



CAREER COUNSELING

for increasing participation of national
and ethnic minorities in vocational education and training

METODOLOGIA OPRACOWANIA INDYWIDUALNEGO PLANU KARIERY DLA MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNIE)

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



LIDER:



PARTNERZY:



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



Dofinansowane przez
Unię Europejską

Spis treści

Wytyczne do opracowania Sesji Doradczych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (IPKMNiE)	10
Sesja I - Rozmowa doradcza (trzy części)	11
Sesja II. Diagnoza klienta Mniejszości	18
Sesja III. Ocena zawodowa i opracowanie IPKMNiE	27
PRZYKŁADY OCENY ZAWODOWEJ KLIENTA MNIEJSZOŚCI (Klienta)	29
Opracowanie i definicja INDYWIDUALNEGO PLANU KARIERY MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNiE)	34
Załącznik 1. Do rozważenia przez doradcę należy wykorzystanie Kontraktu Psychologicznego	37
Załącznik 2. Edukacja i szkolenia zawodowe klienta Mniejszości	38
Załącznik 3. Doświadczenie zawodowe / przebieg kariery zawodowej klienta Mniejszości	39
Załącznik 4. Funkcjonowanie osób z wysoką i niską samooceną w środowisku pracy wg J.E. Karney	40
Załącznik 5. INDYWIDUALNY PLAN KARIERY DLA MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNiE) – synteza	41

Licencja

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak poglądami i opiniami wyłącznie autora(-ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie mogą być za nie pociągnięte do odpowiedzialności.

Wszystkie rezultaty opracowane w ramach niniejszego projektu są dostępne na podstawie otwartych licencji (CC BY-NC 4.0). Mogą być wykorzystywane bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów konieczne jest podanie źródła finansowania i ich autorów.



Mniejszości narodowe i etniczne

Definicja mniejszości narodowych i etnicznych

Mniejszości narodowe i etniczne to grupy, które różnią się pochodzeniem, językiem, kulturą, tradycją, a czasem również religią od większości mieszkańców kraju, w którym zamieszkują. W Polsce kwestie związane z zachowaniem tożsamości kulturowej mniejszości reguluje ustawa z dnia 6 stycznia 2005r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym.

Mniejszości narodowe i etniczne w Polsce

Mniejszości narodowe i etniczne w Polsce – grupy społeczne zamieszkujące Polskę identyfikujące się z innym narodem niż polski. Mniejszości narodowe i etniczne stanowią w Polsce kilka procent ludności kraju. Polska należy do tych państw europejskich, które mają ich najniższy odsetek. Według ustawy z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym mniejszości te są wyodrębniane na podstawie łącznie sześciu kryteriów, w szczególności mniejszej niż pozostała ludność, liczebności i zamieszkiwania obecnego terytorium RP przez przodków jej członków od co najmniej 100 lat. Definicja ta podaje też jedno kryterium odróżniające mniejszość etniczną od narodowej – pierwsza oznacza grupę, która nie utożsamia się z innym narodem (współcześnie) zorganizowanym we własnym państwie.



Mniejszości narodowe i etniczne w Polsce według ustawy

Art. 2 ust. 2 w/w ustawy wskazuje, które z mniejszości uważa się za mniejszości narodowe w rozumieniu tej ustawy. Ustawa wymienia w tym zakresie (w kolejności alfabetycznej) mniejszości: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską i żydowską. W art. 2 ust. 4 ustawy wymienia się mniejszości, uznane za mniejszości etniczne w rozumieniu ustawy: karaimską, łemkowską, romską i tatarską. Ponadto art. 19 ust. 2 definiuje język kaszubski jako język regionalny.

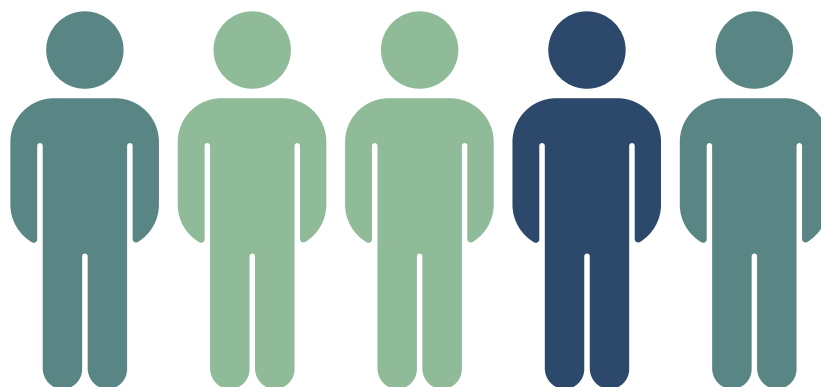


Statystyka , dane liczbowe, informacje i bazy danych np. GUS

Polska w porównaniu z innymi państwami europejskimi jest krajem o stosunkowo mało zróżnicowanej strukturze narodowościowej ludności. Blisko 98% obywateli naszego kraju to Polacy. Jednak nie zawsze tak było. Przez wieki w Polsce żyli przedstawiciele wielu narodów. Jeszcze przed II wojną światową byliśmy uznawani za kraj wielonarodowościowy. Mniejszości narodowe (przede wszystkim Ukraińcy, Żydzi, Białorusini i Niemcy) stanowiły ponad 30% jej mieszkańców. Obecna, jednorodna struktura etniczno-narodowa ludności Polski jest m.in. wynikiem masowej zagłady Żydów i Romów podczas II wojny światowej, zmian granic państwowych Polski w okresie powojennym, związanych z tym przesiedleń ludności i późniejszych migracji. Zróżnicowanie narodowe i etniczne ludności Polski jest zatem wynikiem zarówno historii kraju, jak i współczesnych czynników demograficznych i migracyjnych.

Informacje na temat zróżnicowania narodowego i etnicznego naszego kraju można uzyskać przede wszystkim w bazach danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Są to dane pochodzące ze spisów powszechnych odbywających się co 10 lat. Ostatni spis miał miejsce w 2021 roku.

Wyniki spisu wskazują, narodowość polską zadeklarowało 37 499,7 tys. osób, co stanowi 98,6% ogółu mieszkańców kraju, ponad 2,6% ludności naszego kraju deklaruje polską i niepolską tożsamość narodowo-etniczną, a około 1% – wyłącznie niepolską. Udział mniejszości narodowych w społeczeństwie polskim jest więc niewielki. Do najliczniejszych mniejszości narodowych w Polsce należą Niemcy, Ukraińcy i Białorusini. Mniej liczni są Romowie(bardziej mniejszość etniczna), Czesi, Litwini, Ormianie, Rosjanie, Słowacy i Żydzi również uważani za mniejszości narodowe.

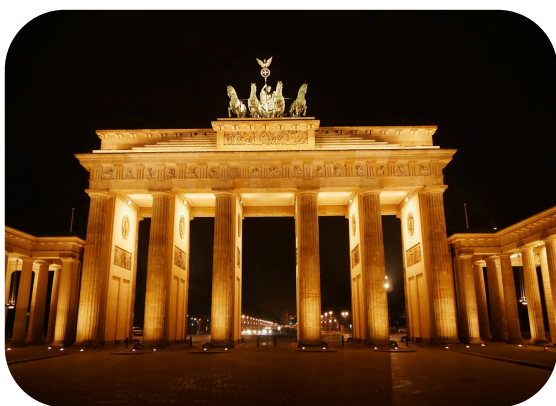


Mniejszości narodowe i etniczne w Niemczech

Podstawą do zdefiniowania w Niemczech mniejszości narodowej jest Konwencja Ramowa Rady Europy o ochronie mniejszości narodowych. Niemcy podpisały ją w 1997 roku. Jest to pierwsza wiążąca umowa międzynarodowa, jednakże nie zawiera ścisłej definicji mniejszości narodowej. Kluczowym kryterium kwalifikującym określoną grupę do uznania za mniejszość narodową jest okres zamieszkania na terytorium kraju.



W Niemczech żyje 10,9 mln cudzoziemców, którzy stanowią 13,1% ludności. Największe grupy narodowe wg wielkości populacji to: Turcy (1.476 tys.), Polacy (860 tys.), Syryjczycy (745 tys.), Rumuni (696 tys.), Włosi (643 tys.) oraz Chorwaci, Grecy, Rosjanie, Bułgarzy, Węgrzy. W ostatnim czasie stale zwiększa się liczba uchodźców z różnych krajów Azji (2.298 tys.) i Afryki (570tys.). Niemcy uznają za mniejszości zasiedziałe grupy narodowe, a nie młode społeczności emigrantów. W Niemczech uznane są 4 mniejszości narodowe: duńska, serbołużycka, fryzyjska oraz niemieccy Romowie i Sinti.



Przynależność do mniejszości narodowej deklaruje około 5000 Duńczyków, 6000 Serbotużyczan, 3000 Romów i Sinti oraz 12 000 Fryzów. Mniejszość duńska zamieszkuje tereny przygraniczne Szlezwiku – Holsztynu. Znalazła się tam w skutek przegranej przez Danię wojny w 1864 roku. Pierwsi Fryzowie osiedlili się na północy Niemiec już w VII wieku. Serbotużycanie zasiedlili tereny na wschód od Łaby i Soławy w VI wieku. Dzisiaj mieszkają w Saksonii i w Brandenburgii. O niemieckich Romach i Sinti istnieją wzmianki w dokumentach z XIV wieku. Obecnie zamieszkują duże aglomeracje miejskie. Osoby należące do mniejszości narodowych w Niemczech muszą posiadać niemieckie obywatelstwo. Niemcy odrzucają koncepcję tzw. nowych mniejszości, tworzonych przez imigrację ekonomiczną i nie uznają za mniejszości narodowe zamieszkujących w RFN Polaków, Turków, Kurdów czy Marokańczyków.



