen werden. Die Berater modifizieren den Beratungsprozess (Punkt 1.b.ii.) entsprechend den individuellen Bedürfnissen der jeweiligen Studierenden.



4. Jugendliche aus nationalen und ethnischen Minderheiten, die einen Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel benötigen

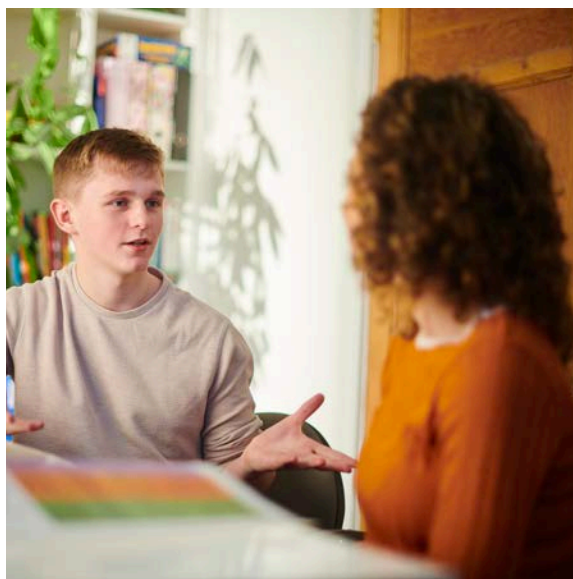
Jugendliche dieser Kategorie besitzen spezifische Berufserfahrungen und Fähigkeiten. Der Berater leitet grundsätzlich den gesamten Beratungsprozess, Punkt 1.b.i. oder 1.b.ii., mit einem besonderen Fokus auf der Identifizierung beruflicher Interessen und Kompetenzen.



b) Der Berater kann den Klienten auch durch den Einsatz geeigneter Fragebögen dabei unterstützen, seine Fähigkeiten eigenständig zu ermitteln.

Anhang 1. Erstgespräch mit dem Klienten

Das Erstgespräch stellt die grundlegende Methode der Einzelberatung dar und findet auch Anwendung in der Mediation. Es ist die natürlichste, jedoch zugleich auch herausforderndste Art, einen Menschen kennenzulernen und ihm bei der Bewältigung seiner Probleme zu unterstützen (Czachorowska, 1994). Jede professionelle Beratung sowie jedes Erstgespräch sollte darauf abzielen, ein für beide Parteien klares Ziel zu definieren. Im ersten Beratungsgespräch ermutigt der Berater den Klienten, an sich selbst zu arbeiten, um eigenständig Lösungen für das berufliche Problem zu entwickeln.



Die Aufgabe des Beraters besteht darin, den Kunden bei seinen tatsächlichen Aktivitäten zu unterstützen, die zur Umsetzung des unter der Anleitung des Beraters entwickelten IPKMNIÉ führen, und nicht in der Beratung durch eigene Lösungsvorschläge.

Die berufliche Situation des Minderheitsklienten erfordert die Inanspruchnahme fachkundiger Unterstützung. Daher ist es entscheidend, den geeigneten Kontakt herzustellen und eine passende Atmosphäre zu schaffen, insbesondere um die Barriere des Misstrauens abzubauen. Die Durchführung eines Beratungsgesprächs setzt das Wissen um bestimmte Regeln und Verhaltensweisen voraus.

Die französische „Bildungsmethode“ legt die Verhaltensregeln für einen Berater fest (Ho-Kim, Marti, 1999).

Sie sind wie folgt:

- zwischen dem Berater und dem Klienten wird ein psychologischer Vertrag vereinbart,
- Das Ziel der Beratertätigkeit besteht darin, den Klienten so zu unterstützen, dass er bewusst auf dem Arbeitsmarkt agieren kann.
- Der Berater empfiehlt Techniken, die die Klienten aktiv einbeziehen.
- Der Berater unterstützt dabei, Informationen zu interpretieren, die aus den persönlichen Erfahrungen oder dem beruflichen Umfeld des Kunden stammen.
- Der Berater unterstützt die Erstellung eines maßgeschneiderten Karriereplans für nationale und ethnische Minderheiten IPKMNIÉ, der auf den individuellen Überlegungen und Zielen des Klienten sowie den Ergebnissen diagnostischer Tests basiert.



