



**CAREER COUNSELING**

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

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

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



LIDER:



PARTNERZY:



Dofinansowane przez  
Unię Europejską

---

## 4 scenariusze pracy z klientem indywidualnym Mniejszości Narodowych i Etnicznych



### 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.



# 1. Absolwent wchodzący na rynek pracy

## a) Klient zgłasza się do pośrednika pracy

i. Pośrednik prowadzi wstępną rozmowę (Załącznik 1.) z klientem Mniejszości Narodowych i Etnicznych. Rozmowa zmierza do realizacji następujących celów:

- o potwierdzenie znajomości języka polskiego w mowie i piśmie.
- o potwierdzenie zaangażowania klienta w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- o zdefiniowanie i przeanalizowanie charakteru potrzeb klienta,
- o rozpoznanie trudności oraz określenie wstępnych celów zawodowych klienta.

ii. Pośrednik wręcza klientowi Formularz do Samo-opisu (Załącznik 2.) lub pozyskuje od niego podstawowe informacje.

iii. Pośrednik analizuje dokumenty aplikacyjne przedstawione przez klienta oraz ocenia na podstawie pkt. i., ii. Czy jest to klient „rynkowy” czy nie. Klient „rynkowy” to absolwent posiadający dobrą znajomość języka polskiego, w mowie i piśmie oraz wyraźne zainteresowania zawodowe, które deklaruje oraz odpowiednie rozpoznanie potrzeb rynku pracy. Jego atutami są: młodość, wysoka motywacja do podjęcia zatrudnienia lub samo zatrudnienia, kwalifikacje (zgodne z jego zainteresowaniami), poparte odpowiednimi świadectwami i dyplomami.

- o W przypadku stwierdzenia, że klient nie jest „rynkowy” pośrednik kieruje go do doradcy zawodowego.



# 1. Absolwent wchodzący na rynek pracy

iv. Klient rynkowy jest przygotowany do procesu rekrutacji i może samodzielnie poszukiwać pracy lub podejmować działalność gospodarczą. Pośrednik może pomóc klientowi przedstawiając oferty pracy.

v. Klient rynkowy zainteresowany otwarciem własnej firmy może zostać skierowany przez pośrednika na odpowiednie szkolenie.

## b) Klient zgłasza się do doradcy zawodowego

i. Ze skierowania od pośrednika (nie jest „rynkowy”, jest klientem wymagającym porady – należy więc do kategorii klientów wobec których zakłada się, że wymagać będą większej pomocy, np. konieczne będzie skierowanie go na kurs języka polskiego i/lub podwyższenie kwalifikacji i/lub trening w ubieganiu się o pracę.

- o Doradca proponuje klientowi zawarcie psychologicznego kontraktu (Załącznik 3.), czyli spisania wzajemnych zobowiązań. Zawieranie kontraktów ma dwa aspekty; pierwszy skupia się na procesach dotyczących osiągnięcia celu, a drugi koncentruje się na ostatecznym rezultacie (Gladding, 1994).



# 1. Absolwent wchodzący na rynek pracy

- 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,
  - określenie zakresu odpowiedzialności doradcy,
  - określenie zakresu odpowiedzialności klienta,
  - określenie granic ich relacji (np. czy klient w fazie poszukiwania pracy może kontaktować się z doradcą?),
  - wyjaśnienie, w jaki sposób doradca będzie wpływał na klienta,
  - uściślenia dotyczące elastyczności metody udzielania pomocy.





Warto zwrócić uwagę, że kontrakt dostarcza pisemnego zestawienia uzgodnionych celów i kroków, jakie będą podejmowane. Kontrakt nakłada na klienta odpowiedzialność za wszelką zmianę, spełnia więc funkcję motywującą. Ponadto, umożliwia doradcy przekazanie klientowi ważnej informacji, że istotą doradztwa jest praca klienta zmierzająca do znalezienia pracy lub samozatrudnienia.