Ogólna charakterystyka opracowania indywidualny plan kariery dla mniejszości narodowych i etnicznych

Indywidualny plan kariery dla mniejszości narodowych i etnicznych (dalej IPKMNIÉ) jest specyficzną formą pomocy doradczej opartej na interaktywnej współpracy doradcy z klientem Mniejszości Narodowych i Etnicznych (dalej Mniejszości), w celu rozwiązania problemu zawodowego i dostosowania go do wymogów kulturowo-zawodowych rynku pracy. Istotą IPKMNIÉ jest ułatwienie klientowi Mniejszości funkcjonowania w społeczeństwie i realizacja obecnych działań doradczych w ramach doradztwa kariery na przestrzeni życia w myśl zasady UE: systemy poradnictwa przez całe życie powinny być dostępne dla wszystkich obywateli.

Pierwszą cechą doradztwa kariery jest traktowanie go jako procesu ciągłego, który powinien rozpocząć się we wczesnych latach szkolnych, a następnie powinien być kontynuowany aż do okresu przejścia w świat dorosłych i pracy zawodowej. Jednakże należy zwrócić uwagę, że klient Mniejszości pojawia się w tym procesie na różnych etapach życia osobistego i zawodowego.

Drugą cechą doradztwa kariery jest traktowanie go jako otwartego modelu profesjonalnego, w którym koncepcja pracy doradcy z klientem Mniejszości jest wzbogacona zróżnicowanymi metodami interwencji w pracy indywidualnej poprzez wykorzystanie komputerów i innych środków technicznych, prowadzenie grupowego doradztwa zawodowego i treningów mających na celu uczenie zachowani pożądanym na rynku pracy. Istotna jest także w odniesieniu do klienta Mniejszości, współpraca doradców zawodowych urzędów pracy, i doradców zawodowych innych organizacji (np. Romskich Doradców Kariery) z pracodawcami. W tym kontekście ważne jest uczenie zachowań pożądanym przez pracodawców.

Trzecią cechą doradztwa kariery jest traktowanie klienta Mniejszości, jako aktywnego podmiotu procesu doradczego. W procesie tym klient Mniejszości coraz bardziej znajduje się w centrum aktywności, a doradca często staje się źródłem profesjonalnych informacji, do których sięga klient Mniejszości w sytuacjach decyzyjnych. Klient Mniejszości staje się realizatorem swoich wyborów zawodowych wymagających współdziałania z doradcą, jako osobą towarzyszącą w tworzeniu przez niego samego rozwiązań. Należy podkreślić, że on nie oczekuje od doradcy gotowych rozwiązań, aby na nich opierać własne decyzje w toku procesu doradczego. Klient Mniejszości próbuje samodzielnie wykształcić umiejętności niezbędne do rozwiązania swojego problemu, zatem doradca musi zadbać o to, aby klient Mniejszości nabył niezbędne umiejętności i kompetencje, a nawet kwalifikacje.





Można więc stwierdzić, że obserwujemy wzrost zainteresowania doradztwem rozumianym jako przeciwieństwo dawania porad, ponieważ doradztwo przedstawione opisanymi trzema cechami odnosi się do tworzenia warunków dla powstawania własnego IPKMNIE, jako adekwatnego i skutecznego rozwiązania problemu zawodowego klienta.

Zatem główną formą pomocy dla klienta Mniejszości jest IPKMNIE, który określić można jako pomoc świadczoną temu klientowi w ramach procesu doradczego, ułatwiającego podejmowanie konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu zawodowego (np. wyboru edukacyjno-zawodowego, miejsca pracy lub zmiany w karierze), zachowania kontroli nad własnym życiem oraz uzyskania samowystarczalności na rynku pracy.

Podsumowując, warto wskazać, że IPKMNIE powstaje jako efekt pracy doradcy i klienta Mniejszości, powinien być wyrażony w formie pisemnej deklaracji stron, zawierający cele i alternatywy zawodowe, działania jakie będą podejmowane dla osiągnięcia celów i terminy ich realizacji.



IPKMNIE jest przede wszystkim planem klienta Mniejszości. Konkretny plan działania składa się z opisu realnych działań uzgodnionych przez klienta Mniejszości z doradcą, które klient Mniejszości zamierza podjąć w określonym czasie. Muszą to być działania realne i możliwe do osiągnięcia i związane z precyzyjnie ustalonymi terminami. Opracowany na piśmie Plan Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych, powinien być schematem zawierającym odpowiedzi na pytania: kto, co, gdzie, jak i kiedy? Stwierdzenie zaangażowania klienta podczas opracowywania planu działania jest potwierdzeniem jego motywacji i porozumienia z doradcą.

IPKMNIÉ, jako usługa (czynność) doradcza, stanowi dla klienta Mniejszości szansę rozwiązania sytuacji problemowej związanej ze znalezieniem pracy i dokonaniem trafniejszego wyboru niż, gdyby poszukiwał pracy w sposób samodzielny. Pomoc doradcy oferowana w ten sposób, pozwala klientowi Mniejszości ocenić własne potrzeby odnośnie jego pozycji w społeczeństwie, wybrać właściwy cel rozwoju zawodowego i wzmocnić swoją atrakcyjność na rynku pracy.



Wytyczne do opracowania Sesji Doradczych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (IPKMNIÉ)

Doradca przygotowując się do pracy z klientem Mniejszości, powinien wziąć w pierwszej kolejności pod uwagę kim jest klient: czy jest członkiem mniejszości etnicznej czy narodowej. Jeżeli etnicznej, to czy jest np. Romem czy z innej grupy? Podobnie jeżeli jest z mniejszości narodowej, to czy jest Ukraińcem, czy Białorusinem, czy innej narodowości.



Następnie powinien rozpoznać, w jakiej fazie życia znajduje się klient Mniejszości: czy jest to młody człowiek w wieku szkolnym, czy absolwent poszukujący pracy, czy młody człowiek zagrożony wkluczeniem społecznym (np. z grupy NEET), czy osoba dorosła poszukująca pracy lub przekwalifikowania, czy osoba powracająca na rynek pracy. Ponadto istotne jest czy klient Mniejszości zna język polski.



W zależności od rodzaju klienta doradca opracowuje schemat przebiegu wstępnej rozmowy z klientem Mniejszości. Celem tej rozmowy jest poznanie ogólnej sytuacji osobistej i społecznej klienta oraz problemu klienta Mniejszości, jego oczekiwań i motywacji do podjęcia nauki lub pracy. Doradca może posłużyć się formularzem do samoopisu, prosząc klienta o jego wypełnienie. W przypadku klienta Mniejszości nie znającego języka polskiego lub analfabety, doradca sam wypełnia formularz na podstawie odpowiedzi klienta Mniejszości. Jeżeli w wyniku wstępnej rozmowy z klientem Mniejszości, doradca stwierdza, że klient ten jest skłonny do aktywnego poszukiwania pracy, to może zaproponować mu zawarcie kontraktu psychologicznego, celem zwiększenia szans na zrealizowanie jego oczekiwań.

Sesja I - Rozmowa doradcza (trzy części)

W pierwszej części, doradca stara się nawiązać dobry kontakt z klientem Mniejszości, przedstawia się, mówi kilka słów o sobie. Informuje klienta o usługach oferowanych w zakresie doradztwa zawodowego. Określa, jak długo potrwa proces doradczy, ile czasu zajmą sesje indywidualne i jakie konkretne cele przyświecają spotkaniom z doradcą. W tej części rozmowy doradca omawia, a następnie, ewentualnie, uzgadnia z klientem Mniejszości, treść kontraktu psychologicznego.

Doradca zachęca klienta Mniejszości, poprzez otwarte pytania, do opowiadania o sobie (wg. sugestii – opowiedz mi swoją historię). Doradca dąży do ustalenia jakie są potrzeby i oczekiwania klienta Mniejszości

W drugiej części rozmowy następuje konkretyzacja problemu klienta Mniejszości poprzez określenie jego sytuacji wyjściowej, pragnień, wyobrażeń i oczekiwań związanych z planowaniem kariery zawodowej. Istotne staje się ustalenie przez doradcę, w jaki sposób klient Mniejszości ocenia swoje możliwości zatrudnienia lub samo zatrudnienia.

Doradca pyta klienta Mniejszości o cele i wstępne plany zawodowe oraz stara się poznać jego osobistą historię. Ustalenie przez doradcę wstępnych celów klienta Mniejszości stanowi kluczowy aspekt rozmowy doradczej, gdyż w sposób zasadniczy nadaje kierunek procesowi doradczemu. Z praktyki wiadomo, że wybór i ostateczna identyfikacja celów często ma miejsce wtedy, gdy stworzy się klientowi Mniejszości możliwość mówienia o różnych sytuacjach, opowiadania osobistych historii.

Doradca wzmacnia koncentrację klienta Mniejszości na sobie samym, dostarczając mu poniższej struktury, czynnie go słuchając i pomagając mu odnaleźć i skryształizować cele.



