



IMIGRANT-PRZYJACIEL

**PODRĘCZNIK DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE
KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI KULTUROWYCH,
SPOŁECZNYCH I ZAWODOWYCH WSPIERAJĄCYCH
PROCES WŁĄCZENIA SPOŁECZNEGO DZIECI
I MŁODZIEŻY Z RODZIN IMIGRANCKICH.**

IMIGRANT-PRZYJACIEL

podręcznik dobrych praktyk w zakresie kształtowania kompetencji kulturowych, społecznych i zawodowych wspierających proces włączenia społecznego dzieci i młodzieży z rodzin imigranckich.

Publikacja powstała w ramach projektu „Akcja integracja! - partnerstwo na rzecz współpracy w procesie włączenia społecznego dzieci i młodzieży z rodzin imigranckich.”

koordynowanego przez fundację Instytut Wiedzy i Kompetencji, współfinansowanego ze środków Programu Erasmus+ KA2 partnerstwa współpracy w sektorze Młodzież, nr projektu 2021-1-PL01-KA220-YOU-000030450.

Partnerzy projektu:

Universal Mobility SL

Prta Real de España, 1, 5B Izquierda, 18010 Granada,
Hiszpania

oraz

Verein zur Förderung von Beschäftigung u. Qualifizierung
Bad Frw. e.V.

Am Weidendam 7,
16259 Bad Freienwalde, Niemcy

Wydawca:

Instytut Wiedzy i Kompetencji

ul. Mikołaja Reja 5/7

81-441 Gdynia

Autorzy:

Publikacja zbiorowa autorstwa pracowników podmiotów tworzących partnerstwo projektu, w tym:

Agnieszka Nykaza-Połetek

Monika Formańska-Żadkowska

Marta Łoboda

Dorota Kotwicka

Paula Jadczyk

Magdalena Adamczyk

Silvana Maziar

Sabine Baarsch

Opracowanie redakcyjne:

Monika Formańska-Żadkowska

Skład i łamana:

Michał Żadkowski

Copyright Instytut Wiedzy i Kompetencji

Gdynia 2023

ISBN: 978-83-965328-5-5

Wydanie pierwsze

Książka opublikowana na licencji: CC BY-SA



Tytułem wstępu pragniemy nadmienić, iż zamysł tego podręcznika powstał przed lutym 2022 roku. Imigranci od zawsze byli częścią polskiego społeczeństwa i od zawsze istotna była ich asymilacja w polskich realiach.

Nasz projekt i jego rezultat intelektualny - przedkładana publikacja miały być odpowiedzią na wzrastającą liczbę młodych imigrantów w polskim społeczeństwie, m.in. Ukraińców oraz Białorusinów.

Jednakże po ataku Rosji na Ukrainę nie mogliśmy nie zareagować i nie wprowadzić zmian.

Uchodźców z Ukrainy przybywało w bardzo szybkim tempie. Przyjechali do nas szukając schronienia, poczucia bezpieczeństwa, spokoju i nowego początku. Polskie domy dały schronienie wielu rodzinom, polskie szkoły przyjęły ukraińską młodzież w poczet uczniów. Integracja stała się priorytetem. Wszyscy musieliśmy się nauczyć żyć w nowej - wojennej - rzeczywistości.

Liczymy, że nasza publikacja przyczyni się do trwałej integracji społecznej i da początek zmianom, które wpłyną na włączenie społeczne dzieci i młodzieży z rodzin imigranckich i uchodźczych.

Autorki

CZĘŚĆ PIERWSZA

O RÓŻNICACH KULTUROWYCH I POWODACH MIGRACJI



W części pierwszej poradnika czytelnik znajdzie informacje o tym, kim są osoby odmienne kulturowo, z jakimi problemami natury psychologicznej mogą się borykać.

Omówione zostały najważniejsze różnice kulturowe, a także przedstawiono przepisy i regulacje prawne dotyczące cudzoziemców w krajach partnerskich projektu (w Hiszpanii, Niemczech oraz Polsce).

Ponadto krótko scharakteryzowano motywację osób przybywających do naszych krajów - czy są to imigranci zarobkowi, czy powód ich migracji jest inny, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży z doświadczeniem migracji lub uchodźstwa.

Zapraszamy do zapoznania się z treścią.

KULTURA

DEFINICJA KULTURY

Człowiek jest z założenia istotą społeczną. Od zarania dziejów ludzie żyją stadnie. Ustalają własne reguły, systemy wartości, prawne regulacje. Dbają o swój rozwój, o swoje zaplecze materialne, o swoją duchowość. Wzrastają, rozwijają się i zmieniają z czasem i rozwojem cywilizacyjnym.

Kiedy ludzie zaczęli podróżować okazało się, że w innych miejscach na świecie ludzie są podobni, ale też i zupełnie różni. Nie różnili się tylko językiem, ale i wierzeniami, moralnością, wiedzą, prawem, a nawet i sztuką. Mieli zupełnie inną kulturę.

Według Wikipedii „kultura – wieloznaczny termin pochodzący od łac. cultus agri („uprawa roli”), interpretowany w wieloraki sposób przez przedstawicieli różnych nauk. Najczęściej jest rozumiana jako całokształt duchowego i materialnego dorobku społeczeństwa. Kulturę można określić jako ogół wytworów ludzi, zarówno materialnych, jak i niematerialnych: duchowych, symbolicznych, takich jak wzory myślenia i zachowania.

Bywa utożsamiana z cywilizacją i ze wzorami postępowania charakterystycznymi dla danego społeczeństwa; także z tym, co w zachowaniu ludzkim jest wyuczone, w odróżnieniu od tego, co jest biologicznie odziedziczone.” (Wikipedia)

Trudno jednoznacznie zdefiniować kulturę. Popularną definicją jest definicja Edwarda Tylora: „Kultura, czyli cywilizacja, jest to złożona całość, która obejmuje wiedzę, wierzenia, sztukę, moralność, prawa, obyczaje oraz inne zdolności i nawyki nabyte przez ludzi jako członków społeczeństwa”.