Zu den Aufgaben des Beraters bei dieser Methode zählt die Identifikation ungenutzter Ressourcen sowie die Klärung der Problemsituation des Klienten. Der Berater sollte einen Rahmen schaffen, in dem der Klient seine eigene Geschichte erzählen kann, einschließlich freier und offener Äußerungen über seine Stärken, Gefühle, Schwierigkeiten und Ängste.



Anlage 2.

Formular zur Selbstdarstellung

Persönliche Informationen		
Vorname und Nachname		
Geburtsdatum		
Domizil		
Mobiltelefon		
E-Mail		
Familiensituation		
Status		
Finanzielle Lage (Einkommen, familiäre Verpflichtungen)		
Wohnsituation		
Bildung (formelle und informelle Bildung, Bildungsniveau und Name der Institution, erworbene Abschlüsse, erhaltene Zertifikate)		
Formelle und informelle Berufserfahrung (Praktika, Praktika, Bezeichnungen von Arbeitsstätten, ausgeübte Positionen, erworbene Berufsqualifikationen)		
Erfahrung in der Bewerbung um eine Position (frühere Tätigkeiten)		
Fachliche Kompetenzen (Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Führerschein)		
Gesundheitszustand (Gesundheitliche Einschränkungen: leichte/schwere Einschränkungen (Krankheitsarten), ärztliche Betreuung, diagnostizierte Behinderung)		

Anlage 2.

Formular zur Selbstdarstellung

Wünsche des Kunden – berufliche Ansprüche	
Bereitschaft zur Veränderung (Vollzeitbeschäftigung, Schichtarbeit, Selbstständigkeit, Sonstiges)	
Job (herausfordernd, ungelernt, leitend/spezialisiert)	
Aktivitäten (Bevorzugte Werke und Hobbys)	
Verdienst (monatliches Gehalt von - bis, pro Stunde)	
Selbstständigkeit (Gründung eines eigenen Unternehmens, in welchem Bereich, Dienstleistungen, Produktion)	
Mobilität (innerhalb eines Bezirks, einer Woiwodschaft, eines Landes)	
Daten:	Unterschrift des Kunden:

Anhang 3. Psychologischer Vertrag, auch bekannt als Vertrag der Klienten nationaler und ethnischer Minderheiten mit dem Berater.

Vertrag des Kunden mit dem Berater.

abgeschlossen am:

zwischen

Frau/Herr:.....

Karriereberater in:

und Frau/Herr:.....

wohnhaft in:.....

Str.:.....

Der Berater antizipiert:

Ehrlichkeit während des Beratungsgesprächs;

2. Mitwirkung und aktive Teilnahme des Klienten an Beratungsgesprächen;

3. Der Kunde führt Umfragen, Tests, Fragebögen usw. gewissenhaft durch;

Umsetzung des festgelegten Aktionsplans:

- aktive Stellensuche,
- unternehmerische Aktivitäten ausüben,
- Erwerb neuer Kompetenzen usw.

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

6.

7.

8.

Der Kunde erwartet:

Empathie, ihm durch den Berater zuzuhören und seine Lebenssituation zu verstehen;

2. Unterstützung bei der Identifizierung des eigenen Karrierekapitals;

3. Unterstützung bei der Festlegung von kurz- und langfristigen Zielen:

- Verweise auf OSzZ,
- Tipps für den Beginn einer unternehmerischen Tätigkeit,
- Möglichkeiten, sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren,
- usw.