Osobista historia klienta – struktura i treść

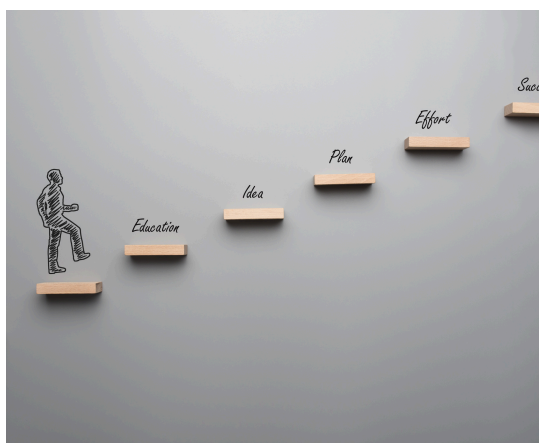
- **Dane osobowe – informacje podstawowe, imię i nazwisko, adres zamieszkania, telefon, email, wiek, rodzina, prawo jazdy, samochód, korzystanie z komunikacji publicznej, gotowość do mobilności, w obrębie gminy, miasta, powiatu, województwa, kraju, czy poza polską, z uwzględnieniem chęci i możliwości do ewentualnego przeprowadzenia się.**
- Język ojczysty Klienta Mniejszości
 - język
- Znajomość języka polskiego
 - żadna - nie zna polskiego
 - początkujący
 - średni zaawansowany
 - zaawansowany
 - biegły
 - Znajomość innych języków

- Sytuacja osobista i społeczna - doradca pyta o stan cywilny, miejsce zamieszkania, sytuację finansową, warunki mieszkaniowe itp. Ważne jest przedstawienie przez klienta Mniejszości jego ewentualnych zobowiązań finansowych wobec rodziny, banków, firm itp.
- Przebieg kariery edukacyjno-zawodowej (rekonstrukcja doświadczeń życiowych, edukacyjnych i ewentualnie zawodowych).
 - Wykształcenie formalne, nieformalne i poza formalne
 - poziom i nazwa szkoły,
 - uzyskane świadectwa i dyplomy
 - uzupełnianie kwalifikacji
 - uzyskane certyfikaty
 - Doświadczenie edukacyjne i zawodowe formalne i nieformalne:
 - przebieg kariery edukacyjnej i ew. zawodowej
 - nazwy szkół ew. zakładów pracy
 - zbiory kwalifikacji ew. kompetencji
 - uzyskane dyplomy, certyfikaty, zaświadczenia i ew. uprawnienia zawodowe
 - Doradca, w trakcie wstępnej rozmowy doradczej, wyrabia sobie pogląd na temat możliwości intelektualnych klienta Mniejszości, jego wiedzy i umiejętności, poziomu motywacji i postawy wobec nauki i pracy.
 - Dane dotyczące bezrobocia:
 - nie dotyczy
 - po raz pierwszy (czas trwania)
 - wielokrotnie (czas trwania)
 - uzyskane świadczenia
- Stan fizyczny i zdrowotny
 - Ograniczenia zdrowotne i związane z nimi przeciwwskazania zawodowe:
 - brak ograniczeń zdrowotnych
 - lekkie ograniczenia (rodzaje schorzeń)
 - ciężkie ograniczenia (rodzaje schorzeń)
 - klient Mniejszości pozostaje pod opieką lekarską
 - klient Mniejszości ma stwierdzoną niepełnosprawność



- Zainteresowania i hobby - doradca stara się poznać zainteresowania zawodowe deklarowane i aktywności pozazawodowe. Chce wiedzieć, czy wykonywane czynności zawodowe odpowiadają jego zainteresowaniom. Ważne jest, jakim czynnościom klient Mniejszości poświęca czas wolny, czy są to czynności wykonywane indywidualnie, czy też wymagające kontaktu z innymi, itp. Istotne są przykłady działań klienta w dziedzinie społecznej, technicznej, sportowej, rozrywki itp.

- Oczekiwania i cele zawodowe - doradca stara się poznać oczekiwania klienta, jego problemy zawodowe, cenione wartości, a zwłaszcza wartości związane z pracą. Ponadto stara się zgromadzić jak najwięcej danych dotyczących dotychczasowych działań klienta Mniejszości związanych z poszukiwaniem pracy, zorientować się, czy klient Mniejszości posiada odpowiedni zasób wiedzy na temat świata pracy (m.in. rynku pracy, wymagań pracodawców, możliwości uzupełniania kwalifikacji, zdobywania nowych kompetencji). Ważne jest także ustalenie czy klient Mniejszości jest zdolny do podjęcia działalności przedsiębiorczej - samo zatrudnienia.



W trzeciej części rozmowy doradca planuje z klientem Mniejszości dalszy sposób postępowania, omawia pojedyncze kroki, jakie należy podjąć, aby osiągnąć wstępny cel, który został sformułowany w trakcie rozmowy na temat potrzeb i oczekiwań klienta Mniejszości. Dla ustalenia celów klienta Mniejszości, doradca odnosi się do pozytywnych jego dotychczasowych działań edukacyjnych ew. zawodowych. Doradca, który uzna, że klient Mniejszości postępuje się językiem polskim, może zaproponować klientowi Mniejszości zawarcie psychologicznego kontraktu (Załącznik 1.), czyli spisania wzajemnych zobowiązań. Zawieranie kontraktów ma dwa aspekty; pierwszy skupia się na procesach dotyczących osiągnięcia celu, a drugi koncentruje się na ostatecznym rezultacie. Celem kontraktu jest określenie zakresu odpowiedzialności każdej strony i sprecyzowanie, czego od takiej interakcji można oczekiwać. Zdaniem Egana kontrakt może obejmować (Guichard, Huteau, 2005):



- prezentację metody udzielania pomocy (określenie ram procesu doradczego)
- zdefiniowanie relacji doradca zawodowy – klient Mniejszości
- określenie zakresu odpowiedzialności doradcy
- określenie zakresu odpowiedzialności klienta Mniejszości
- określenie granic ich relacji (np. czy klient Mniejszości w fazie poszukiwania pracy może kontaktować się z doradcą)

Wyniki spisu wskazują, narodowość polską zadeklarowało 37 499,7 tys. osób, co stanowi 98,6% ogółu mieszkańców kraju, ponad 2,6% ludności naszego kraju deklaruje polską i niepolską tożsamość narodowo-etniczną, a około 1% – wyłącznie niepolską. Udział mniejszości narodowych w społeczeństwie polskim jest więc niewielki. Do najliczniejszych mniejszości narodowych w Polsce należą Niemcy, Ukraińcy i Białorusini. Mniej liczni są Romowie (bardziej mniejszość etniczna), Czesi, Litwini, Ormianie, Rosjanie, Słowacy i Żydzi również uważani za mniejszości narodowe.

W procesie identyfikacji kompetencji nabytych w różnych sytuacjach zawodowych istotną rolę odgrywa analiza:

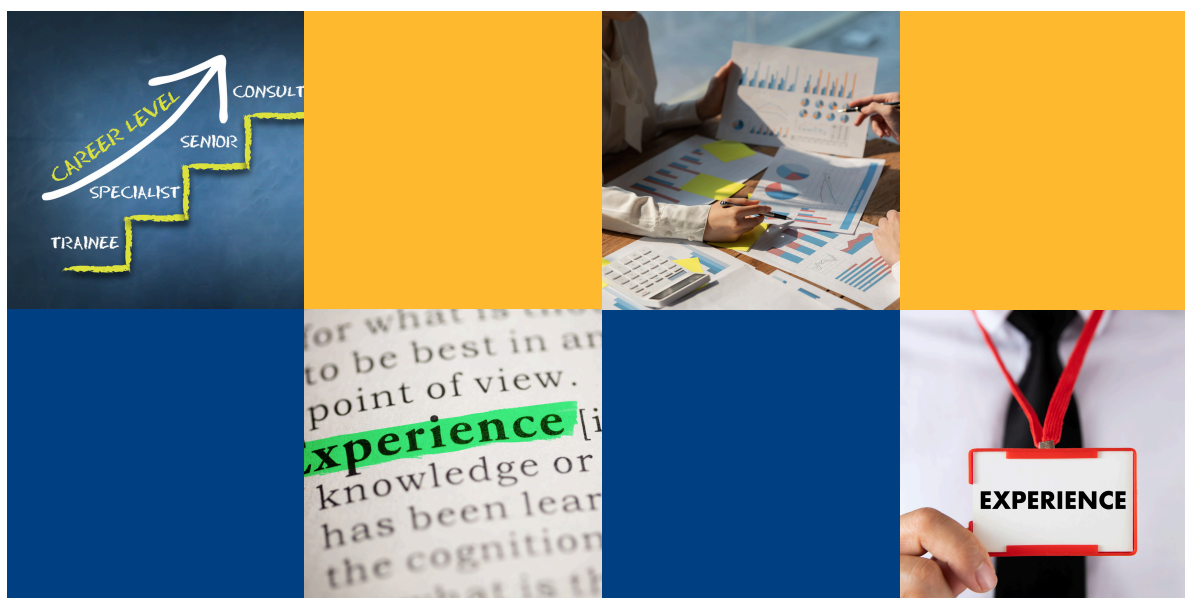
- doświadczenia edukacyjnego
- doświadczenia zawodowego

Analiza doświadczeń jest możliwa dzięki prześledzeniu przez klienta Mniejszości wspólnie z doradcą przebiegu edukacyjnej drogi zawodowej. Edukacyjna droga zawodowa jest zbiorem zdarzeń o charakterze edukacyjnym, które zostały potwierdzone za pomocą: świadectwa, dyplomu lub przyrostu wiedzy, czy umiejętności wykorzystywanych w działalności zawodowej klienta.