- Doradca analizuje Formularz do Samo-opisu i przeprowadza rozmowę doradczą, w oparciu o pięciostopniowy plan rozmowy Iveya (Ertelt B.J., Schulz W.E., 2010, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, w wersji syntetycznej (Załącznik 4)).
- Doradca realizuje proces doradczy, obejmujący dwie sesje indywidualne: *Sesja Diagnostyczna oraz Sesja Decyzyjna*.
- *Sesja Diagnostyczna obejmuje pomiar indywidualnych cech Klienta, zainteresowań zawodowych, uzdolnień, cenionych wartości, kompetencji i motywacji. W zależności od przebiegu i rezultatów rozmowy doradczej z Klientem, doradca wykorzystuje profesjonalne narzędzia diagnostyczne.*
- *Doradca wybiera stosowne narzędzia diagnozy w zależności od potrzeb i stosuje wg zasad określonych w instrukcjach badań klientów, specyficznych dla poszczególnych metod, do wykorzystania opcjonalnego:*
  - *Test Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (TZPZMNE) (Załącznik 5),*
  - *Kwestionariusz Kompetencji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (Załącznik 6),*



Wymienione narzędzia diagnostyczne dostępne są w Narodowym Forum Doradztwa Kariery. Doradcy posiadający uprawnienia MPiPS mogą również stosować test KZZ do badania zainteresowań zawodowych, chociaż nie jest on dostosowany dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych.

- *Sesja Decyzyjna obejmuje dwie części. Część pierwsza poświęcona jest ocenie zawodowej wynikającej z dokonanej diagnozy, a część druga opracowaniu Indywidualnego Projektu Kariery (IPKMNIE).*

**W części pierwszej** Doradca omawia z Klientem wyniki badań z użyciem narzędzi diagnostycznych oraz dokonuje oceny zawodowej, w której może wykorzystać następujący schemat oceny:

- Dane osobiste;
- Kariera edukacyjna:
  - Wykształcenie formalne i nieformalne:
    - poziom i nazwa szkoły,
    - uzyskane dyplomy, certyfikaty itp.
    - uzupełnianie kwalifikacji – formy;
- Ewentualnie kariera zawodowa:
  - doświadczenie zawodowe,
    - nazwy zakładu pracy – zajmowane stanowiska,
    - zbiory kompetencji,
    - uzyskane uprawnienia zawodowe;
- Dane dotyczące ewentualnego bezrobocia;
- Stan fizyczny i zdrowotny oraz ograniczenia zdrowotne i związane z nimi przeciwwskazania zawodowe;
- Zainteresowania i hobby – deklarowane czy też zdiagnozowane;
- Kompetencje, zdiagnozowane:
  - praca najemna,
  - samo zatrudnienie.



**Część druga** tej sesji poświęcona jest przygotowaniu przez Klienta Indywidualnego Planu Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (IPKMNIE). Idea tworzenia IPKMNIE opiera się na teorii podejmowania decyzji. Doradca w pracy z Klientem powinien wykorzystać ją w procesie tworzenia IPKMNIE. Doradca pomaga Klientowi określić cele jego dalszej kariery. Najpierw doradca pomaga klientowi rozpoznać jego gotowość do zmian, a następnie klient wspólnie z doradcą przystępuje do określania etapów osiągnięcia celów:

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

**W dalszej części** sesji Klient wypełnia dokument Indywidualny Plan Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych, IPKMNIE, (Załącznik 7., dla pracy najemnej i Załącznik 8., dla samozatrudnienia). Doradca objaśnia, że Klient może w IPKMNIE zapisać jeden główny cel, np. podjęcie pracy najemnej lub założenie własnej firmy. Istotnym zagadnieniem jest ewaluacja postawionego celu (ocena realności i czasu potrzebnego do jego osiągnięcia). Zwraca uwagę na konieczność rozpatrywania różnych działań, np. podnieść własne kwalifikacje (kursy, szkolenia, staże itp.), poszukiwać pracy (np. w Internecie, w prasie, bezpośrednio u pracodawców, itp.) oraz wskazuje możliwości podejmowania działań równoczesnych. Oryginał wypełnionego i podpisanego przez Klienta i Doradcę dokumentu IPKMNIE otrzymuje Klient a kopię otrzymuje doradca.

## ii. Bezpośrednio

- Doradca klasyfikuje czy klienta można zaliczyć do kategorii klientów „rynkowych” czy też do kategorii klientów wymagających porady.
  - Jeżeli klient jest „rynkowy”, to doradca kieruje go do pośrednika pracy, patrz punkt 1.a.
  - Jeżeli klient wymaga porady, to doradca realizuje proces doradczy, patrz punkt 1.b.