4. Unterstützung im Falle eines möglichen Scheiterns auf dem Arbeitsmarkt;

5. Kontakt in der Zukunft, während Sie Ihre berufliche Laufbahn weiterentwickeln;

6.

7.

8.

Unterschrift des Kunden: Beschreibung des Beraters:

Anhang 4. Der Verlauf des Beratungsgesprächs

Es beinhaltet drei Phasen:

In der ersten Phase bemüht sich der Berater, eine positive Beziehung zum Kunden aufzubauen, stellt sich vor und teilt einige Informationen über sich mit. Er informiert den Kunden über die angebotenen Dienstleistungen im Bereich der Berufsberatung. Zudem legt er fest, wie lange der Beratungsprozess dauert, die Dauer der einzelnen Sitzungen und welche spezifischen Ziele die Gespräche mit dem Berater leiten. In dieser Phase erörtert der Berater den Inhalt des psychologischen Vertrags und stimmt diesen anschließend mit dem Klienten ab (Anhang 3).

In der zweiten Phase des Gesprächs wird das Problem des Klienten präzisiert, indem seine Ausgangssituation, Wünsche, Vorstellungen und Erwartungen im Kontext der Karriereplanung definiert werden. Für den Berater ist es entscheidend, zu ermitteln, wie der Kunde seine Beschäftigungsmöglichkeiten oder die Beschäftigung selbst wahrnimmt. Der Berater befragt den Klienten zu seinen Zielen und ersten Karriereplänen und bemüht sich, seine persönliche Geschichte zu erfahren. Die Festlegung der Ausgangsziele des Klienten durch den Berater stellt einen zentralen Aspekt des Beratungsgesprächs dar, da sie maßgeblich die Richtung des Beratungsprozesses bestimmt. Egan hebt hervor, dass die Auswahl und endgültige Identifizierung von Zielen häufig dann erfolgt, wenn dem Klienten die Gelegenheit gegeben wird, über verschiedene Situationen zu sprechen – persönliche Geschichten zu erzählen (Gladding, 1994). Der Berater fördert den Fokus des Klienten auf sich selbst, indem er ihm eine klare Struktur vorgibt, aktiv zuhört und ihm hilft, seine Ziele zu finden und herauszuarbeiten.

Persönliche Geschichte des Klienten – Struktur und Inhalt (der Berater konzentriert sich ausschließlich auf Informationen, die in der Selbstbeschreibung nicht vollständig enthalten sind, Anlage 2):

- Persönliche Daten – Grundinformationen, Vor- und Nachname, Wohnadresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Alter, Familienstand, Führerschein, Fahrzeug, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Mobilitätsbereitschaft (Umzug innerhalb der Stadt, des Bezirks, der Woiwodschaft, des Landes).
- Persönliche und soziale Situation – der Berater erkundigt sich nach dem Familienstand, dem Wohnort, der finanziellen Lage, den Wohnverhältnissen usw. Es ist entscheidend, dass der Klient seine potenziellen finanziellen Verpflichtungen gegenüber der Familie, Banken, Unternehmen usw. offenlegt