Tak więc edukacyjną drogą zawodową klienta Mniejszości będzie zdobycie: zawodu w systemie szkolnym, kolejnego stopnia specjalizacji w zawodzie dzięki szkoleniu w firmie lub w formie kursu, dodatkowych uprawnień zawodowych pod nadzorem instruktora, kształcenie na odległość oraz zmiany stanowisk pracy i pełnionych funkcji. Rolą doradcy jest stworzenie takich sytuacji, aby klient Mniejszości przedstawił pełną informację biograficzną dotyczącą: edukacji (poprzez zbiory uzyskanych dotychczas dokumentów) a także spędzania czasu wolnego, zainteresowań i hobby, rozrywki lub też uczestnictwa w działaniach pozazawodowych.

Tak zebrane informacje autobiograficzne np. w formie inwentarza edukacyjnej drogi zawodowej, tworzą podstawę określenia doświadczeń klienta. To z kolei, pozwala klientowi Mniejszości uświadomienie sobie własnych kompetencji i słabszych stron i ułatwia rozpoznanie swojej tożsamości. Trzeba dodać, że elementy tworzące inwentarz będą się zmieniać w zależności od drogi zawodowej klienta. Znajdą się tam elementy tradycyjnego kształcenia potwierdzonego dokumentami formalnymi oraz elementy samokształcenia i doświadczenia zawodowego nie potwierdzone żadnym świadectwem.

Doradca może poprosić Klienta Mniejszości o wypełnienie tabeli (Załącznik 2.), w której poda szkoły, kursy, szkolenia, które ukończył w kolejności chronologicznej.

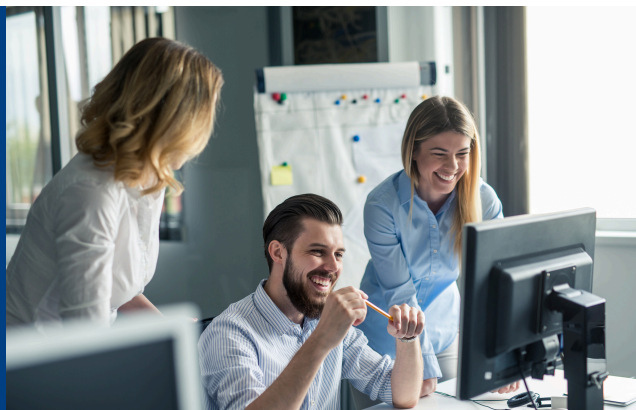


Doświadczenie zawodowe jest zbiorem kompetencji zdobytych przez klienta Mniejszości w środowisku pracy. Dość prostym narzędziem do zastosowania jest analiza doświadczeń edukacyjnych i zawodowych. Temu celowi służą specjalnie przygotowane tabele, mające na celu umożliwienie klientowi w chronologicznym uporządkowaniu swojej dotychczasowej kariery oraz zwrócenia uwagi na ewentualną działalność pozazawodową (spoteczną) i na refleksję nad tym, kim w danym okresie czasu chciał być.

Wiele miejsca poświęcić należy analizie doświadczenia zawodowego.

W tym celu klient Mniejszości także może wypełnić tabelę (Załącznik 3.) Klient Mniejszości przedstawia m.in. nazwę firm w których pracował, rodzaj produkcji lub świadczonych usług, określa liczbę pracowników zatrudnionych pracowników, pozycję danej firmy na rynku (lokalnym, regionalnym, krajowym, europejskim), jej obrót w skali roku, zmiany jakie zaszły w firmie w ciągu ostatnich lat (nie więcej niż 12 lat wstecz) oraz planowane zmiany w firmie w ciągu najbliższych lat (od roku do 5 lat). Klient ma także przedstawić schemat struktury organizacyjnej firmy, w której pracuje lub pracował. Zebrana w ten sposób wiedza klienta Mniejszości dotycząca konkretnej organizacji stanowi ramy do przedstawienia przez klienta swojego w niej miejsca. Klient proszony jest do przedstawienie swojego miejsca pracy za pomocą rysunku (schemat, szkic) lub za pomocą opisu słownego. Określa więc nazwę stanowiska pracy, zakres wykonywanych czynności, przedstawia swoje refleksje jakie towarzyszyły mu w trakcie wykonywania zadań zawodowych, ocenia stopień złożoności pracy (praca sprawiająca trudności, praca łatwa itp.), ocenia rezultaty jakie uzyskał pracując w danej firmie, i konfrontuje swoją ocenę z opinią kolegów z pracy i jego przełożonych na swój temat. Podaje też powody zmiany miejsca pracy.

Tak prowadzona analiza doświadczenia zawodowego, pozwala klientowi Mniejszości zidentyfikować kompetencje, jakie nabył w różnych miejscach pracy a także ocenić te doświadczenia, które były dla niego trudne, bądź satysfakcjonujące i zaprojektować dalsze etapy kariery zawodowej.



Identyfikacja kompetencji nabytych w pracy zawodowej jest możliwa także poprzez wykorzystanie w procesie doradczym przez doradcę zawodowego, psychometrycznego narzędzia diagnostycznego - Repertorium Kompetencji.



Sesja II. Diagnoza klienta Mniejszości

Wskazówki dla doradcy: Sesja będzie poświęcona zastosowaniu narzędzi diagnozy badających predyspozycje klienta. Proponuje się badania zainteresowań zawodowych, motywacji osiągnięć i cenionych wartości.

W odniesieniu do diagnozy klienta Mniejszości, nie można pominąć samooceny uwarunkowanej jego sytuacją życiową i postrzegania samego siebie. Jest to bowiem grupa osób, która ze względu na sytuację życiową wymaga wsparcia przez profesjonalną kadrę doradców zawodowych.

Podczas planowania kariery zawodowej wykorzystuje się umiejętności podejmowania realistycznych decyzji, dotyczących kierunku kształcenia lub szkolenia, miejsca pracy lub zmiany zawodu. Droga do nabycia tych umiejętności prowadzi najpierw przez samopoznanie i samoocenę, a następnie przez konfrontowanie swoich atutów (mocnych stron) z wymaganiami stawianymi przez zawody i rynek pracy. Profesor Janina E. Karney twierdzi, że człowiek w ciągu życia poznaje i ocenia otaczający go świat oraz gromadzi doświadczenia dotyczące własnej osoby.

Obraz samego siebie i samowiedza klienta Mniejszości jest ważnym czynnikiem regulującym relacje ze środowiskiem. Aktywność jednostki i uzyskane wyniki dostarczają tej osobie informacji, które mają wpływ na kształtowanie się własnego obrazu, potencjału uzdolnień, możliwości, kompetencji i sprawności. Informacje te są konfrontowane z informacjami, jakie o nas samych uzyskujemy od innych osób. Może to być uznanie i podziw, ale może także być dezaprobata. Samopoznanie, ocena samego siebie i samoakceptacja pełnią istotną rolę w rozwoju kariery zawodowej, gdyż dobra znajomość samego siebie umożliwia jednostce podejmowanie racjonalnych wyborów tej dziedziny, czy też zadań zawodowych, w których może uzyskać istotne sukcesy.

Obraz samego siebie i samowiedza klienta Mniejszości jest ważnym czynnikiem regulującym relacje ze środowiskiem. Aktywność jednostki i uzyskane wyniki dostarczają tej osobie informacji, które mają wpływ na kształtowanie się własnego obrazu, potencjału uzdolnień, możliwości, kompetencji i sprawności. Informacje te są konfrontowane z informacjami, jakie o nas samych uzyskujemy od innych osób. Może to być uznanie i podziw, ale może także być dezaprobata. Samopoznanie, ocena samego siebie i samoakceptacja pełnią istotną rolę w rozwoju kariery zawodowej, gdyż dobra znajomość samego siebie umożliwia jednostce podejmowanie racjonalnych wyborów tej dziedziny, czy też zadań zawodowych, w których może uzyskać istotne sukcesy.

Cechy osobowości określają zachowanie człowieka i jednocześnie różnicują ludzi. Poznajemy je, obserwując stosunek do samego siebie, do pracy, do przedmiotów, do świata i do innych ludzi. Przejawiają się one w zachowaniu, postępowaniu, czynnościach, które z pewnością można kontrolować, jeżeli brak silnej woli uniemożliwia próby ich zmiany. Dlatego też wyróżnia się pozytywne, dobre cechy osobowości i cechy niepożądane. Takie określenia jak: ofiarny, dyskretny, życzliwy, budzący zaufanie, solidarny, otwarty, współpracujący – są ilustracją pozytywnych cech osobowości. Egoizm, oschłość, obojętność, niecierpliwość, to z kolei cechy niepożądane. Pozytywne cechy są przydatne w wykonywaniu prawie każdego zawodu, ale są zawody, gdzie są one bezwzględnie konieczne, np. w zawodach społecznych (praca z ludźmi).

Warto zastanowić się nad tym, jak wygląda stosunek pracownika do pracy. Ważne jest czy stara się przewycięzać napotykane trudności, czy sumiennie i starannie wykonuje powierzone zadania, czy dokładnie i wytrwale pracuje, czy doprowadza pracę do końca, czy o swoich niepowodzeniach długo pamięta, itp. Wiąże się to z pojęciem samooceny, którą można zdefiniować jako pozytywny lub negatywny stosunek do tego, co stanowi przedmiot samopoznania, np. konsekwencją samooceny może być samoakceptacja lub samo odtrącenie.