Zdj. Wielokulturowość (https://img.freepik.com/darmowe-wektory/grupa-roznych-osob-roznym-pochodzeniu-etnicznym_1284-62780.jpg?w=1060&t=st=1682781964~exp=1682782564~hmac=03ef33ae739fe6c39083e794c4b72bc1be08c44faa4c03ac120745097d72d0aa)

Przez wieki każde społeczeństwo rozwinęło własną kulturę. Podróże, migracje, rozwój cywilizacyjny sprawiły, że społeczeństwa mieszają się. Ludzie zmieniają miejsca zamieszkania w poszukiwaniu nowego początku, pracy, nowych wyzwań, rozwoju osobistego czy poczucia bezpieczeństwa. Wielokulturowość stała się faktem. Społeczeństwo wielokulturowe to takie w obrębie, którego koegzystują różne kultury - nieraz bardzo zróżnicowane. Doskonałym przykładem są Stany Zjednoczone, a i większe miasta Europy jak na przykład Berlin czy Paryż idealnie obrazują takie społeczeństwo. Polska także stała się wielokulturowa. Rozwój międzynarodowego rynku pracy, otwarcie sektora edukacyjnego na tak zwaną „edukację bez granic” sprawiło, że w Polsce wymiar wielokulturowy zagościł na stałe. Ostatnie wydarzenia w Ukrainie i otwarcie naszego społeczeństwa na pomoc uchodźcom to kolejny czynnik rozwoju multikulturalnego. Oczywiście, jak każda zmiana, wymaga to czasu i cierpliwości. Wymaga ustaleń prawnych, ale i wymaga chęci, otwarcia, elastyczności oraz poznania odmiennej kultury. Zmiany zachodzące w społeczeństwie, które staje się wielokulturowe postępują wolno, ale zachodzą cały czas. Ludzie uczą się jak żyć w nowej rzeczywistości, jak żyć z innymi, odmiennymi kulturowo, jednostkami.

Ten proces nie zawsze wiąże się z powszechną akceptacją. Uczucia wobec inności i zmian mogą być bardzo skrajne - od ekscytacji po uprzedzenia.

Pozytywne postrzeganie inności i zmian:

- ekscytacja;
- zafascynowanie;
- otwarcie;
- inspiracja;
- chęć rozmowy;
- naśladowanie;
- tolerancja;
- akceptacja.

Negatywne postrzeganie inności i zmian:

- dystans;
- lęk;
- uprzedzenia;
- stereotypy;
- brak chęci dialogu;
- wrogość;
- obwinianie;
- ideologie.

Rys. Pozytywne i negatywne postrzeganie inności i zmian (opracowanie własne)

ODMIENNOŚĆ KULTUROWA

Na stronie internetowej edefinicje.pl można odnaleźć aż 22 definicje słowa odmienność. Tu przytaczamy część z nich:

ODMIENNOŚĆ to:

- Egzotyczność
- Inność
- Kontrast
- Niejednakowość
- Niejednorodność
- Niepewność, niestabilność, niejednostajność
- Nieregularność, niestałość, nierównomierność
- Nietypowość
- Obcość
- Odrębność
- Indywidualność
- Odrębność, rozbieżność, dwubiegunowość
- Przeciwnieństwo
- Przeciwstawność
- Różność.

Ta mnogość definiowania pokazuje przede wszystkim, że odmienność nie kojarzy się nam zbyt dobrze. Zwykle jest to coś nowego, czego w pierwszym odruchu nie chcemy, nie

umiemy, lub nie wiemy jak zaakceptować. Dotyczy to każdej dziedziny naszego życia.

Nie inaczej jest także z odmiennością kulturową. Dlatego tak niezwykle ważna jest edukacja od najwcześniejszych lat życia, nauka akceptacji i tolerancji oraz integracja międzykulturowa. Tak istotne jest uczenie, że inny, odmienny to ktoś, kogo najpierw należy poznać zanim się go oceni, odrzuci czy skreśli.



Zdj. https://img.freepik.com/darmowe-zdjecie/mlodzi-dorosli-podrozujacy-w-okresie-zimowym_23-2149211153.jpg?w=996&t=st=1682190370~exp=1682190970~hmac=d242faf70dcf49a17feb03403e42cd1b3dd4fbf93957ef240095b0338844f77

Kim są osoby odmienne kulturowo?

To imigranci, uchodźcy, reemigranci, osoby z mieszanych małżeństw, mniejszości narodowe i etniczne, repatrianci. Każdy z nich - z różnych powodów - znalazł się w naszym kraju i każdy z nich mierzy się z poznaniem naszej kultury i odnalezieniem się w nowych realiach. Naszym zadaniem jest ułatwić im odnalezienie się w tych realiach oraz zadanie sobie trudu poznania ich kultury.

Każda osoba odmienna kulturowo mierzy się trudnościami wiążącymi się z odnalezieniem w nowej rzeczywistości. Na potrzeby tego projektu skupiamy się głównie na imigrantach i uchodźcach. Z jakimi problemami natury psychologicznej mogą borykać się imigranci i uchodźcy zamieszkujący Polskę?

Według Wikipedii „akulturacja – termin stosowany w naukach społecznych oraz naukach o zarządzaniu na określenie zjawisk zachodzących na styku kultur pomiędzy ludźmi (jednostkami i grupami). W psychologii międzykulturowej proces akulturacji połączony jest z takimi pojęciami jak: kultura, zmiana kulturowa, proces adaptacji (przystosowania się), proces radzenia sobie z różnicami kulturowymi[...]”.

Akulturacyja dotyczy kaźdego, kto próbuje zaaklimatyzować się w nowym środowisku kulturowym. Często w tym miejscu pojawia się określenie szok kulturowy. Dotyczy ono osób, które w przeciągu dłuższego czasu miały kontakt z odmienną kulturą. Jest to nic innego jak reakcja na tę nowość.

W przypadku imigrantów i uchodźców szok może być o tyle większy iż nie mieli czasu przygotować się na taką zmianę. Wyrwani z rodzimego środowiska, rzućeni w nowe, nieznanie miejsca, zmuszeni zaczynać wszystko “od nowa”, odczuwają już ogromny stres. Do tego muszą poznać wszystkie normy, prawa i zasady społeczne obowiązujące w nowym miejscu. To rodzi frustrację i lęk oraz poczucie pogorszenia jakości życia. Nowa kultura wymaga poczynienia istotnych zmian w różnych sferach życia. Poznanie zasad społecznych jest procesem długotrwałym i żmudnym. Często zdarzają się nieporozumienia, z których mogą rodzić się konflikty.