Anhang 4. Der Verlauf des Beratungsgesprächs

- **Bildungs- und Berufsverlauf (Rekonstruktion von Lebens-, Bildungs- und gegebenenfalls Berufserfahrungen).**
 - Formale und informelle Bildung
 - Kenntnisse der polnischen Sprache.
 - Niveau und Bezeichnung der Schule,
 - erlangte Diplome,
 - Abschluss von Qualifikationen
 - erlangte Zertifikate.
 - Formale und informelle Bildungs- und Berufserfahrung:
 - a. Schulischer und gegebenenfalls beruflicher Werdegang,
 - b. Namen von Bildungseinrichtungen oder Arbeitsstätten,
 - c. Sätze zu Qualifikationen oder Kompetenzen,
 - d. erworbene Diplome, Zertifikate, Bescheinigungen
 - e. ggf. berufliche Qualifikation.
 - Im ersten Beratungsgespräch bildet der Berater sich eine Einschätzung der intellektuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, der Motivation sowie der Einstellung des Klienten zum Lernen und Arbeiten.
 - Daten zur Erwerbslosigkeit:
 - a. nicht zutreffend,
 - b. zum ersten Mal (Dauer)
 - c. wiederholt (Dauer)
 - d. erzielte Vorteile.
- **Körperlicher und gesundheitlicher Zustand**
 - Gesundheitliche Einschränkungen und die damit verbundenen beruflichen Kontraindikationen:
 - keine gesundheitlichen Einschränkungen
 - leichte Einschränkungen (Krankheitsarten),
 - schwere Einschränkungen (Krankheitsbilder),
 - Der Klient befindet sich weiterhin in ärztlicher Betreuung.
 - Der Kunde hat eine anerkannte Behinderung.

Anhang 4. Der Verlauf des Beratungsgesprächs

- **Interessen und Hobbys** – der Berater strebt an, die beruflichen Interessen sowie die außerberuflichen Tätigkeiten des Klienten zu erfassen. Er möchte herausfinden, ob die berufliche Tätigkeit mit den Interessen des Klienten übereinstimmt. Es ist von Bedeutung, welchen Aktivitäten der Klient in seiner Freizeit nachgeht, sei es in individueller Ausführung oder in sozialer Interaktion. Beispiele für die Aktivitäten des Klienten in den Bereichen Soziales, Technik, Sport, Unterhaltung usw. sind von großer Relevanz.
- **Berufliche Erwartungen und Ziele** – der Berater strebt an, die Erwartungen, beruflichen Herausforderungen, geschätzten Werte und insbesondere die arbeitsbezogenen Werte des Klienten zu erfassen. Zudem wird angestrebt, umfassende Informationen über die bisherigen Suchaktivitäten des Klienten zu sammeln und zu ermitteln, ob der Klient über ausreichende Kenntnisse der Arbeitswelt verfügt (einschließlich Arbeitsmarkt, Anforderungen der Arbeitgeber, Möglichkeiten zur Qualifikationsverbesserung und Erwerb neuer Kompetenzen). Ebenso ist es von Bedeutung festzustellen, ob der Mandant in der Lage ist, eine unternehmerische Tätigkeit – eine selbstständige Beschäftigung – auszuüben.

In der dritten Phase des Gesprächs erarbeitet der Berater gemeinsam mit dem Kunden das weitere Vorgehen und erörtert spezifische Schritte, die unternommen werden sollten, um das im Gespräch über die Bedürfnisse und Erwartungen des Kunden definierte Ausgangsziel zu erreichen. Zur Ermittlung der Ziele des Klienten zieht der Berater die bisherigen positiven Bildungs- oder Berufsaktivitäten des Klienten heran.



Anhang 5. – Test der Interessen und beruflichen Neigungen für nationale und ethnische Minderheiten (TZPZMNE)

Der Berufsinteressen- und Veranlagungstest für nationale und ethnische Minderheiten stellt ein diagnostisches Instrument im Beratungsprozess für Berufserfahrene sowie für junge Menschen im Übergang dar. Diese Methode basiert auf der Theorie von John L. Holland, die das Konzept eines sechseckigen Modells umfasst, welches die Klassifizierung beruflicher Persönlichkeiten ermöglicht und eine Trias dominanter Typen bildet: realistisch, forschend, künstlerisch, sozial, unternehmerisch und konventionell. Der Test der beruflichen Interessen und Veranlagungen für nationale und ethnische Minderheiten erweitert holländische Konzepte und spiegelt den Übergang von einem berufsorientierten Modell hin zu einem Konzept von Arbeitsbereichen wider. Der Arbeitsbereich umfasst Berufe, Arbeitspositionen, Tätigkeitsarten usw. Daher wurden die Holland-Typen in einen umfassenderen Kontext integriert. Der realistische Typ bezieht sich auf Interessen im Technologiebereich und umfasst Darsteller; der Forschungstyp bezieht sich auf wissenschaftliche Interessen und umfasst Denker; der künstlerische Typ bezieht sich auf Interessen im Kunstbereich und umfasst Schöpfer; der Sozialtyp bezieht sich auf kulturelle Interessen und schließt Helfer ein; der Unternehmertyp bezieht sich auf Interessen im Unternehmertum und umfasst Überzeuger; der konventionelle Typ bezieht sich auf Interessen im institutionellen Bereich und umfasst Organisatoren.