Samoocena wyraża się w działaniu, w sytuacji nauki czy pracy. Uważa się, że osoby posiadające niski poziom samooceny nie lubią innych, nie wierzą we własne siły, są często nieżyczliwe wobec tych, którym świadomie lub podświadomie zazdroszczą. Ludzie o niskim poziomie samooceny cechuje brak pewności siebie. Często myślą, że są gorsi od innych, widzą jedynie wady swojego postępowania. Sądzą, że tego na czym im zależy, nigdy nie uda im się osiągnąć.

Brak wiary we własne siły rodzi poczucie bezradności, rezygnację z podjętych działań lub przygotowania planów nieadekwatnych do zadań. Prowadzi to do „samosprawdzającego się proroctwa”, jednostka osiąga niskie wyniki w nauce lub w pracy, co z kolei w konsekwencji powoduje potwierdzenie swej niskiej samooceny, dalsze funkcjonowanie poniżej swoich możliwości. Wśród tych ludzi z obniżoną samooceną przeważa postawa typu „lęk przed porażką”, co charakteryzuje się z kolei negatywnym myśleniem. W wyobraźni rozwija się lękowy scenariusz niepomyślnych zdarzeń w przyszłości. Lęk i negatywne emocje ujawniają się w przeżywaniu ewentualnych porażek i myślenia wewnętrznego typu „to będzie straszne, jak mi się nie powiedzie”, itp.



Negatywne myślenie działa niszcząco i przygnębiająco oraz powoduje, że człowiek działa w stresie. A przecież można zmienić niewłaściwy sposób myślenia; zamiast mówić sobie: "nigdy nam się nie udaje" lepiej pomyśleć: "jesteśmy tacy jak wszyscy, popełniamy sporo błędów, ale też wiele rzeczy robimy dobrze".



Osoby z niskim poziomem samooceny mają zaniżone aspiracje, są niepewne, bierne i zależne, obawiają się klęski i ośmieszenia, unikają odpowiedzialności i inicjatyw. Na ogół mają także trudności w podejmowaniu decyzji.

Ich przeciwieństwem są ludzie z wysoką samoocena lub też zawyżoną w stosunku do możliwości. Podejmują zadania, którym nie mogą sprostać. Uważają, że wszystko robią dobrze, a w razie popełnienia błędów, nie potrafią wykorzystać uwag krytycznych dla zmiany swojego postępowania. Wśród ludzi z zawyżoną samoocena przeważa postawa typu "nadziei na sukces". "Nadzieja na sukces" charakteryzuje się tym, co nazywa się również pozytywnym myśleniem. W wyobraźni rozwija się scenariusz pomyślnych zdarzeń w przyszłości i przeżywanie w związku z tym pozytywnych emocji typu: "na pewno mi się powiedzie", "to będzie wspaniałe", itp. Emocje te wzmacniają motywację do pracy. Osoby z zawyżoną samoocena podejmują się realizacji zadań przerastających ich możliwości, starają się często obarczać innych odpowiedzialnością za swoje niepowodzenia, są zarozumiali i przekonani o swojej wyjątkowości i nieomyślności. Lubią zawyżać cele i swoje możliwości, wykazują zmienną motywację. Karney uważa, że samoocena jest wymiarem osobowości o charakterze ciągłym, łączy się z akceptacją siebie lub jej brakiem. "Samoakceptacja pozwala człowiekowi planować własny rozwój, akceptować własne sukcesy i zapobiegać niepowodzeniom. Pozwala także akceptować innych, życzliwie przyjmować ich sukcesy.

Samopoznanie, ocena samego siebie i samoakceptacja pełnią istotną rolę w rozwoju kariery zawodowej, gdyż dobra znajomość samego siebie umożliwia jednostce podejmowanie racjonalnych wyborów tej dziedziny, czy też zadań zawodowych, w których może uzyskać istotne sukcesy.

Pierwszym krokiem w procesie poznania samego siebie jest określenie własnych zainteresowań zawodowych. Podczas zajęć z doradcą przeprowadzone zostaną badania zainteresowań. Mają one na celu rozwinięcie samoświadomości klienta, identyfikacji z określonymi alternatywami zawodowymi oraz stymulacji poszukiwań zawodowych.

Stopień dopasowania zainteresowań jednostki i jej konkretnego otoczenia mogą okazać się pomocne w przewidywaniu różnych zachowań zawodowych, takich jak osiągnięcia w pracy, dostosowanie zawodowe lub satysfakcja z wykonywanej pracy. Z punktu widzenia klienta Mniejszości znajomość własnych zainteresowań, wynikająca z przeprowadzenia badań przez Doradcę jest istotna, ponieważ uświadamia mu te zawody i obszary zawodowe, które są dla niego optymalne (posiadają wysoki stopień dopasowania).

Drugim krokiem w samopoznaniu jest określenie własnych wartości. Jak wiadomo, wartości należą do podstawowych ludzkich przekonań. Stanowią źródło motywacji i osobistych standardów działania w danej dziedzinie. Mogą się przyczyniać do uzyskiwania dóbr materialnych i intelektualnych, jak i ich unikania. Donald Super uważa, że wartości są celami, które jednostce są niezbędne aby zaspokoić potrzebę. Badanie wartości pomaga zrozumieć, jak ludzie działają i dlaczego to robią.

Człowiek, działając w swoim otoczeniu spodziewa się uzyskania zamierzonych rezultatów, pewnych wartości. Wartości dzieli się na konkretne i abstrakcyjne.

Wśród wartości konkretnych wyróżnia się wartości życia codziennego takie, jak praca zawodowa, życie rodzinne, wykształcenie, rozrywki, stan posiadania oraz szczegółowe elementy tych dziedzin, np. rodzaj wykonywanych czynności zawodowych, mieszkanie, samochód, itp.



Z kolei wartości abstrakcyjne to np. prestiż, sława, dobrobyt, itp. Na ogół ludzie tworzą własną hierarchię potrzeb i wartości. Indywidualne systemy wartości ulegają zmianom w zależności od zmian ogólnospołecznych w otoczeniu. Uwarunkowane są również cyklem życiowym człowieka oraz zmianami w konkretnych sytuacjach życiowych.¹ W systemie wartości współczesnego człowieka na czoło wysuwa się praca zawodowa, ceniona na równi z życiem rodzinnym, walorami materialnymi i przyjaźnią. Obecnie praca zawodowa, stanowisko, rodzaj wykonywanych czynności stanowią dla człowieka wartość tym bardziej cenioną, im trudniej ją zdobyć.

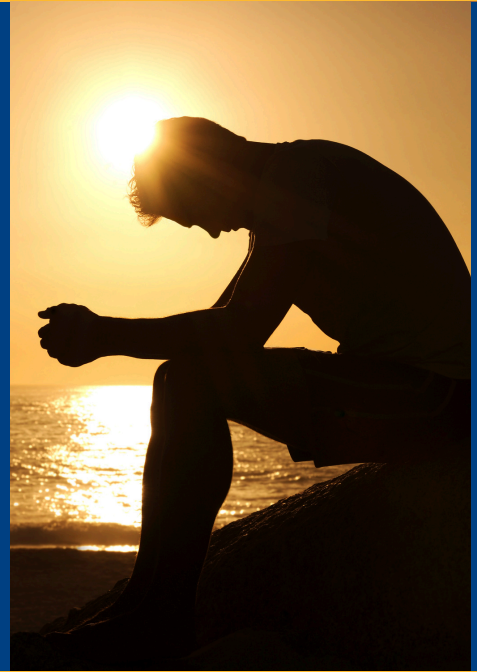
Z kolei wartości abstrakcyjne to np. prestiż, sława, dobrobyt, itp. Na ogół ludzie tworzą własną hierarchię potrzeb i wartości. Indywidualne systemy wartości ulegają zmianom w zależności od zmian ogólnospołecznych w otoczeniu. Uwarunkowane są również cyklem życiowym człowieka oraz zmianami w konkretnych sytuacjach życiowych.¹ W systemie wartości współczesnego człowieka na czoło wysuwa się praca zawodowa, ceniona na równi z życiem rodzinnym, walorami materialnymi i przyjaźnią. Obecnie praca zawodowa, stanowisko, rodzaj wykonywanych czynności stanowią dla człowieka wartość tym bardziej cenioną, im trudniej ją zdobyć.

¹ J. E. Karney. Człowiek i praca - wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy. Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998



Klientom Mniejszości mogą pomagać doradcy zawodowi publicznych służb zatrudnienia m.in. Powiatowe Urzędy Pracy, Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkich Urzędów Pracy a także doradcy zawodowi Ochotniczych Hufców Pracy, inni interkulturowi doradcy zawodowi.

Trzeba podkreślić, że wiele różnych aspektów pracy decyduje o tym, że praca stanowi wartość, a często nawet sens życia. Kariera osobista, awans, prestiż społeczny, a także podniesienie poziomu materialnych warunków życia, rozwój własnych zdolności, wypowiedzenie się twórcze, uzyskanie rzetelnych osiągnięć należą do wartości cenionych przez większość ludzi i możliwych do realizacji w normalnym toku pracy – także przez osoby wywodzące się z Mniejszości Narodowych i Etnicznych.



Doradca może wykorzystać metody do badania zainteresowań zawodowych, motywacji, wartości związanych z pracą itp.