Imigranci mogą mieć poczucie osamotnienia, niezrozumienia. Mogą czuć się gorsi, niechciani, odrzućeni. Bariera językowa pogarsza te odczucia. Presja nauki nowego języka, nowych zasad i norm, zwiększa frustrację i stres. Do tego dochodzi strach o to co pozostawili w rodzinnych stronach - rodzina, przyjaciele, praca, dorobek życia. Narastające trudności mogą powodować obniżenie nastroju, stany depresyjne czy depresję.

Niepokój budzą pytania o przyszłość. Czy wracać, czy pozostać w nowym kraju i tu budować swoją przyszłość? Szukać pracy na stałe, czy tylko aby podreperować domowy budżet? Wysyłać dzieci do polskich szkół czy kontynuować naukę online? Osiedlać się na stałe, nawiązywać nowe znajomości i przyjaźnie?



Rys. opracowanie własne

RÓŻNICE KULTUROWE

Różnice kulturowe wynikają z różnych przekonań zachowań, praktyk, języków i wyrażeń charakterystycznych i unikalnych dla danej grupy społecznej czy pochodzenia narodowego.

Różnice kulturowe pojawiają się w momencie spotkania dwóch przedstawicieli odmiennych kultur. Odkrywają wówczas jak wiele ich różni. Nawet jeśli mają wspólny cel - na przykład pracują razem, różnice mogą przeważać nad podobieństwami. Z jednej strony ta różnorodność sprzyja rozwojowi, ubogaca, ale może prowadzić do wielu problemów wynikających właśnie ze zderzenia odmiennych kultur.

Kultura to nie tylko cechy kulturowe, nie tylko jej własne atrybuty, ale to również to, czym dana kultura nie jest. Różnice między kulturami dotyczą muzyki, języka, religii, obyczajów i tak dalej.

Ludzie przynależą do głównych kultur i niezliczonych subkultur. Jednocześnie możemy należeć do różnych kultur. Przykładowo można być Polakiem, katolikiem, należeć do klubu wspinaczkowego oraz być kibicem Arki Gdynia - to już cztery różne, a pewnie do jednej osoby można by dopasować więcej.

Nie sposób wymienić wszystkich kultur, ani wszystkich różnic pomiędzy nimi. Jednakże można wymienić główne różnice międzykulturowe.

— Wygląd fizyczny

To pierwsza rzecz, którą zauważamy. Zewnętrzne różnice w wyglądzie to te oczywiste i niezwykle ważne sposoby podkreślania przynależności do danej kultury.

Obejmują one:

- * odzież - jej rodzaj, materiał, ale i sposób jej noszenia,
- * biżuterię,
- * modyfikacje ciała - tatuaże, piercing itp. ,
- * chód,
- * język ciała.

— Różnice w przekonaniach

— Różne obyczaje kulturowe - kodeksy postępowania, normy, zasady

— Różne działania - czym się zajmują co robią członkowie danej kultury

- Różne rzeczy - przedmioty, specjalistyczne sprzęty, ważne atrybuty
- Różne krajobrazy - kultury tworzą lub zmieniają krajobraz tak, że staje się on wyznacznikiem tej kultury. Nie sposób pomylić krajobrazu południa Francji, czyż nie?
- Różnice kulturowe w komunikacji - każda kultura ma swój język, własny system komunikacji, jak kod, dialekt, żargon czy system zapisu muzyki.
- Różne kultury na całym świecie - kultury są odrębne geograficznie, można je odnaleźć w określonych miejscach. Wyjątkiem są kultury i subkultury internetowe!



Rys. https://img.freepik.com/darmowe-wektory/plaskie-tlo-dnia-ludnosci-swiata-z-planeta-i-ludzmi_23-2149427306.jpg?w=996&t=st=1681553772~exp=1681554372~hmac=ee655267cbfd717a3cddb36cd7ddd35b4492e74c2a28e590b71f039affbb298

STEREOTYPY I AUTOSTEREOTYPY

W tym miejscu warto również wspomnieć o funkcjonujących w kulturach stereotypach i autostereotypach dotyczących innych kultur (a również i swojej). Dotyczą one głównie myślenia, ale i mówienia. Mają znaczący wpływ na działanie oraz zachowanie.

Są to zbiory przekonań dotyczących innych kultur, grup społecznych czy pojedynczych osób. Wyrażane są jako logiczny osąd, lecz niezweryfikowany, który ma tendencję do przypisywania określonych wartości lub sposobów postępowania. Bardzo często generalizują, są mylone ze standardami kulturowymi i mają wysoki stopień rozpowszechniania.

Używanie stereotypów jest związane z:

- kategoryzowaniem - naklejaniem etykietek, które mają wydzźwięk wartościowania emocjonalnego,
- generalizowaniem - uogólniają i dotyczą wszystkich w danej grupie,
- powtarzalnością i utrwalaniem - wielokrotnie powtarzane łącznie z przykładem działania, które to potwierdza

- wartościowaniem - zazwyczaj negatywnym, odcinającym od pewnej grupy społecznej.

Stereotypy mają zazwyczaj wydźwięk negatywny, gdyż utrudniają komunikację. Warto konfrontować się zatem ze znanymi nam stereotypami, aby nie hamowały porozumiewania się.

Oprócz stereotypów mamy również do czynienia z autostereotypami. Są one ukierunkowane na siebie i własną grupę społeczną. Oczywiście również mają wydźwięk negatywny. Dotyczą zwykle wad naszej grupy społecznej, rzadziej zalet. Zmieniają się one dynamicznie. Powstają często na podstawie stereotypów innych, najczęściej najbliższych sąsiadów.

RÓŻNICE KULTUROWE MIĘDZY POLSKĄ A UKRAINĄ

Wiedząc czym są różnice kulturowe i jakie ma to znaczenie dla budowania wspólnych relacji przejdźmy do najważniejszych różnic między Polską a Ukrainą.

* Język

Faktem jest, że zarówno język polski, jak i ukraiński mają ze sobą wiele wspólnego, ale jak bardzo różnią się lub są do siebie podobne?