Das Design des Werkzeugs ermöglicht es dem Kunden, seine Interessen und Hobbys zu definieren, die sich im Wunsch manifestieren, bestimmte Aktivitäten auszuführen, zu arbeiten oder seine Träume von einem bestimmten Beruf zu verwirklichen.

Dadurch erhält der Klient Einblicke in seine eigenen Interessen im Rahmen dieses Modells, die es ihm ermöglichen, die erzielten Ergebnisse bestimmten Arbeitsbereichen (Berufen) zuzuordnen.

EINFÜHRUNG

Der Test zu beruflichen Interessen und Neigungen für nationale und ethnische Minderheiten ist ein wertvolles Instrument, das bei der Auswahl einer Bildungs- und Berufslaufbahn sowie der Erstellung eines individuellen Karriereplans für nationale und ethnische Minderheiten (IPKMNIE) unterstützt. Bitte beachten Sie, dass es hierbei keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Durch ehrliche Antworten können Sie Ihre Interessen und Neigungen besser erfassen, was Ihnen hilft, den optimalen Karriereweg zu wählen, der sowohl Arbeitszufriedenheit bietet als auch eine kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung fördert.



Lp.	Wie häufig möchten Sie bei der Arbeit sein?	Niemals	Sehr selten	Selten	Oft	Häufig	Stets
1.	Setzen Sie sich mit der Kultur und Kunst Ihres Heimatlandes auseinander?						
2.	Menschen nach ihrer Meinung zu nationalen und ethnischen Minderheiten befragen?						
3.	Befolgen Sie spezifische Verfahren?						
4.	auf Forschung und Fakten zu nationalen und ethnischen Minderheiten basieren?						
5.	Haben Sie Aufgaben, die logisches Denken erfordern und bei denen Sie Ihre Expertise einbringen können?						
6.	ein Führer in einem Team nationaler und ethnischer Minderheiten sein?						
7.	Innenräume und Gärten gestalten, die Umgebung verschönern und dabei künstlerische Motive Ihres Heimatlandes verwenden?						
8.	eine Aufgabe über einen längeren Zeitraum hinweg erledigen?						
9.	Haben Sie kreative Aufgaben, bei denen Sie Ihre Expertise einbringen können?						
10.	Maschinen oder Werkzeuge nutzen, für die keine Polnischkenntnisse erforderlich sind?						

Lp.	Wie häufig möchten Sie bei der Arbeit sein?	Niemals	Sehr selten	Selten	Oft	Häufig	Stets
11.	erfolgreicher sein als andere Migranten?						
12.	sich für die Optimierung der Dienstleistungsqualität für Einwanderer engagieren						
13.	Entwickeln Sie neue Kleidungsstücke und Farbpaletten, die auf der traditionellen Tracht Ihres Heimatlandes basieren?						
14.	Forschungsarbeiten für nationale und ethnische Minderheiten durchführen?						
15.	Arbeiten Sie mit Holz, Metall, Stein oder anderen Materialien handwerklich?						
16.	Komplexe Aufgaben koordinieren, für die andere Einwanderer einen Teil übernehmen müssen?						
17.	anderen Einwanderern Unterstützung bieten?						
18.	Aktivitäten durchführen, die von polnischen Managern überwacht werden?						
19.	Drucken Sie Ihre Stimmungen und Gefühle in einer künstlerischen Form aus, die sich an den künstlerischen Motiven Ihres Heimatlandes oder Ihrer Nation orientiert?						
20.	den ganzen Tag ein Gerät steuern?						