## 2. Bezrobotni, poszukujący pracy, zagrożeni wykluczeniem społecznym, zaniedbani wychowawczo o zróżnicowanym poziomie wykształcenia i kwalifikacji lub bez kwalifikacji, wymagający wsparcia na rynku pracy, często bez znajomości języka polskiego

a) Klient zgłasza się do doradcy. Ta kategoria klientów charakteryzuje się występowaniem różnych, często poważnych przeszkód utrudniających, w znacznym stopniu, uzyskanie zatrudnienia (w pierwszej kolejności brak znajomości języka polskiego). Zasadniczymi przeszkodami mogą być na przykład brakujące kwalifikacje, niski poziom motywacji, problemy alkoholowe, uzależnienia.

Dla tej kategorii Klientów Doradcy realizują pełny proces doradczy (patrz punkt 1.b.ii.), podejmują bardzo aktywne działania i próbują poprzez wykorzystanie różnych możliwości, poprawić szanse ich zatrudnienia. Skuteczną formą pomocy dla tej kategorii klientów jest udział jednostek OHP, PUP i powierzenie opieki nad Klientem doświadczonemu doradcy OHP, który będzie pełnił funkcję *Tutora*.

Wykorzystuje on efekty pracy zaangażowanych jednostek celem efektywnego wsparcia Klienta. Tutor będzie miał obowiązek wspierania Klienta bez ograniczenia czasowego i zapewni pisemne zestawienie uzgodnionych celów i kroków, jakie będą podejmowane przez wszystkie jednostki.



## 3.Uczniowie w procesie tranzycji na rynek pracy

a) Cechą charakterystyczną dla tej kategorii Klientów Mniejszości Narodowych i Etnicznych jest grupowe doradztwo kariery, realizowane w szkołach, które przekształca się w doradztwo indywidualne. W grupowym doradztwie kariery, rozłożonym w czasie, nacisk położony jest na podmiotowe traktowanie uczniów, którzy powinni uzyskać stosowną wiedzę na temat możliwości dalszego kształcenia, zawodów (elementy zawodoznawstwa), rynku pracy i wymagań pracodawców oraz pomoc w zakresie rozpoznawania swoich silnych i słabszych stron, jak i zainteresowań zawodowych. Efektem tych działań powinno być nabycie przez uczniów uniwersalnych umiejętności pisania swojego CV, listu motywacyjnego, autoprezentacji itp.

b) Uczniowie powinni uzyskać wsparcie merytoryczne w postaci narzędzia do przygotowania swojego IPKMNIE. Należy nauczyć ich rozumienia, że w procesie doradczym, którego wynikiem ma być opracowany a następnie wdrożony Indywidualny Projekt Kariery, najważniejszą rolę odgrywają oni sami. Można wykorzystać umiejętności nabytych podczas grupowych sesji doradczych oraz w przyszłości, w trakcie indywidualnych spotkań z Doradcą. Powiązanie treści sesji doradczych z pracą własną klienta pozwala mu dostrzec postępy, jakie czyni, motywuje go do zmiany zachowań, zwiększa jego odpowiedzialność za podejmowane decyzje i działania.



## 3.Uczniowie w procesie tranzycji na rynek pracy



c) Ważnym zadaniem jest wyłonienie uczniów Mniejszości Narodowych i Etnicznych, którzy wymagają wsparcia indywidualnego już w trakcie nauki szkolnej. Uczniowie ci powinni być kierowani do doradców na sesje indywidualne. Doradcy dostosują proces doradczy (punkt 1.b.ii.) do indywidualnych potrzeb danego ucznia, poprzez jego modyfikowanie.





## 4. Młodzież Mniejszości Narodowych i Etnicznych wymagająca dokonania zmiany zawodu lub pracy

a) Młodzież z tej kategorii posiada pewne doświadczenie zawodowe i kompetencje. W zasadzie doradca prowadzi pełny proces doradczy, punkt 1.b.i. lub 1.b.ii. ze szczególnym uwzględnieniem rozpoznania zainteresowań zawodowych i kompetencji.



b) Doradca może również pomóc Klientowi w Jego samodzielnym zidentyfikowaniu zbioru swoich kompetencji poprzez zastosowanie odpowiednich kwestionariuszy.

# Załącznik 1. Wstępna rozmowa z klientem

Rozmowa doradcza wstępna jest podstawową metodą doradztwa indywidualnego, stosowana również w pośrednictwie. Stanowi najbardziej naturalny, ale jednocześnie najtrudniejszy sposób poznawania człowieka oraz udzielania mu pomocy w rozwiązywaniu jego problemów (Czachorowska, 1994). Każda profesjonalna rozmowa doradcza - wstępna powinna zmierzać do określenia celu jasnego dla obu stron. Podczas pierwszej rozmowy doradczej doradca proponuje klientowi pracę nad sobą po to, aby klient samodzielnie stworzył własne rozwiązania problemu zawodowego.