Język polski i ukraiński wywodzą się z języka prasłowiańskiego. Polski z gałęzi zachodniosłowiańskiej, ukraiński wschodniosłowiańskiej.

Język polski jest językiem urzędowym w Polsce, a język ukraiński jest językiem urzędowym w Ukrainie.

Warto też pamiętać iż w czasach Rzeczypospolitej Obojga Narodów Ukraina pozostawała pod rządami Polski co również wpłynęło na kulturę Ukrainy - jej polonizację. Pod rządami Polski stopniowo język ukraiński został zmieniony na

polski, a ukraińska szlachta nauczyła się języka polskiego oraz przeszła na katolicyzm w tym czasie. To przyniosło trwałe zmiany w dialektach języka ukraińskiego używanych w zachodniej części współczesnej Ukrainy. Tam słownictwo pozostaje bliższe polskiemu, w większym stopniu niż w centralnej części Ukrainy.

Podobieństwa obu języków:

Język polski i ukraiński są językami mocno fleksyjnymi, mają swobodną kolejność wyrazów, choć głównie dominuje układ podmiot-czasownik-dopełnienie.

W obu językach nie występują przedimki, zaimki podmiotowe mogą być odrzucane. Rzeczowniki, przymiotniki, zaimki i liczebniki odmieniają się przez liczby, przypadki i rodzaj.

W obu językach podobieństwo leksykalne jest znaczące. Wiele słów jest takich samych.

Istotnym podobieństwem są nazwy miesięcy. Nie pochodzą od bogów rzymskich (jak na przykład w języku rosyjskim), ale od naturalnych elementów charakterystycznych dla danego okresu tj.:

Styczeń - Січень

Luty - Лютий

Marzec - Березень

Kwiecień - Квітень

Maj - Травень

Czerwiec - Червень

Lipiec - Липень

itd.

Co różni język polski i język ukraiński?

Główna różnica to alfabet. Język polski postępuje się alfabetem łacińskim, ukraiński - cyrylicą.

Język polski dodatkowo zawiera litery utworzone przy użyciu znaków diakrytycznych: kreskę nad literami ć, ś, ó, ń, ź i poprzez literę ł, kropkę nad literami ż lub ogonek w literach ą, ę.

Oba języki różnią się również wymową. Akcent w języku polski pada prawie zawsze a przedostatnią sylabę, w języku ukraińskim nie jest ustalony. Wymowa w języku polskim jest dość regularna.

Język ukraiński mimo podobieństw w gramatyce do języka polskiego to jednak jest bardziej zbliżony do języka rosyjskiego.

Аа Бб Вв Тг Дг Еє Єє
Жж Зз Цц Іі Іі Її Кк
Лл Мм Нн Оо Пп Рр Сс
Тт Уу Фф Хх Цц Чч
Шш Щщ Ъ ъ Юю Яя

Zdj. Alfabet ukraiński

https://i.wpimg.pl/1280x0/portal-abczdrowie.wpcdn.pl/imageCache/2022/06/29/adobestock-394712477-easy-resize-com_5df8.jpg

* Religia

Religia jest ważnym elementem życia każdej kultury. Wiara jest źródłem sensu istnienia, wyznacznikiem zasad, według których należy żyć i postępować, decyduje o moralności człowieka, umacnia wyznawane wartości. Religia determinuje przynależność do danej kultury. Określa ramy czasowe, wyznacza etapy życia.

Jest również kluczowym elementem sporów, różnic, prześladowań czy dyskryminacji. Dlatego tak istotna jest nauka tolerancji oraz akceptacji innowierców. Sprawa wiary bądź niewiary jest sprawą indywidualną oraz niezwykle intymną. Nie powinna wpływać na relacje międzyludzkie. Poznanie innych religii jest kluczem do ich akceptacji. To niewiedza wzbudza niepokój, strach, oraz osądzanie według stereotypów czy uprzedzeń.

Polacy i Ukraińcy są w większości chrześcijanami. W obu krajach około 88% deklaruje to wyznanie. Jednakże w Polsce dominuje wyznanie rzymskokatolickie, natomiast w Ukrainie prawosławne. Wierni obu wyznań wierzą w Boga, Trójcę Świętą oraz wyznają kult maryjny. Wierzą również, że w Eucharystii chleb i wino to ciało i krew. Zatem co różni prawosławie i katolicyzm?

– Eucharystia

Różnica dotyczy formy przyjmowania Eucharystii. W Kościele katolickim sakrament jest przyjmowany pod postacią Hostii, prawosławni wierni przyjmują komunię w postaci stałej oraz wina czerwonego.

Ponieważ znaczenie Eucharystii jest również odmienne, według wiary prawosławnej, w kościele prawosławnym do komunii przystąpić może jedynie członek kościoła, zatem katolik absolutnie nie może przyjmować tam Eucharystii i odwrotnie, gdyż przystępowanie do komunii skutkuje stanie się częścią tego kościoła, w którym komunię się przyjęło.

– Matka Boża

Kościół prawosławny odrzuca dogmat o Niepokalanym Poczęciu Najświętszej Marii Panny i Wniebowzięciu NMP.

– Papież

Prawosławie odrzuca ideę centralnej władzy kościelnej, nie uznaje papieża.

– Celibat

W kościele prawosławnym celibat obowiązuje tylko biskupów. Ksiądz może mieć żonę.

Warto tu podkreślić, że nazwa pop jest obraźliwą - prawosławny ksiądz to batiuszka lub ojciec.

– Czyściec i odpust

Kościół prawosławny odrzuca czyściec, odpusty, łaskę i grzech pierworodny.

- Miejsce odprawiania nabożeństw

Prawosławne msze odbywają się w cerkwi prawosławnej.

- Obrządki

W kościele prawosławnym wierni wykonują znak krzyża trzema palcami, nie jak katolicy - pięcioma. Chrzest i bierzmowanie udziela się jednocześnie przez trzykrotne zanurzenie w wodzie. Istotną rolę odgrywają ikony, jednocześnie jest zakaz oddawania czci rzeźbom. Krzyże są ośmioramienne.