Lp.	Wie häufig möchten Sie bei der Arbeit sein?	Niemals	Sehr selten	Selten	Oft	Häufig	Stets
21.	Sind Sie für die Planung von Aktivitäten verantwortlich, die von anderen Einwanderern durchgeführt werden?						
22.	den ganzen Tag über Kontakt zu Personen nationaler und ethnischer Minderheiten haben?						
23.	Neue Aufgaben erst übernehmen, nachdem Sie die vorherigen abgeschlossen haben?						
24.	Innovative Aufgaben durchführen, die Sie in Polen erlernen werden?						
25.	damit die Schönheit der Natur und des Herkunftslandes Polens als Inspiration zum Handeln dienen kann?						
26.	die Arbeit einer Einwanderergruppe leiten, anstatt Teil davon zu sein?						
27.	Mit polnischen Fachleuten zusammenarbeiten?						
28.	Haben Sie eine Position, die ein gleichmäßiges Arbeitstempo erfordert?						
29.	Erproben Sie auch unkonventionelle Ansätze, um eine Aufgabe zu bewältigen oder ein Problem nationaler und ethnischer Minderheiten zu lösen?						
30.	Erfahren Sie, wie Computer und andere Geräte operieren?						

Lp.	Wie häufig möchten Sie bei der Arbeit sein?	Niemals	Sehr selten	Selten	Oft	Häufig	Stets
31.	Entscheidungen über Einwanderung eigenständig treffen?						
32.	sich um ältere Menschen, Kranke oder Menschen mit Schwierigkeiten kümmern?						
33.	Aufgaben gemäß spezifischen Richtlinien polnischer Spezialisten ausführen?						
34.	dass etwas geschieht, das zur Integration und Assimilation von Einwanderern in die lokale Gesellschaft in Polen beitragen könnte?						
35.	Handarbeiten, Haushaltsgeräte, Elektronik, Autos reparieren, nähen, landwirtschaftliche Tätigkeiten usw. durchführen?						
36.	sich mit Computergrafik auseinandersetzen, sich künstlerisch artikulieren, die Kunst der eigenen Nation repräsentieren?						

Anlage 6.

Fragebogen zur Ermittlung beruflicher Kompetenzen für nationale und ethnische Minderheiten

Der Fragebogen zur Anerkennung beruflicher Kompetenzen für nationale und ethnische Minderheiten (KRKZMNiE) stellt ein essentielles diagnostisches Instrument im Beratungsprozess für Personen mit Berufserfahrung sowie für junge Menschen dar, die den Übergang von der Bildungswelt in den Arbeitsmarkt vollziehen, und für jene, die auf der Suche nach einer neuen Anstellung sind oder einen Jobwechsel anstreben. Mit diesem Instrument lässt sich die Hierarchie der beruflichen Kompetenzen des Klienten ermitteln. Voraussetzung hierfür ist jedoch die Einhaltung eines mehrstufigen Mandantenprüfungsverfahrens. Es ist hervorzuheben, dass der Fragebogen zur Identifizierung beruflicher Kompetenzen für nationale und ethnische Minderheiten eine Methode zur Zusammenarbeit mit dem Klienten darstellt.

Der Vorteil dieses Tools liegt darin, dass es eine Hierarchie der Kompetenzen des Kunden erstellt, die auf die Anforderungen spezifischer Arbeitsbereiche (Berufe oder Positionen) abgestimmt werden kann. Der Fragebogen zur Identifizierung beruflicher Kompetenzen für nationale und ethnische Minderheiten erweist sich als besonders nützlich für Berufsberater, die Klienten, insbesondere solchen mit Berufserfahrung, bei einem Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel unterstützen.