**Rola doradcy polega na wspomaganie klienta w jego rzeczywistym działaniu, czego wynikiem ma być wdrażanie opracowanego pod kierunkiem doradcy IPKMNI, a nie na udzielaniu porad poprzez proponowanie własnych rozwiązań.**

Sytuacja zawodowa klienta Mniejszości sprawia, że zmuszony jest do poszukiwania pomocy specjalistycznej. Stąd też kluczową sprawą jest nawiązanie odpowiedniego kontaktu i stworzenie odpowiedniej atmosfery a zwłaszcza zniwelowanie bariery nieufności. Prowadzenie rozmowy doradczej zakłada znajomość określonych reguł i zachowań.



## We francuskiej „Metodzie Edukacyjnej” określone zostały zasady postępowania doradcy (Ho-Kim, Marti, 1999). Są one następujące:

- pomiędzy doradcą i klientem zawierany jest kontrakt psychologiczny,
- celem pracy doradcy jest takie oddziaływanie, aby klient potrafił świadomie działać na rynku pracy,
- doradca proponuje techniki, które angażują klienta w działanie,
- doradca pomaga w zrozumieniu informacji, które pochodzą z własnych doświadczeń klienta lub środowiska pracy,
- doradca pomaga opracować Indywidualny Plan Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych IPKMNI, na podstawie osobistych przemyśleń i planów klienta oraz uzyskanych wyników badań diagnostycznych.



**W metodzie tej, zadania doradcy dotyczą identyfikacji niewykorzystanych zasobów i klaryfikacji sytuacji problemowej klienta. Doradca powinien stworzyć klientowi ramy do opowiedzenia własnej historii (swobodne i otwarte wypowiedzi klienta na temat jego atutów, uczuć, trudności i obaw).**





# Załącznik 2.

## Formularz do Samo-opisu

<b>Dane osobiste</b>		
Imię i nazwisko		
Data urodzenia		
Miejsce zamieszkania		
Telefon komórkowy		
Email		
Sytuacja rodzinna		
Status		
Sytuacja finansowa (Dochody, zobowiązania wobec rodziny)		
Sytuacja mieszkaniowa		
Wykształcenie (Wykształcenie formalne i nieformalne, poziom i nazwa szkoły, uzyskane dyplomy, uzyskane certyfikaty)		
Doświadczenie zawodowe formalne i nieformalne (praktyki, staże, nazwy zakładów pracy, zajmowane stanowiska, uzyskane uprawnienia zawodowe)		
Doświadczenie w ubieganiu się o pracę (dotychczasowe działania)		
Kompetencje zawodowe (Znajomość języków obcych, obsługa komputera, prawo jazdy)		
Stan zdrowia (Ograniczenia zdrowotne: lekkie/ciężkie ograniczenia (rodzaje schorzeń), pozostawanie pod opieką lekarską, stwierdzona niepełnosprawność)		

## Załącznik 2. Formularz do Samo-opisu

Aspiracje klienta - oczekiwania zawodowe	
Gotowość do zmian (etat, praca zmianowa, samo zatrudnienie, inne)	
Praca (wymagająca, nie wymagająca kwalifikacji, kierownicza / specjalistyczna)	
Czynności (ulubione prace i hobby)	
Zarobki (wynagrodzenie od - do, miesięcznie, za godzinę)	
Samo zatrudnienie (uruchomienie własnej firmy, w jakiej dziedzinie, usługi, produkcja)	
Mobilność (w obrębie powiatu, województwa, kraju)	
Data:	Podpis Klienta:

## Załącznik 3. Kontrakt psychologiczny, zwany kontraktem klienta Mniejszości Narodowych i Etnicznych z doradcą.

### Kontrakt Klienta z Doradcą

#### zawarty dnia:

pomiędzy .....

Panią/Panem:.....

Doradcą zawodowym w:.....

a

Panią/Panem:.....

zamieszkałą/tym w:.....

ul.:.....

#### Doradca oczekuje:

1. szczerości w rozmowie doradczej;
2. współpracy i czynnego uczestniczenia Klienta w sesjach doradczych;
3. rzetelnego wypełniania przez Klienta ankiet, testów, kwestionariuszy itp.;
4. wdrażania ustalonego planu działania:
  - aktywnego poszukiwania pracy,
  - podejmowania działalności przedsiębiorczej,
  - zdobywania nowych kwalifikacji itp.
5. poinformowania doradcy o przebiegu kariery (e-mail, telefon, list, wizyta).;
- 6.
- 7.
- 8.