Miasteczko Zainteresowań Zawodowych jest metodą diagnozy w procesie doradczym dla osób z doświadczeniem zawodowym oraz dla młodzieży w procesie tranzycji. Metoda ta jest opracowana na podstawie teorii Johna L. Hollanda, a więc na koncepcji modelu heksagonalnego umożliwiającego klasyfikowanie osobowości zawodowej, stanowiących triadę dominujących typów: realistycznego, badawczego, artystycznego, społecznego, przedsiębiorczego i konwencjonalnego. Miasteczko Zainteresowań Zawodowych stanowi rozwinięcie myśli Hollanda, wyrażające się przejściem od modelu opartego na zawodach, do koncepcji obszarów pracy. Obszar pracy obejmuje również zawody, stanowiska pracy, rodzaje czynności itp.

W zawiązku z tym typy Hollanda zostały uwzględnione w szerszym kontekście. Tak więc, typ realistyczny odnosi się do zainteresowań z obszaru techniki; typ badawczy – nauki; typ artystyczny – sztuki; typ społeczny – kultury; typ przedsiębiorczy – przedsiębiorczości; typ konwencjonalny – instytucji. Konstrukcja narzędzia pozwala klientowi określić swoje zainteresowania i hobby, wyrażające się w chęci wykonywania pewnych czynności, prac czy też realizacji marzeń o konkretnym zawodzie. W fazie pierwszej badania klient zwiedza miasteczko i ma prawo wejścia do trzech wybranych domków, w których znajdują się przedstawiciele określonych zawodów, gdzie można porozmawiać na ulubione tematy. Klient wykorzystuje plan miasteczka gdzie widnieje sześć domków opisanych za pomocą następujących zainteresowań:

- Domek techniki
- Domek nauki
- Domek sztuki
- Domek kultury
- Domek przedsiębiorczości
- Domek instytucji

Klient opisuje własne zainteresowania poprzez wybór trzech kolejnych domków, w następujących aspektach osobowości zawodowej: interesuje się, lubię, potrafię, jestem oraz chciałbym się spotkać z przedstawicielem danego obszaru pracy. Na przykład, w domku techniki klient chciałby porozmawiać z inżynierem mechanikiem czy rybakiem. W drugiej fazie badania klient Mniejszości odpowiada na pytania kwestionariusza Moje zainteresowania i/lub hobby. W końcowej części badania klient porównuje wyniki uzyskane w pierwszej fazie badania (podczas „spaceru” po miasteczku zainteresowań) z wynikami uzyskanymi w drugiej fazie badania (podczas udzielania odpowiedzi na pytania kwestionariusza). W rezultacie, klient uzyskuje informację na temat własnych zainteresowań w kategoriach tego modelu, co pozwala przyporządkować uzyskane wyniki do określonych obszarów pracy (zawodów). Klient może wyszukać odpowiedni dla siebie zawód, z listy preferowanych zawodów zawartych w Inwentarzu Kodów Zawodów.

Skala Motywacji Osiągnięć jest narzędziem diagnozy w procesie doradczym dla osób z doświadczeniem zawodowym. Skala mierzy motywację osiągnięć rozumianą jako dążenie do sukcesu (Bańka, 2006). Motywacja osiągnięć powstaje jako rezultat emocji związanych z pragnieniem wyróżnienia się i zdobycia czegoś niedostępnego dla wszystkich. Podstawą wszelkiej motywacji są emocje, które powstają jako wynik rozbieżności między oczekiwaniami a spostrzeganiem aktualnej sytuacji przez klienta. W przypadku motywacji osiągnięć emocje powstają na skutek rozbieżności między aktualną sytuacją jednostki a jej standardem doskonałości, czyli wyobrażeniem, jak należy, jak powinno być, jak chcę, żeby było (Karney, 1998). Człowiek, który spostrzega, że jego działania prowadzą do osiągnięcia wyższych standardów wykonania, wzbudza u siebie emocje pozytywne i chęć dalszego działania.

Natomiast, duże rozbieżności wywołują negatywne emocje a niewielkie są źródłem emocji pozytywnych i motywują do działania w celu redukcji różnic. Emocje są wrodzone, natomiast motywy powstałe w rezultacie ich pojawiania się to skutek uczenia się.

Warunkiem wzbudzenia motywacji osiągnięć jest, z jednej strony porównanie samego siebie z idealnym obrazem, jaki chciałoby się osiągnąć a z drugiej strony, wystąpienie emocji towarzyszących zaangażowaniu do osiągnięcia celu.

Podsumowując, można powiedzieć, że w motywacji osiągnięć występują dwa składniki:

1. **nadzieja na sukces**
2. **lęk przed porażką**

Oba składniki występują w różnym stopniu, zależnie od sytuacji oraz właściwości człowieka. Wzajemne przeplatanie się czynników zewnętrznych (sytuacyjnych) i wewnętrznych (osobowościowych) tworzy wiele kombinacji motywów osiągnięć, o dużej sile, treści i kierunku.

Skala Motywacji Osiągnięć umożliwia określić poziom motywacji, który jest istotnym predykatorem osiągnięcia sukcesu na rynku pracy. Informacja uzyskana z badań za pomocą Skali Motywacji Osiągnięć jest szczególnie ważna w procesie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy. Ponadto, wysokie wyniki w Skali Motywacji Osiągnięć są dla osób posiadających uzdolnienia przedsiębiorcze (KUP) wskaźnikiem potencjalnego sukcesu i „napędu” do działania.

Wskazówki do opracowania INDYWIDUALNEGO PLANU KARIERY DLA MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNIÉ)

Opracowanie INDYWIDUALNEGO PLANU KARIERY DLA MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNIÉ) jest właściwie przedmiotem trzeciej Sesji doradczej. Tym niemniej, z uwagi na ważność zagadnienia omawia się IPKMNIÉ w osobnym punkcie 7.

Sesja III. Ocena zawodowa i opracowanie IPKMNIÉ

Wskazówki dotyczące oceny zawodowej: Sesja indywidualna powinna zawierać następujące elementy: podsumowanie dotychczasowych działań doradczych, dokonanie indywidualnej oceny zawodowej. Podsumowanie działań doradczych sprowadza się przede wszystkim do analizy dostępnych źródeł, wyników badań metodami i technikami zastosowanymi w procesie doradczym a więc wszystkich elementów procesu doradczego, które pozwalają doradcy wytworzyć pełny obraz klienta Mniejszości, jako osoby.

Lista dostępnych danych, uzyskanych od klienta Mniejszości (klienta) poprzez rozmowę i badania testowe, jest analizowana przez doradcę pod kątem sporządzenia oceny zawodowej wg następującego schematu:

1. **cele** (czy klient Mniejszości ma cele realistyczne?),
2. **plany** (czy klient Mniejszości posiada projekt planu przebiegu kariery zawodowej?),
3. **zainteresowania** (czy są one zbieżne z celami zawodowymi?),
4. **wartości** (czy cenione wartości klienta Mniejszości związane z pracą mają aspekt autoteliczny, czy instrumentalny?),
5. **wykształcenie, kwalifikacje, kompetencje, zdobyte doświadczenie** (jak szeroki zakres obejmuje zebrane doświadczenie?, czy istnieje związek zdobytych doświadczeń w dotychczasowym przebiegu kariery edukacyjno - zawodowej z założonymi celami?, czy klient Mniejszości chętnie się uczy?),



Career Plan

6. **sposób spędzania wolnego czasu** (czy hobby może być wykorzystane w pracy zawodowej?),
7. **cechy osobowości i temperamentu** (jaką klient ma samoocenę?, czy jest elastyczny - jak reaguje na zmiany?, czy na przebieg jego kariery mają wpływ cechy osobowości, uzdolnienia i plany?),
8. **możliwości fizyczne** (czy zamierzone cele związane są z pracą z "ludźmi", z "danymi", z "rzeczami"? i czy możliwości fizyczne mogą mieć znaczenie w wyborze obszaru zawodowego?),
9. **czynniki społeczno - ekonomiczne** (czy są niesprzyjające warunki rozwoju kariery klienta Mniejszości?, jakie są szanse przezwyciężenia barier rozwoju kariery?),
10. **modele życia** (czy klient Mniejszości chciałby założyć własną firmę?),
11. **satysfakcja** (czy obecna sytuacja jest satysfakcjonująca dla klienta?, czy poprzednio zdarzyły się sytuacje satysfakcjonujące?, jakie czynniki sprzyjają satysfakcji?, jak doprowadzić do ich zadziałania w przyszłości?)[1].

[1] M. Suchar. Kariera i rozwój zawodowy. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr sp. z o. o., Gdańsk 2003, nr 99 i 100

Kolejnym, ważnym elementem sesji jest dokonanie indywidualnej oceny zawodowej. Doradca ocenia, tzn. wartościuje klienta Mniejszości ze względu na te aspekty, o jakich chce wyrazić swoją opinię. Im więcej obszarów oceny bierze pod uwagę, tym bardziej wszechstronna może być opinia o kliencie Mniejszości. Opiniowanie oznacza wyrażanie sądu o kliencie a sformułowanie sądu powinno wynikać z oceny, co w praktyce oznacza, że oceny są przesłankami, z jakich powinny wynikać opinie.

W pierwszym etapie rozmowy doradca omawia z klientem Mniejszości jego atuty i słabsze strony. Doradca, w trakcie swobodnej dyskusji prosi klienta o określenie siebie w obszarach: zainteresowań, wartości, celów, doświadczenia, umiejętności i uzdolnień, wykształcenia i odbytych szkoleń, a także jego własnej sytuacji życiowej (społeczno - ekonomicznej).