- Święta prawosławne i katolickie

Katolicy i prawosławni obchodzą w większości te same święta. Wielkanoc i Boże Narodzenie obchodzi się w obu wyznaniach jednakże w różnych dniach. To wynika ze stosowania różnych kalendarzy.



Zdj. <https://przydrozniekapliczki.pl/wp-content/uploads/2018/04/Klukowicze-krzyze-podlaskie-1024x576.jpg>

* Tradycyjne potrawy

Ukraińska kuchnia to przede wszystkim tradycyjny barszcz ukraiński, kapuśniak oraz pielmieni. Znanym przysmakiem jest również słonina wieprzowa serwowana pod wieloma postaciami - nawet jako dodatek do deserów.

Najbardziej cenionym napojem jest kwas chlebowy który nie tylko doskonale gasi pragnienie, ale ma wiele walorów zdrowotnych. Ukraińska kuchnia na słodko to sękacz, kołacz czy kutia.

Ukraińska kuchnia jest bardziej tradycyjna niż polska. Wciąż opiera się głównie na potrawach mięsnych oraz smażonych. Mięso jest ważnym składnikiem diety ukraińskiej.



Zdj. <https://youthhumanimpact.com/wp-content/uploads/2021/11/unnamed-11.jpg>

* Życie społeczne

Według naszych wschodnich sąsiadów Polacy są bardzo otwarci. Ukraińców dziwi to, że witamy się z obcymi mijając ich miejscu zamieszkania czy jadąc wspólnie windą. Ukraińcy są serdeczni i wylewni lecz tylko do osób, które znają. Zasada - znam witam, nie znam nie witam. Okazuje się, że polskie spotkania właścicieli psów na spacerach, którzy mijają się w parku i ich krótkie rozmowy na temat pupili są również zaskakujące.

Dla Ukraińców niezwykle istotne jest życie w przyjaźni, a stosunki koleżeńskie są dużo ważniejsze niż dla Polaków. Obawa o popsucie kontaktów międzyludzkich jest niezwykle istotna w Ukrainie. Dlatego też Ukraińcy rzadziej niż Polacy skrytykują kolegów.



Zdj. https://img.freepik.com/darmowe-zdjecie/mezczyzna-idacy-na-spacer-z-psem-na-zewnatrz_23-2149392639.jpg?w=996&t=st=1681636550~exp=1681637150~hmac=60718226ebf185d3afb3246a30c3effd7aeb6fa2ec9c1b0dc78ea758ff77642d

* Ubiór

Zarówno polskie jak i ukraińskie kobiety są bardzo eleganckie. Dbają o wygląd oraz podążają za współczesnymi wyznacznikami mody. Ukraińki jednak stawiają na mocniejszy makijaż oraz nie obawiają się łączenia zdecydowanych kolorów. Polacy i polki częściej decydują się na tatuaże, a ukraińscy panowie na kolczyki w uchu.

Ukraińcy bardzo pochlebnie wyrażają się o polskich emerytach. Według nich są to ludzie bardzo aktywni, energiczni, a także dobrze ubrani.



Zdj. Tradycyjny strój ukraiński (<https://archiwum.allegro.pl/image//imagesNEW/big/96ef666dc58e4abd8536fae31a43cdf7ddb15bc39b3751b31706e3d90b5019dd>)



Zdj. Tradycyjny strój polski (<https://www.polskatradycja.pl/images/polska-tradycja/stroje-ludowe/stroje-gorali-zywieckich/stroj-gorali-zywieckich-00.jpg>)

* Tradycje i obyczaje

Polacy i Ukraińcy to narody o bogatej historii, wielu tradycjach i obyczajach. Ich losy wzajemnie się przeplatały na przestrzeni wieków. Obydwa narody są dumne ze swej narodowości, którą często podkreślają. Zarówno Polacy jak i Ukraińcy często podkreślają, że są dumni ze swojego kraju, zabytków oraz architektury. Obydwa narody są również przywiązane do swoich tradycji oraz i kultury narodowej.



Zdj. Zamek w Malborku. Polska

[https://ocdn.eu/pulscms-transforms/1/](https://ocdn.eu/pulscms-transforms/1/gqaktkuTURBXy8wYmNkMGZjNy1iNDJLTQ3NzAtOTk1ZC0wZjBhYzQ5NzRmYWUuanBIZ5GTBc0EsM0CdA)

[gqaktkuTURBXy8wYmNkMGZjNy1iNDJLTQ3NzAtOTk1ZC0wZjBhYzQ5NzRmYWUuanBIZ5GTBc0EsM0CdA](https://ocdn.eu/pulscms-transforms/1/gqaktkuTURBXy8wYmNkMGZjNy1iNDJLTQ3NzAtOTk1ZC0wZjBhYzQ5NzRmYWUuanBIZ5GTBc0EsM0CdA)



Zdj. Katedra św. Zofii w Kijowie. Ukraina

https://chasingunesco.com/wp-content/uploads/2021/03/kijow_0509p2.jpg

PRZEPISY I REGULACJE PRAWNE DOTYCZĄCE CUDZOZIEMCÓW

IMIGRANT

Według słownikowej definicji imigrant to osoba przybyła z zagranicy w celu osiedlenia się na pobyt czasowy lub stały.

Międzynarodowe migracje są ostatnio w centrum dyskusji politycznych i publicznych na całym świecie. Kim jest imigrant? Najprościej - to osoba mieszkająca w kraju innym niż ten, w którym się urodziła. Niezależnie od tego czy przyjęła inne obywatelstwo, czy wyszła za mąż za obywatela danego kraju, czy ma inny status - zawsze już będzie migrantem międzynarodowym.

Około 3% populacji światowej, czyli jakieś 258 milionów z 7,7 miliarda ludzi na świecie – to międzynarodowi migranci. Trzy czwarte imigrantów pochodzi z krajów słabiej rozwiniętych. Ludzie częściej migrują między krajami biednymi, niż z biednego do bogatego.



https://wpvip.edutopia.org/wp-content/uploads/2022/10/iStock-506135132_master.jpg?w=2000&quality=85

UCHODŹCA

Szczególnym przypadkiem migrantów są uchodźcy. Według słownikowej definicji uchodźca to każda osoba znajdująca się poza krajem swojego obywatelstwa, która nie może lub nie chce wrócić do tego kraju z powodu prześladowań lub uzasadnionej obawy przed prześladowaniem. Podstawą prześladowania lub obawy przed nim może być rasa, religia, narodowość cudzoziemca,

przynależność do określonej grupy społecznej lub przekonania polityczne.