#### Klient oczekuje:

1. empatii, wysłuchania Go przez Doradcę i zrozumienia Jego sytuacji życiowej;
2. pomocy w rozpoznaniu kapitału własnej kariery;
3. pomocy w stawianiu celów krótko i długoterminowych:
  - skierowania do OSzZ,
  - wskazówek do rozpoczęcia działalności przedsiębiorczej,
  - możliwości poruszania się na rynku pracy,
  - itp.
4. wsparcia w sytuacji ewentualnego niepowodzenia na rynku pracy;
5. kontaktu w przyszłości, w trakcie dalszego rozwijania własnej kariery;
- 6.
- 7.
- 8.

Podpis Klienta:

Popis Doradcy:

## Załącznik 4. Przebieg rozmowy doradczej

**Obejmuje ona trzy fazy:**

**W pierwszej fazie** doradca stara się nawiązać dobry kontakt z klientem, 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 fazie pierwszej doradca omawia, a następnie uzgadnia z klientem, treść kontraktu psychologicznego (Zał. 3.).

**W drugiej fazie** rozmowy następuje konkretyzacja problemu klienta poprzez określenie jego sytuacji wyjściowej, pragnień, wyobrażeń i oczekiwań związanych z planowaniem kariery zawodowej. Istotne staje się ustalenie przez doradcę, w jaki sposób klient ocenia swoje możliwości zatrudnienia lub samo zatrudnienia. Doradca pyta klienta o cele i wstępne plany zawodowe oraz stara się poznać jego osobistą historię. Ustalenie przez doradcę wstępnych celów klienta stanowi kluczowy aspekt rozmowy doradczej, gdyż w sposób zasadniczy nadaje kierunek procesowi doradczemu. Egan zauważa, że wybór i ostateczna identyfikacja celów często ma miejsce wtedy, gdy stworzy się klientowi możliwość mówienia o różnych sytuacjach - opowiadania osobistych historii (Gladding, 1994). Doradca wzmacnia koncentrację klienta na sobie samym, dostarczając mu poniższej struktury, czynnie go słuchając i pomagając mu odnaleźć i skryzalizować cele.

Osobista historia klienta – struktura i treść (doradca zwraca uwagę jedynie na treści, które nie w pełni zostały uwzględnione w samo-opisie, Zał. 2):

- Dane osobowe – informacje podstawowe, imię i nazwisko, adres zamieszkania, telefon, email, wiek, rodzina, prawo jazdy, samochód, korzystanie z komunikacji publicznej, gotowość do mobilności (przeprowadzenia się w obrębie miasta, powiatu, województwa, kraju).
- Sytuacja osobista i społeczna - doradca pyta o stan cywilny, miejsce zamieszkania, sytuację finansową, warunki mieszkaniowe itp. Ważne jest przedstawienie przez klienta jego ewentualnych zobowiązań finansowych wobec rodziny, banków, firm itp.



## Załącznik 4. Przebieg rozmowy doradczej

- **Przebieg kariery edukacyjno – zawodowej** (rekonstrukcja doświadczeń życiowych, edukacyjnych i ewentualnie zawodowych).
  - Wykształcenie formalne i nieformalne
    - Znajomość języka polskiego
    - poziom i nazwa szkoły,
      - uzyskane dyplomy,
    - uzupełnianie kwalifikacji
      - uzyskane certyfikaty.
  - Doświadczenie edukacyjne i zawodowe formalne i nieformalne:
    - a.przebieg kariery edukacyjnej i ew. zawodowej,
    - b.nazwy szkół ew. zakładów pracy,
    - c.zbiory kwalifikacji ew. kompetencji,
    - d.uzyskane dyplomy, certyfikaty, zaświadczenia
    - e.ew.uprawnienia zawodowe.
  - Doradca, w trakcie wstępnej rozmowy doradczej, wyrabia sobie pogląd na temat możliwości intelektualnych klienta, jego wiedzy i umiejętności, poziomu motywacji i postawy wobec nauki i pracy.
  - Dane dotyczące bezrobocia:
    - a.nie dotyczy,
    - b.po raz pierwszy (czas trwania),
    - c.wielokrotnie (czas trwania),
    - d.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 pozostaje pod opieką lekarską,
    - klient ma stwierdzoną niepełnosprawność.