Podstawą oceny zawodowej dotyczącej celów i planów, motywacji, kompetencji, własnego rozwoju zawodowego są zebrane przez doradców informacje z badań i obserwacje własne.



PRZYKŁADY OCENY ZAWODOWEJ KLIENTA MNIEJSZOŚCI (Klienta)

1. Cele i plany

Klient jest świadomy celów, do których zmierza jego kariera zawodowa i posiada plan kariery				
1	2	3	4	5
Zachowania negatywne			Zachowania pozytywne	
Klient nie potrafi określić co jest dla niego w życiu najważniejsze. Klient definiuje swoje cele jako niekonkretne i nieosiągalne.			Klient przypisuje rozwojowi kariery wysoką wartość. Klient potrafi wyznaczać cele pośrednie składające się na etapy realizacji głównego celu. Klient posiada sprecyzowany cel i realistyczny plan działania.	



PRZYKŁADY OCENY ZAWODOWEJ KLIENTA MNIEJSZOŚCI (Klienta)

2. Motywacja osiągnięć

Klient podejmuje z własnej woli intensywne działania w poszukiwaniu zatrudnienia				
1	2	3	4	5
Zachowania negatywne			Zachowania pozytywne	
Klient ma bierną postawę w stosunku do poszukiwania pracy. Klient obawia się niepowodzenia.			Klient podejmuje wysiłek poszukiwania pracy i jest wytrwały w tym co robi. Klientowi przyświeca nadzieja na sukces (wierzy że osiągnie cel).	



PRZYKŁADY OCENY ZAWODOWEJ KLIENTA MNIEJSZOŚCI (Klienta)

3. Własny rozwój zawodowy

Klient dba o swój rozwój zawodowy, lubi się uczyć, chętnie korzysta z oferowanych szkoleń				
1	2	3	4	5
Zachowania negatywne			Zachowania pozytywne	
<ul style="list-style-type: none">• Klient przejawia bierną postawę wobec zdobywania nowej wiedzy i umiejętności.• Klient ma opory przed samodzielnym uczeniem się.			<ul style="list-style-type: none">• Klient lubi się uczyć i wykorzystuje każdą okazję do zdobywania umiejętności.• Przyrost kompetencji towarzyszy jego karierze.• Klient chętnie korzysta z oferowanych w projekcie alternatywa szkoleń.	



Doradca przedstawia ocenę, akcentując te aspekty, które jego zdaniem stanowią atuty klienta Mniejszości pod kątem realizacji celu.

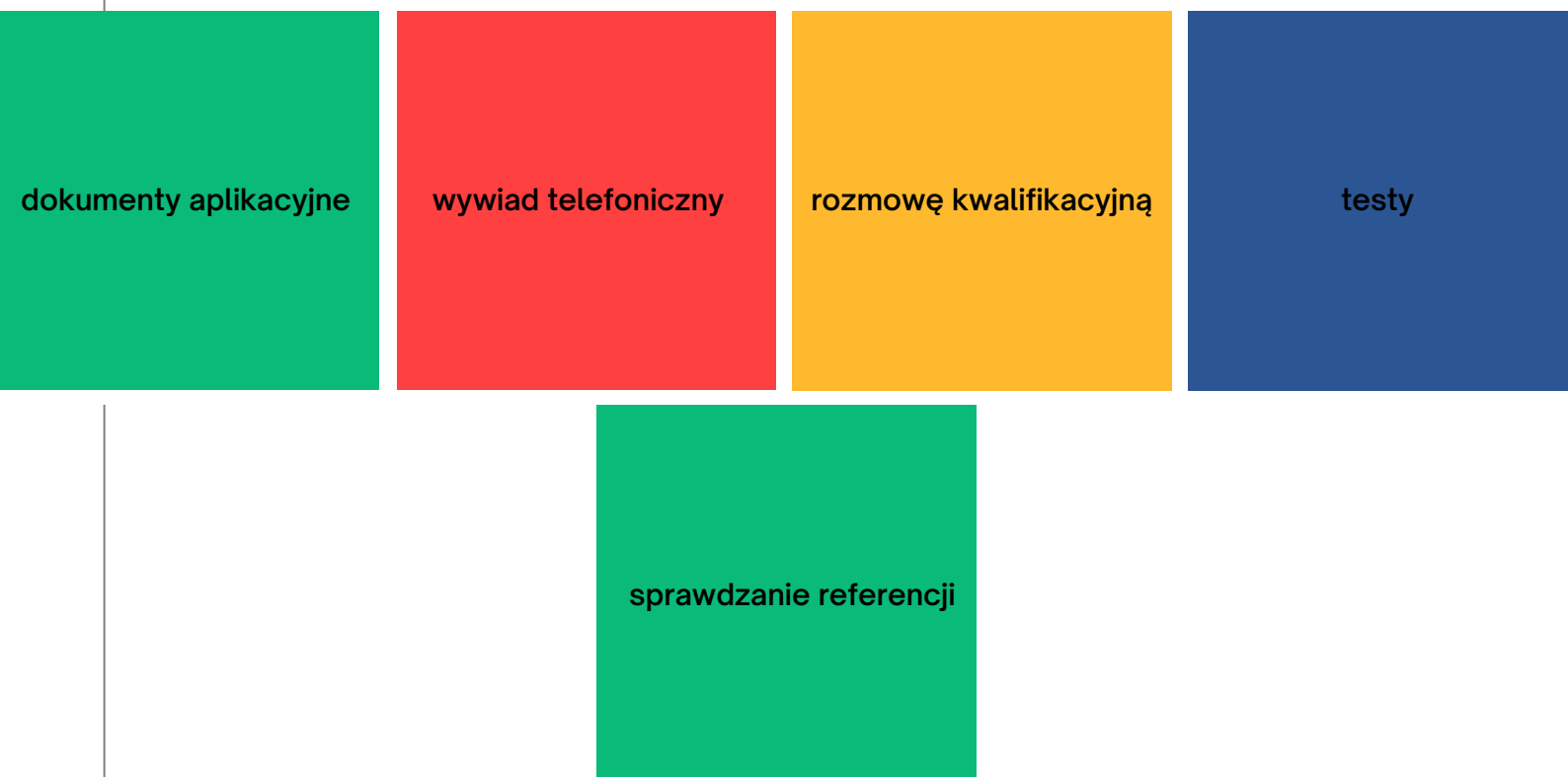
Wskazuje także na słabsze strony np. braki w zakresie umiejętności, które klient Mniejszości może uzupełnić w procesie szkolenia zawodowego.

Przedstawiona przez doradcę ocena zawodowa jest następnie przedmiotem dyskusji z klientem Mniejszości.

Doradca zwraca uwagę na wszystkie te elementy, które zdaniem klienta Mniejszości nie w pełni charakteryzują jego osobę.

Przykłady oceny zawodowej

Wśród wielu sposobów postępowania umożliwiających wybór najlepszych kandydatów na oferowane przez pracodawcę stanowisko pracy wyróżnić można:





Powszechnie używaną techniką selekcji są dokumenty aplikacyjne odpowiedni przygotowane przez kandydata do pracy.

Dokumenty aplikacyjne obejmują: życiorys zawodowy (CV), list motywacyjny, ankietę personalną, świadectwa i dyplomy, zaświadczenia o ukończonych kursach i szkoleniach. W dokumentach aplikacyjnych zawarte są głównie dotychczasowe osiągnięcia kandydatów; zdobyte kwalifikacje, przebieg kariery edukacyjno - zawodowej, dane faktograficzne, zainteresowania itp.

Istotną techniką selekcji jest sprawdzanie referencji.

Sprawdzanie kandydatów poprzez zasięgnięcie opinii z różnych źródeł ułatwia pracodawcy utworzenie obrazu kandydata do pracy.



Opracowanie i definicja INDYWIDUALNEGO PLANU KARIERY MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNI)

Plan ten określić można jako:

- pomoc świadczoną klientowi Mniejszości w ramach procesu doradczego, ułatwiającego podejmowanie konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu zawodowego,
- zaplanowaną aktywność klienta Mniejszości w kierunku zmiany sytuacji zawodowej umożliwiającą uzyskanie zatrudnienia.

IPKMNI można także określić jako efekt pracy doradcy zawodowego i klienta Mniejszości, wyrażony w formie pisemnej deklaracji stron, zawierający cele i alternatywy zawodowe, działania jakie będą podejmowane dla osiągnięcia celów i terminy ich realizacji.

Z powyższej definicji wynikają dwa zasadnicze pytania:

- pierwsze; czym jest **IPKMNI** dla absolwenta Mniejszości, czy też ogólnie, osoby młodej bezrobotnej Mniejszości?,
- drugie; czym jest **IPKMNI** dla doradcy zawodowego?

Dla absolwenta Mniejszości jest szansą znalezienia pierwszej pracy i dokonania trafniejszego wyboru niż, gdyby poszukiwał pracy w sposób tradycyjny. Dla młodej bezrobotnej osoby Mniejszości jest również szansą na zdobycie nowych kwalifikacji, doświadczeń zawodowych i kompetencji, a w konsekwencji – znalezienia zatrudnienia.

Natomiast dla doradcy **IPKMNI** jest wyzwaniem do zbudowania efektywnego warsztatu pracy, zapewniającego skuteczniejszą i szerszą pomoc klientom Mniejszości i zarazem szansą na twórczą pracę przy konstruowaniu Planu. Daje tym samym impuls i sposobność doradcy do własnego rozwoju w zawodzie. Ponadto także jest niepowtarzalną okazją dla doradcy do śledzenia rezultatów swojej pracy, oglądania wymiernych efektów i ciągłego wptywania na doskonalenie jakości procesu doradczego.