Konwencja dotycząca statusu uchodźców, sporządzona w Genewie dnia 28 lipca 1951 r. (Dz. U. z 1991 r. Nr 119, poz. 515 i 517)

Konwencja genewska w sprawie uchodźców i jej późniejszy protokół zapewniają uchodźcom ochronę międzynarodową, ale ponad wszystko prawo do niezwracania ich do kraju z którego uciekli.

Konwencja genewska dotycząca statusu uchodźców została uchwalona 28 lipca 1951 r. po zorganizowanej wcześniej specjalnej konferencji ONZ. W życie weszła 22 kwietnia 1954 r. Konwencja systematyzuje kto jest uchodźcą oraz jaką ochronę, prawa i pomoc powinni otrzymać uchodźcy.

Początkowo konwencja skupiała się na uchodźcach w Europie po II wojnie światowej. W 1967 roku została poszerzona Protokołem w sprawie statusu uchodźców. Obecnie Konwencja skupia 146 państw. Wciąż pozostaje najważniejszym międzynarodowym dokumentem dotyczącym ochrony uchodźców.

W artykule 1 Konwencji jest zapis dotyczący wyjaśnienia terminu Uchodźca. Zgodnie z tą definicją uchodźcy to osoby, które „na skutek uzasadnionej obawy przed

prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności grupa społeczna lub przekonania polityczne” znajdują się poza granicami kraju, którego są obywatelami. Nie mogą lub z powodu tej obawy nie chcą korzystać z ochrony swojego kraju.

Konwencja jasno określa prawa i obowiązki uchodźców. Nie określa jednak prawa do azylu. W konwencji znajdujemy podstawowe prawa, jak wolność wyznania i dostęp do sądów. Zapewnienie ochrony przed wydaleniem do kraju, w którym jest ryzyko prześladowań. To właśnie to zapewnienie stanowi obecnie podstawę prawa międzynarodowego w sprawie ochrony uchodźców.

Obowiązkiem uchodźców jest zaś przestrzeganie praw kraju w którym się znaleźli oraz udowodnienie, że ich obawa przed prześladowaniem jest uzasadniona.



<https://bi.im-g.pl/im/68/da/1a/z28157288AMP,Polsko-ukrainskie-przejscie-graniczne-po-ataku-Ros.jpg>

POLSKA

Polska leży w sercu kontynentu europejskiego.

Polska w pigułce

NAZWA OFICJALNA:

Rzeczpospolita Polska

FORMA RZĄDU: Republika

STOLICA: Warszawa

LUDNOŚĆ: 38 420 687

JĘZYK OFICJALNY: polski

PIENIĄDZE: złote

OBSZAR: 120 728 mil kwadratowych (312 685 kilometrów kwadratowych)

GŁÓWNE PASMA GÓRSKIE: Karpaty, Sudety

GŁÓWNE RZEKI: Wisła, Odra

W miarę rozwoju gospodarczego Polska stała się krajem, który jest atrakcyjny dla imigrantów.

Od kilku lat możemy się poszczycić większą liczbą imigrantów niż emigrantów. Oczywiście uchodźcy wojenni z Ukrainy były przysłowiową kropką nad “i” w tym temacie.



Po wejściu do Unii Europejskiej w Polsce rozpoczął się czas emigracji. Ludzie masowo wyjeżdżali w poszukiwaniu pracy czy wyższych zarobków.

Obecnie mamy największą wśród krajów naszego regionu Europy liczbę imigrantów. Polska przeszła ten proces nie jako pierwsza, ale na pewno to u nas był on najgwałtowniejszy.

Stało się tak między innymi za sprawą przepisów, a głównie tego dotyczącego możliwości uzyskania krótkoterminowej wizy, która umożliwia pracę na podstawie oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca. Pracodawcy z Polski mogli to oświadczenie wystawiać obywatelom sześciu krajów:

- Białorusi,
- Gruzji,
- Mołdawii,
- Rosji,
- Rumunii
- Ukrainy.

W ciągu dekady oświadczeń było coraz więcej. Liczba wzrosła ze 180 tysięcy do 1,6 miliona.

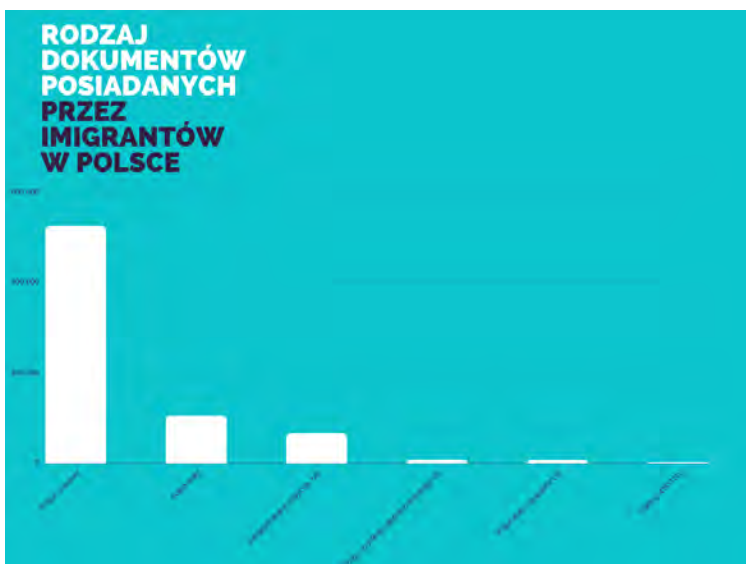
W Polsce łatwo również uzyskać pozwolenie na pobyt. W ostatnich latach to nasz kraj wiodł prym w liczbie pierwszych pozwoleń na pobyt .

Polska stała się przez to bardzo atrakcyjna pod względem migracji za pracą. A ponieważ w tym samym czasie zaczęła spadać liczba emigrantów, staliśmy się krajem imigracji. A to wszystko w niecałą dekadę.