## Załącznik 4. Przebieg rozmowy doradczej

- **Zainteresowania i hobby** - doradca stara się poznać zainteresowania zawodowe i aktywności pozazawodowe. Chce wiedzieć, czy wykonywane czynności zawodowe odpowiadają jego zainteresowaniom. Ważne jest, jakim czynnościom klient 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 związanych z poszukiwaniem pracy, zorientować się, czy klient 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 jest zdolny do podjęcia działalności przedsiębiorczej - samo zatrudnienia.

**W trzeciej fazie** rozmowy doradca planuje z klientem 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. Dla ustalenia celów klienta, doradca odnosi się do pozytywnych jego dotychczasowych działań edukacyjnych ew. zawodowych.



## Załącznik 5. – Test Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (TZPZMNE)

Test Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych jest narzędziem 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. Test Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych 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 i obejmuje Wykonawców; typ badawczy odnosi się do zainteresowań z obszaru nauki i obejmuje Myślicieli; typ artystyczny odnosi się do zainteresowań z obszaru sztuki i obejmuje twórców; typ społeczny odnosi się do zainteresowań z obszaru kultury i obejmuje Pomocników; typ przedsiębiorczy odnosi się do zainteresowań z obszaru przedsiębiorczości i obejmuje Perswazjatorów; typ konwencjonalny odnosi się do zainteresowań z obszaru instytucji i obejmuje Organizatorów

**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 rezultacie, klient uzyskuje informację na temat własnych zainteresowań w kategoriach tego modelu, co pozwala przyporządkować uzyskane wyniki do określonych obszarów pracy (zawodów).**



## WPROWADZENIE

Test Zainteresowań i Predyspozycji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych I Etnicznych jest narzędziem pomagającym przy wyborze kariery edukacyjno-zawodowej i przygotowania Indywidualnego Planu Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (IPKMNIE). Pamiętaj, że nie ma tutaj ani dobrych, ani złych odpowiedzi. Odpowiadając szczerze pozwalasz lepiej zrozumieć swoje zainteresowania i predyspozycje, co spowoduje, że wybierzesz najlepszą ścieżkę kariery, dającą satysfakcję z pracy i zapewniającą dalszy rozwój zawodowy.



Lp.	Jak często chciał(a)byś w pracy	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
1.	zajmować się kulturą i sztuką macierzystego kraju?						
2.	pytać ludzi o opinie na temat mniejszości narodowych i etnicznych?						
3.	przestrzegać określonych procedur?						
4.	opierać się na badaniach i faktach dotyczących mniejszości narodowych i etnicznych?						
5.	mieć zadania wymagające logicznego myślenia, w których możesz wykorzystać swoje doświadczenie?						
6.	być liderem w zespole mniejszości narodowych i etnicznych?						
7.	aranżować wnętrza, ogrody, upiększać otoczenie, z wykorzystaniem motywów artystycznych własnego kraju/narodu?						
8.	zajmować się jednym zadaniem przez dłuższy czas?						
9.	mieć kreatywne zadania, w których możesz wykorzystać swoje doświadczenie?						
10.	używać maszyn lub narzędzi niewymagających znajomości języka polskiego?						

Lp.	Jak często chciał(a)byś w pracy	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
11.	mieć większe osiągnięcia niż inni imigranci?						
12.	zajmować się poprawą jakości świadczonych usług dla imigrantów						
13.	projektować nowe ubrania i kolory oparte na tradycyjnych ubiorach rodzimego kraju?						
14.	wykonywać prace badawcze na rzecz mniejszości narodowych i etnicznych?						
15.	wykonywać prace rzemieślnicze, z drewna, metalu, kamienia lub z innych materiałów?						
16.	koordynować złożone zadania wymagające wykonania ich części przez innych imigrantów?						
17.	pomagać innym imigrantom?						
18.	wykonywać czynności kontrolowane przez polskich menadżerów?						
19.	wyrażać swoje nastroje i uczucia w formie artystycznej na bazie motywów artystycznych własnego kraju/narodu?						
20.	być przez cały dzień operatorem jakiegoś urządzenia?						