PRZEBIEG SESJI POŚWIĘCONEJ OPRACOWANIU IPKMNIÉ

Pierwsza część sesji to praca z klientem Mniejszości nad celami.

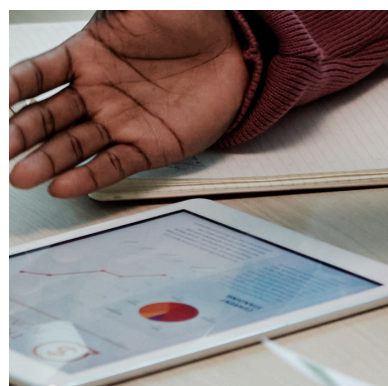
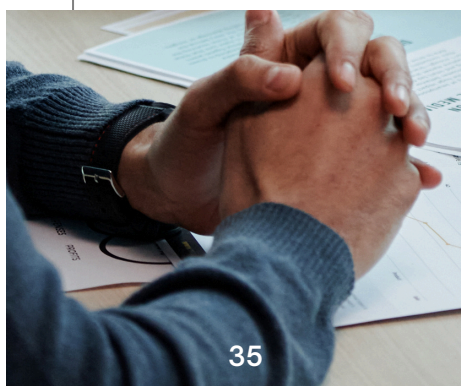
Klient Mniejszości wspólnie z doradcą przystępuje do określania etapów osiągnięcia celów:

- wyznacza i zapisuje cel, który powinien być realistyczny i adekwatny do systemu jego wartości,
- sporządza listę wszystkich korzyści, jakie osiągnie się po zrealizowaniu celu,
- wyznacza ostateczny termin realizacji celu,
- sporządza listę wszystkich przeszkód, stojących na drodze do osiągnięcia celu i największej przeszkody,
- określa dodatkowe informacje, ważne dla osiągnięcia celu (np. nabycie brakujących kompetencji, informacji),
- sporządza listę sojuszników.

Druga część sesji poświęcona jest opracowaniu przez klienta Mniejszości Indywidualnego Planu Działania. Doradca, w zależności od oceny zawodowej klienta Mniejszości, ma do wyboru dwie techniki służące opracowaniu **INDYWIDUALNEGO PLANU KARIERY DLA MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNIÉ):**

- technikę złożoną,
- technikę uproszczoną

Doradca objaśnia, że klient Mniejszości może w nim zapisać jeden lub większą liczbę celów. Zwraca uwagę na konieczność rozpatrywania różnych alternatyw zawodowych (opcji), np. podnieść własne kwalifikacje, założyć własną firmę, poszukiwać pracy itp. oraz wskazuje możliwości podejmowania działań równoczesnych (Zał. 5.)



PRZEBIEG SESJI POŚWIĘCONEJ OPRACOWANIU IPKMNIÉ

PODSUMOWANIE, OCENA PROCESU DORADCZEGO

- W podsumowaniu doradca powinien odpowiedzieć m.in. na następujące pytania:
- czy klient Mniejszości z łatwością opracował IPKMNIÉ, czy też potrzebował pomocy doradczej?
- Czy opracowany IPKMNIÉ spełnia cechy dobrego planu (celowy, wykonalny, zgodny wewnętrznie, prosty w budowie, plastyczny, długodystansowy).

Ocena procesu doradczego dotyczy zarówno ostatniej sesji, jak i dotychczasowych efektów działań w procesie doradczym.

DORADCA POWINIEN OCENIĆ:

- czy klient Mniejszości opracował samodzielnie realny plan działania;
- czy klient Mniejszości podczas wszystkich sesji był zmotywowany do rozwiązania własnego problemu zawodowego;
- czy klient Mniejszości poszerzył wiedzę na temat samego siebie, rynku pracy i wymagań pracodawców;
- czy klient Mniejszości przejawia aktywną postawę: lubi się uczyć i wykorzystuje każdą okazję do zdobywania nowej wiedzy;
- czy klient Mniejszości samodzielnie może funkcjonować na rynku pracy.



Załącznik 1.

Do rozważenia przez doradcę należy wykorzystanie Kontraktu Psychologicznego

Kontrakt Klienta Mniejszości z Doradcą Zawodowym

zawarty dnia pomiędzy
Doradcą zawodowym
Panią/Panem,
zwanego dalej Doradcą (instytucja doradcza),
a Klientem Mniejszości Panią/Panem,
zwanego dalej w treści Klientem
zamieszkałą/tym w, ul.

Doradca oczekuje:

- szczerości w rozmowie doradczej;
- współpracy i czynnego uczestniczenia Klienta w sesjach doradczych;
- rzetelnego wypełniania przez Klienta ankiet, testów, kwestionariuszy itp., pod warunkiem że Klient posługuje się językiem polskim w mowie i piśmie;
- wdrażania ustalonego planu działania:
- aktywnego poszukiwania pracy,
- podejmowania działalności przedsiębiorczej,
- zdobywania nowych kwalifikacji (szkolenia), itp.
- poinformowania doradcy o przebiegu kariery (e-mail, telefon, list, wizyta).

Klient Mniejszości oczekuje:

- empatii, wystuchania Go przez Doradcę i zrozumienia Jego sytuacji życiowej;
- pomocy w rozpoznaniu kapitału własnej kariery;
- pomocy w stawianiu celów krótko i długoterminowych:
- skierowania do szkolenia,
- wskazówek do rozpoczęcia działalności przedsiębiorczej,
- możliwości poruszania się na rynku pracy, itp.
- wsparcia w sytuacji ewentualnego niepowodzenia na rynku pracy;
- kontaktu w przyszłości, w trakcie dalszego rozwijania własnej kariery.

Klient Mniejszości (podpis)

.....

Doradca (podpis)

.....

Załącznik 4.

Funkcjonowanie osób z wysoką i niską samooceną w środowisku pracy wg J.E. Karney

Wpisz do tabeli szkoty, kursy, szkolenia, które ukończyłeś w kolejności chronologicznej, zaczynając od najnowszych.
Każdą szkołę/kurs/szkolenie wpisz w osobny wiersz.

Objawy zachowania osób z różnym poziomem samooceny

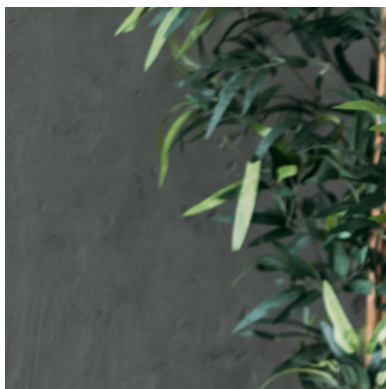
Poziom samooceny

Niski	Umiarkowanie wysoki	Bardzo wysoki
<ul style="list-style-type: none">• nadwrażliwość• agresywność• podejrzliwość• konfliktowość• niska motywacja do pracy• zaniżane aspiracje• mniejszy od możliwego rozwój• niepewność• lęk• bawa przed klęską i ośmieszeniem• unikanie sytuacji trudnych• poczucie bezradności• izolacja społeczna• bierność i zależność• dystans• unikanie odpowiedzialności i inicjatywy• konformizm• trudności w podejmowaniu decyzji	<ul style="list-style-type: none">• realizm w ocenie• odpowiedzialność• zachowanie adekwatne do sytuacji• wytrwałość w zwalczaniu trudności• „dobra” motywacja• śmiałość,• swoboda w działaniu• spontaniczność w kontaktach interpersonalnych• życzliwość i zaufanie w stosunku do innych• dojrzałość• aktywność• pewność w działaniu• korzystanie z doświadczeń innych	<ul style="list-style-type: none">• zawyżanie celów• zawyżanie swoich możliwości• podejmowanie zbyt trudnych zadań• częste stany frustracji• zarozumiałość, zmienna motywacja• możliwość roszczeń• przekonanie o swojej wyjątkowości i nieomyślności• hataśliwy sposób bycia• samopotwierdzanie• niezadowolenie• poczucie niezawinionych porażek

Załącznik 5. INDYWIDUALNY PLAN KARIERY DLA MNIEJSZOŚCI NARODOWYCH I ETNICZNYCH (IPKMNIe) - synteza



DZIAŁANIE	DZIAŁANIE	DZIAŁANIE
..... data data data
DZIAŁANIE	DZIAŁANIE	DZIAŁANIE
..... data data data
DZIAŁANIE	DZIAŁANIE	DZIAŁANIE
..... data data data



CAREER COUNSELING

for increasing participation of national and ethnic minorities in vocational education and training

Więcej informacji o projekcie:

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

Finansowane przez Unię Europejską. Wyrażone poglądy i opinie są jednak poglądami i opiniami wyłącznie autora(-ów) i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Ani Unia Europejska, ani EACEA nie mogą być za nie pociągnięte do odpowiedzialności.

Wszystkie rezultaty opracowane w ramach niniejszego projektu są dostępne na podstawie otwartych licencji (CC BY-NC 4.0). Mogą być wykorzystywane bezpłatnie i bez ograniczeń. Kopiowanie lub przetwarzanie tych materiałów w całości lub w części bez zgody autora jest zabronione. W przypadku wykorzystania rezultatów konieczne jest podanie źródła finansowania i ich autorów.

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

LIDER:



PARTNERZY:



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**