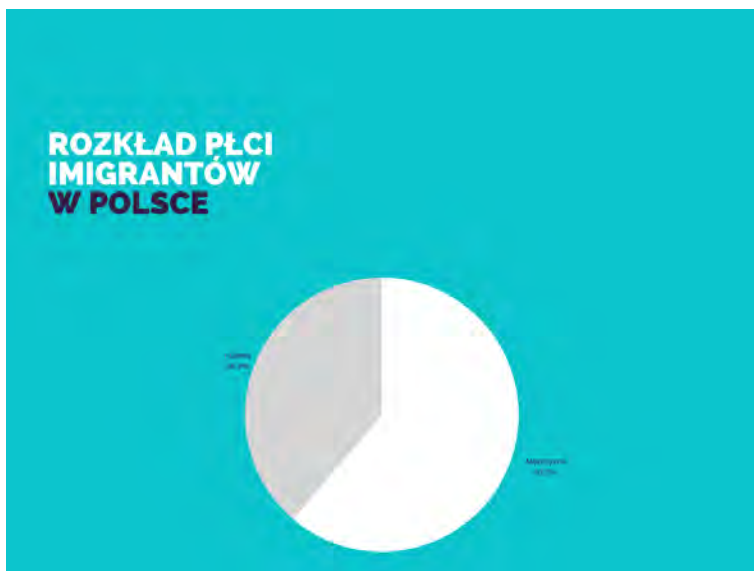
Według najnowszych danych rządowych zamieszczonych na witrynie <https://migracje.gov.pl/> oto jak prezentują się statystyki migracji w Polsce.



Opracowanie własne na podstawie danych z <https://migracje.gov.pl/>



Opracowanie własne na podstawie danych z <https://migracje.gov.pl/>



Opracowanie własne na podstawie danych z <https://migracje.gov.pl/>

ROZKŁAD WIEKU IMIGRANTÓW W POLSCE



Opracowanie własne na podstawie danych z <https://migracje.gov.pl>

AKTY PRAWNE DOTYCZĄCE CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

- * Zezwolenie na pobyt czasowy
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r., poz. 2354 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy (Dz. U. z 2019 r., poz. 779)
- Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 26 lipca 2022 r. w sprawie opłat pobieranych w Rzeczypospolitej Polskiej od cudzoziemców za wydanie i wymianę dokumentów, które mogą być wydane cudzoziemcom, oraz trybu ich uiszczania (Dz. U. z 2022 r. poz. 1583)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2021 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz. U. z 2021r., poz. 1296).

- * Zezwolenie na pobyt stały
 - Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r., poz. 2354 z późn. zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt stały (Dz. U. z 2014 r., poz. 568)
 - Ustawa z dnia 9 listopada 2000 r. o repatriacji (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1472)
 - Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2021 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r., poz. 1296)
 - Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 26 lipca 2022 r. w sprawie opłat pobieranych w Rzeczypospolitej Polskiej od cudzoziemców za wydanie i wymianę dokumentów, które mogą być wydane cudzoziemcom, oraz trybu ich uiszczania (Dz. U. z 2022 r. poz. 1583).
- * Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE
 - Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r., poz. 2354 z późn. zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie wniosku o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt rezydenta

długoterminowego Unii Europejskiej (Dz. U. z 2014 r., poz. 569)

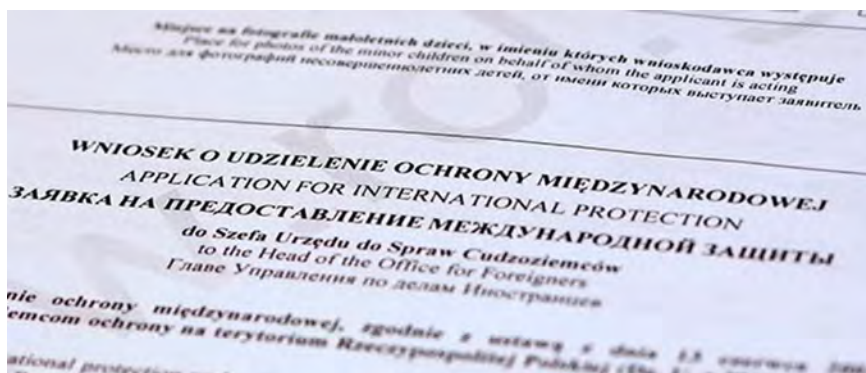
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2021 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r., poz. 1296)
- Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 26 lipca 2022 r. w sprawie opłat pobieranych w Rzeczypospolitej Polskiej od cudzoziemców za wydanie i wymianę dokumentów, które mogą być wydane cudzoziemcom, oraz trybu ich uiszczania (Dz. U. z 2022 r. poz. 1583).



<http://oslonydomaszyn.biz/bezpieczenstwo-uzytowania-maszyn-regulacje-i-akty-prawne/>

OCHRONA MIĘDZYNARODOWA

Ochrona międzynarodowa przysługuje cudzoziemcy, jeżeli grozi mu prześladowanie lub realne ryzyko utraty życia czy zdrowia. Może wówczas uzyskać status uchodźcy lub ochrony uzupełniającej.



<https://www.gov.pl/photo/format/2ca0dd1f-7c6d-4802-997a-85db34032d93/resolution/1408x594>

W roku 2022 Urząd do Spraw Cudzoziemców wydał około 11 tys. decyzji w sprawach o udzielenie ochrony międzynarodowej. Ubiegali się o nią głównie Białorusini i Ukraińcy. Warto tu podkreślić, że czas oczekiwania na decyzję, był krótszy niż czas wskazany przez ustawę o średnio 2 miesiące.

Samych wniosków o udzielenie ochrony międzynarodowej w 2022 wpłynęło około 10 tys. To o 28% więcej niż w roku 2021.

Byli to obywatele:

- Białorusi – 3,1 tysięcy,
- Rosji – 2,2 tysięcy,
- Ukrainy – 1,8 tysiąca,
- Iraku – 0,6 tysiąca,
- Afganistanu – 0,4 tysiąca.

Okolo 5 tysięcy cudzoziemców spełniało warunki otrzymania ochrony międzynarodowej. Przede wszystkim byli to obywatele Białorusi, Ukrainy oraz Rosji.