Lp.	Jak często chciał(a)byś w pracy	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
21.	być odpowiedzialnym za planowanie działań, które będą wykonywać inni imigranci?						
22.	mieć kontakt z osobami z mniejszości narodowych i etnicznych przez cały dzień?						
23.	podejmować się nowych zadań dopiero wtedy, gdy skończysz poprzednie?						
24.	realizować innowacyjne zadania, których nauczysz się w Polsce?						
25.	żeby piękno natury Polski i kraju pochodzenia było inspiracją do działania?						
26.	kierować pracą grupy imigrantów niż być jej członkiem?						
27.	współpracować z polskimi fachowcami?						
28.	mieć stanowisko, które wymaga stałego tempa pracy?						
29.	wypróbować nawet niesprawdzone metody, aby wykonać zadanie lub rozwiązać jakiś problem mniejszości narodowych i etnicznych?						
30.	poznawać, jak działają komputery i inne urządzenia?						



Lp.	Jak często chciał(a)byś w pracy	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
31.	samodzielnie podejmować decyzje dotyczące imigrantów?						
32.	opiekować się starszymi, chorymi lub ludźmi, którzy mają jakieś problemy?						
33.	wykonywać zadania według określonych wytycznych przez polskich fachowców?						
34.	żeby działo się coś co mogłoby pomóc w integracji i asymilacji imigrantów do społeczeństwa lokalnego w Polsce?						
35.	wykonywać prace ręczne, naprawa sprzętu AGD czy RTV, samochodu, szycie, praca na roli, itp. ?						
36.	zajmować się grafiką komputerową, wyrażać siebie w formie artystycznej, przedstawiać sztukę własnego narodu?						

# Załącznik 6.

## Kwestionariusz Rozpoznawania Kompetencji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych

Kwestionariusz Rozpoznawania Kompetencji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych (KRKZMNIe) jest podstawowym narzędziem diagnozy w procesie doradczym dla osób z doświadczeniem zawodowym, a także dla młodzieży w tranzycji ze świata edukacji na rynek pracy oraz dla osób poszukujących lub zmieniających pracę. To narzędzie, pozwala określić hierarchię posiadanych przez klienta kompetencji zawodowych. Wymaga jednakże przestrzegania wieloetapowej procedury badania klienta. Należy podkreślić, że Kwestionariusz Rozpoznawania Kompetencji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych jest to metodą pracy z klientem.

Zaletą tego narzędzia jest ustalenie hierarchii posiadanych przez klienta kompetencji, które można z kolei odnieść do wymagań konkretnych obszarów pracy (zawodów czy stanowisk). – Kwestionariusz Rozpoznawania Kompetencji Zawodowych dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych jest szczególnie przydatne doradcy zawodowemu pomagającemu klientowi, zwłaszcza z doświadczeniem zawodowym zmienić zawód lub miejsce pracy.

Kompetencje stały się źródłem zainteresowania wszystkich pracodawców i dlatego ich rozpoznanie zajmuje ważną pozycję w pracy doradczej. Szczególnego znaczenia nabiera również problematyka rozpoznania kompetencji młodzieży. Młodzi ludzie nie posiadają kompetencji nabytych czy też rozwiniętych w procesie pracy ale posiadają kompetencje zdobyte w procesie edukacji, jak również w trakcie własnych doświadczeń życiowych, w trakcie staży i praktyk zawodowych oraz często w trakcie pracy dorywczej. Dzięki temu młodzież posiada coraz więcej kompetencji nieformalnych. Zatem, rozpoznanie ich staje się coraz ważniejsze, a problem certyfikowania tych kompetencji jest wciąż otwarty.

Ponadto, rozpoznanie kompetencji jest niejednokrotnie warunkiem uzyskania zatrudnienia. Jest ono ważne dla osób znajdujących się w procesie tranzycji ze świata edukacji do świata pracy, a szczególnie dla młodzieży, dla osób poszukujących pracy, przekwalifikowujących się, bezrobotnych i innych będących na dowolnym etapie kariery zawodowej i mających dowolny status społeczny.

Lp.	Posiadam kompetencje	Nie posiadam	Bardzo słabe	Słabe	Dobre	Bardzo dobre	Ekspertyczne
1.	Czytania w języku polskim						
2.	Konstruktywnego rozwiązywania konfliktów zwłaszcza pomiędzy kulturowych						
3.	Budowania satysfakcjonujących relacji integracyjnych						
4.	Do kierowania pracą grupy imigrantów w Polsce						
5.	Do kierowania się zasadami etyki w pracy						
6.	Rozumienia tekstu pisanego w języku polskim						
7.	Prowadzenia negocjacji w zespołach wielokulturowych						
8.	Rozumienia osób z innej kultury niż moja						
9.	Do współpracy z polskimi fachowcami						
10	Do wyszukiwania ofert na rynku pracy						

Lp.	Posiadam kompetencje	Nie posiadam	Bardzo słabe	Słabe	Dobre	Bardzo dobre	Ekspertyczne
11.	Pisania w języku polskim						
12.	Radzenia sobie ze stresem w pracy						
13.	Towarzyskie w grupie osób z mojej kultury						
14.	Z zakresu IT						
15.	Do skutecznego kontaktowania się z pracodawcami						
16.	Swobodnego rozmawiania w języku polskim						
17.	Nawiązywania kontaktów w grupie osób z innej kultury niż moja						
18.	Autopromocji						
19.	Z zakresu nowych technologii						
20.	Do napisania listu motywacyjnego i przygotowania swojego c.v.						