Kompetenzen sind für Arbeitgeber zunehmend von Interesse, weshalb ihre Anerkennung in der Beratungsarbeit eine bedeutende Rolle spielt. Besonders relevant ist die Frage der Kompetenzerkennung junger Menschen. Diese verfügen nicht nur über Kompetenzen, die sie im Arbeitsprozess erworben oder entwickelt haben, sondern auch über solche, die sie im Bildungsprozess sowie durch persönliche Lebenserfahrungen, Praktika und Berufspraxis, häufig auch durch Gelegenheitsarbeiten, erlangt haben. Infolgedessen besitzen junge Menschen eine wachsende Anzahl informeller Kompetenzen. Daher wird deren Anerkennung immer wichtiger, und das Problem der Zertifizierung dieser Kompetenzen bleibt weiterhin ungelöst.

Darüber hinaus stellt die Anerkennung von Kompetenzen häufig eine Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung dar. Sie ist von entscheidender Bedeutung für Personen, die sich im Übergangsprozess von der Bildungswelt in die Arbeitswelt befinden, insbesondere für junge Menschen, Arbeitssuchende, Umschüler, Arbeitslose und andere in jeder Phase ihrer beruflichen Laufbahn sowie mit jedem sozialen Status.

Lp.	Ich verfüge über Kompetenzen.	Ich besitze es nicht.	Sehr gering	Schwach	Gut	Sehr gut.	Experte
1.	Lesungen in Polnisch						
2.	Konstruktive Konfliktlösung, insbesondere zwischen Kulturen						
3.	Aufbau zufriedenstellender Integrationsbeziehungen.						
4.	Die Verwaltung der Arbeit einer Gruppe von Einwanderern in Polen.						
5.	Sich bei der Arbeit von ethischen Grundsätzen leiten lassen.						
6.	Geschriebene Texte in Polnisch verstehen						
7.	Verhandlungen in multikulturellen Teams durchführen						
8.	Menschen aus einer anderen Kultur als meiner zu verstehen.						
9.	Zusammenarbeit mit polnischen Fachleuten						
10	Suche nach Stellenangeboten auf dem Arbeitsmarkt						

Lp.	Ich verfüge über Kompetenzen.	Ich besitze es nicht.	Sehr gering	Schwach	Gut	Sehr gut.	Experte
11.	Schreiben in Polnisch						
12.	Umgang mit Stress am Arbeitsplatz						
13.	Geselligkeit mit einer Gruppe von Menschen aus meiner Kultur.						
14.	Im Bereich der Informationstechnologie						
15.	Für einen effektiven Austausch mit Arbeitgebern						
16.	Sprechen Sie fließend Polnisch.						
17.	Kontakte knüpfen in einer Gruppe von Personen aus einer anderen Kultur als meiner.						
18.	Eigenwerbung						
19.	Im Bereich innovativer Technologien						
20.	Um ein Bewerbungsschreiben zu verfassen und Ihren Lebenslauf vorzubereiten.						

Lp.	Ich verfüge über Kompetenzen.	Ich besitze es nicht.	Sehr gering	Schwach	Gut	Sehr gut.	Experte
21.	Befehle und mündliche Anweisungen auf Polnisch interpretieren						
22.	Führung innerhalb der Minderheitengruppe, der ich angehöre.						
23.	Um in Ihrem Beruf tätig zu sein						
24.	Andere dazu anregen, an einer bestimmten Aufgabe zu arbeiten.						
25.	Entwicklung eines maßgeschneiderten Karriereplans unter der Anleitung eines Karriereberaters						
26.	Ein Führer in einem Team nationaler und ethnischer Minderheiten						
27.	Anderen am Arbeitsplatz zuhören						
28.	In den Berufen meiner Verwandten arbeiten.						
29.	Informationen zur effektiven Ausführung beruflicher Aufgaben erhalten						
30.	Ein Vorstellungsgespräch bei einem polnischen Arbeitgeber absolvieren.						

Lp.	Ich verfüge über Kompetenzen.	Ich besitze es nicht.	Sehr gering	Schwach	Gut	Sehr gut.	Experte
31.	Kommunizieren Sie wirkungsvoll mit anderen in einem interkulturellen Umfeld.						
32.	Äußern Sie Ihre Ansichten am Arbeitsplatz.						
33.	Einen neuen Beruf in Polen erwerben						
34.	Aufgaben gemäß den geltenden Standards am Arbeitsplatz ausführen.						
35.	Eigenständig nach einer Anstellung suchen						
36.	Zusammenarbeit in einem interkulturellen Team.						

Anlage 7.

Individuelles Karriereprojekt für nationale und ethnische Minderheiten, Erwerbsarbeit

Individuelles Karrierevorhaben	
Die	
Frist zur Zielerreichung	
Direkte Aktion 1	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 2	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 3	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 4	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 5	
Fertigstellungsdatum	
Indirekte Aktion 1 (Unterstützungsnetzwerk)	
Fertigstellungsdatum	

Anlage 7.

Individuelles Karriereprojekt für nationale und ethnische Minderheiten, Erwerbsarbeit

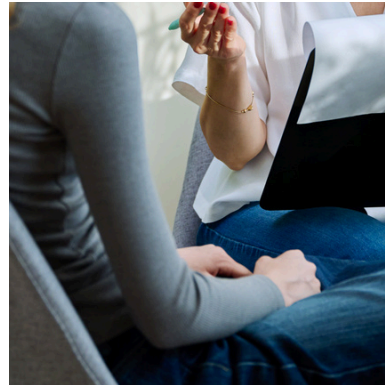
Individuelles Karrierevorhaben	
Indirekte Aktion 2 (Unterstützungsnetzwerk)	
Fertigstellungsdatum	
Indirekte Aktion 3 (Unterstützungsnetzwerk)	
Daten:	Unterschrift des Kunden
	Unterschrift des Beraters

Anhang 8. Individuelles Karriereprojekt für nationale und ethnische Minderheiten, ausschließlich Beschäftigung

Individuelles Karrierevorhaben	
Die	
Frist zur Zielerreichung	
Direkte Aktion 1	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 2	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 3	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 4	
Fertigstellungsdatum	
Direkte Aktion 5	
Fertigstellungsdatum	
Indirekte Aktion 1 (Unterstützungsnetzwerk)	
Fertigstellungsdatum	

Anhang 8. Individuelles Karriereprojekt für nationale und ethnische Minderheiten, ausschließlich Beschäftigung

Individuelles Karrierevorhaben	
Indirekte Aktion 2 (Unterstützungsnetzwerk)	
Fertigstellungsdatum	
Indirekte Aktion 3 (Unterstützungsnetzwerk)	
Daten:	Unterschrift des Kunden
	Unterschrift des Beraters



BERUFSBERATUNG

für eine intensivere Einbindung nationaler und ethnischer Minderheiten in die berufliche Bildung

Weitere Informationen zum Vorhaben:

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

Gefördert von der Europäischen Union. Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die der Autoren und spiegeln nicht notwendigerweise die Ansichten der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür zur Verantwortung gezogen werden.

Alle im Rahmen dieses Projekts erarbeiteten Ergebnisse stehen unter offenen Lizenzen (CC BY-NC 4.0) zur Verfügung. Sie können kostenlos und ohne Einschränkungen verwendet werden. Das Kopieren oder Bearbeiten dieser Materialien, ganz oder teilweise, ist ohne Zustimmung des Autors nicht gestattet. Bei der Nutzung der Ergebnisse ist die Angabe der Finanzierungsquelle sowie des Urhebers erforderlich.

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

LEITER:



PARTNER:



Kofinanziert von der Europäischen Union