Lp.	Posiadam kompetencje	Nie posiadam	Bardzo słabe	Słabe	Dobre	Bardzo dobre	Ekspertyckie
21.	Rozumienia poleceń i instrukcji słownych w języku polskim						
22.	Przywódcze w grupie mniejszości, do której należę						
23.	Do pracy w swoim zawodzie						
24.	Do motywowania innych do pracy nad konkretnym zadaniem						
25.	Do opracowania Indywidualnego Planu Kariery pod auspicjami doradcy zawodowego						
26.	Lidera w zespole mniejszości narodowych i etnicznych						
27.	Stuchania innych w pracy						
28.	Do wykonywania pracy w pokrewnych zawodach do mojego						
29.	Do pozyskiwania informacji do efektywnego wykonania zadań zawodowych						
30.	Do prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą polskim						

Lp.	Posiadam kompetencje	Nie posiadam	Bardzo słabe	Słabe	Dobre	Bardzo dobre	Ekspertkie
31.	Skutecznego porozumiewania się z innymi w środowisku interkulturowym						
32.	Wyrażania własnej opinii w pracy						
33.	Do wyuczenia się nowego zawodu w Polsce						
34.	Do wykonywania zadań zgodnie z przyjętymi w pracy standardami						
35.	Do poszukiwania pracy na własną rękę						
36.	Współpracy w zespole interkulturowym						

# Załącznik 7.

## Indywidualny Projekt Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych, praca najemna

Indywidualny Projekt Kariery	
Cel	
Termin osiągnięcia celu	
Działanie bezpośrednie 1	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 2	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 3	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 4	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 5	
Termin realizacji	
Działanie pośrednie 1 (sieć wsparcia)	
Termin realizacji	

# Załącznik 7.

## Indywidualny Projekt Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych, praca najemna

Indywidualny Projekt Kariery	
Działanie pośrednie 2 (sieć wsparcia)	
Termin realizacji	
Działanie pośrednie 3 (sieć wsparcia)	
Data:	Podpis Klienta
	Podpis Doradcy

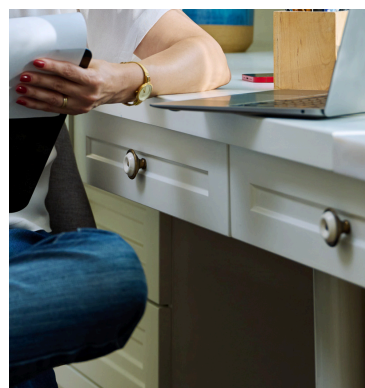
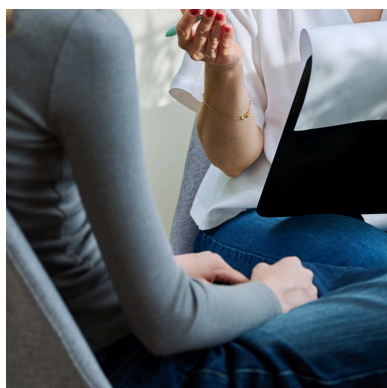


## Załącznik 8. Indywidualny Projekt Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych, samo zatrudnienie

Indywidualny Projekt Kariery	
Cel	
Termin osiągnięcia celu	
Działanie bezpośrednie 1	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 2	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 3	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 4	
Termin realizacji	
Działanie bezpośrednie 5	
Termin realizacji	
Działanie pośrednie 1 (sieć wsparcia)	
Termin realizacji	

# Załącznik 8. Indywidualny Projekt Kariery dla Mniejszości Narodowych i Etnicznych, samo zatrudnienie

Indywidualny Projekt Kariery	
Działanie pośrednie 2 (sieć wsparcia)	
Termin realizacji	
Działanie pośrednie 3 (sieć wsparcia)	
Data:	Podpis Klienta
	Podpis Doradcy



**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**