Odmowę otrzymało około 1,5 tysiąca osób. Głównie z Rosji, Iraku oraz Tadżykistanu.

Zdarzały się też umorzenia postępowania. Głównie ze względu na wcześniejszy wyjazd z Polski wnioskodawcy lub wycofania wniosku (to przede wszystkim obywatele Ukrainy).

Według informacji zamieszczony na rządowej stronie <https://www.gov.pl/> „złożeniu wniosku towarzyszą dodatkowe procedury takie jak:

- fotografowanie (obowiązkowe),
- pobieranie odcisków palców (obowiązkowe dla osób powyżej 14 roku życia),
- badania lekarskie i zabiegi sanitarne,
- szczegółowe sprawdzenie osoby (tylko w przypadkach uzasadnionych względami bezpieczeństwa porządku),
- indywidualna rozmowa dotycząca okoliczności wskazujących, które państwo będzie odpowiedzialne za rozpatrzenie wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej.”

IMIGRANCY I UCHODźCY Z UKRAINY

Według Urzędu do Spraw Cudzoziemców po roku od zbrojnej napaści Rosji na Ukrainę w Polsce schronienie znalazło ponad 1 milion obywateli z Ukrainy. Są to głównie kobiety i dzieci. Ukraińscy stanowią obecnie około 80% obcokrajowców w Polsce (źródło: <https://udsc.prowly.com/releases/statystyki-migracyjne>).

W tej grupie 87% to kobiety, Same dzieci i młodzież to 43% Ukraińców, którzy uzyskali numer PESEL.

Na pobyt czasowy zezwolenia uzyskało 360 tys. obywateli Ukrainy. Przeważającą grupą są osoby, które starały się o niego ze względu na chęć podjęcia pracy. Na pobyt stały zezwolenia ma około 65 tys. Ukraińców.

Od 1 kwietnia 2023 r. Ukraińcy posiadający numer PESEL ze statusem UKR mogą ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy, aby podjąć pracę czy prowadzić działalność gospodarczą. To rozwiązanie jest opcją dla osób czujących się pewnie na polskim rynku pracy i gotowych zrezygnować z ochrony czasowej.



Według ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy, od dnia 1 kwietnia 2023 r wprowadzono nową regulację dzięki, której Ukraińcy mogą ubiegać się o pobyt czasowy. Dotyczy to osób przebywających na terenie Polski w sposób legalny i posiadających numer PESEL ze statusem UKR.

Nowe regulacje prawne dotyczące zezwoleń:

- zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach),
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (o którym mowa w art. 127 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach),
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej (o którym mowa w art. 142 ust. 1 lub 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach).

Do uzyskania zezwoleń na pobyt, Ukraińcy muszą spełniać wymogi opisane w przepisach o cudzoziemcach.

„Obecnie ok. 1 mln obywateli Ukrainy i członków ich rodzin korzysta w Polsce z ochrony czasowej, czego potwierdzeniem jest posiadanie numeru PESEL ze statusem

UKR (nadanego zgodnie z ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa).” <https://udsc.prowly.com/236625-zezwolenia-na-pobyt-dla-obywateli-ukrainy-objetych-ochrona-czasowa>

HISZPANIA

Hiszpania zajmuje większość Półwyspu Iberyjskiego, rozciągając się na południe od Pirenejów do Cieśniny Gibraltarskiej, która oddziela Hiszpanię od Afryki.

Hiszpania w pigułce

OFICJALNA NAZWA: Królestwo Hiszpanii

FORMA RZĄDU: Monarchia parlamentarna

STOLICA: Madryt

LUDNOŚĆ: 49 331 076

JĘZYKI OFICJALNE: hiszpański kastylijski, baskijski, kataloński i galicyjski

PIENIĄDZE: Euro

OBSZAR: 195 363 mil kwadratowych (505 988 kilometrów kwadratowych)



GŁÓWNE PASMA GÓRSKIE: Pireneje, Sierra de Guadarrama, Sierra de Gredos, Sierra Nevada

GŁÓWNE RZEKI: Gwadalkiwir, Ebro, Duero, Miño, Tajo i Guadiana

Hiszpania to jeden z najczęściej wybieranych krajów jako docelowy przez migrantów w Europie. Populacja osób urodzonych za granicą to ponad 7 milionów. Stanowi to około 15% populacji Hiszpanii, z czego 10% to osoby urodzone poza krajami europejskimi (a z nich 11% nie miało obywatelstwa hiszpańskiego).

Hiszpania, aż do lat 90 tych, była krajem emigracyjnym. Otwarcie rynku pracy w Unii Europejskiej, szybko rozwijająca się gospodarka oraz dobre warunki wizowe przyczyniły się do ponad sześciokrotnego wzrostu populacji osób urodzonych za granicą w Hiszpanii. W zasadzie na początku XXI wieku w Hiszpanii imigrantów przybywało najszybciej niż w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej.

W Hiszpanii imigracja miała ogromny wpływ ekonomiczny, społeczny i demograficzny. Liczba imigrantów rosła bardzo szybko. W 2010 roku jeden na dziesięciu mieszkańców był obcokrajowcem. W 2022 roku populacja

Hiszpanii liczyła 47,4 miliona ludzi, a w tym 5,4 miliona miało inną narodowość niż hiszpańską

Obecnie w Hiszpania nadal jest jednym z najczęściej wybieranych krajów docelowych migracji. Największe grupy to:

- Marokańczycy,
- Chińczycy,
- Ekwadorczycy
- Kolumbijczycy.

Są to zazwyczaj osoby w wieku produkcyjnym. Pracują najczęściej w przemyśle i usługach- mężczyźni w budownictwie i rolnictwie, kobiety w opiece zdrowotnej oraz sprzątaniu. Najczęściej poziom wykształcenia nie ma znaczenia - liczą się potrzeby rynku pracy. Praca w Hiszpanii to główny powód migracji.

Do Hiszpanii przybywa jeden z najwyższych odsetek przymusowych migrantów. O azyl ubiegają się głównie mieszkańcy Wenezueli, Kolumbii i Hondurasu. Przymusowi migranci przybywają zarówno drogą powietrzną, jak i morską. Te drugie często kończą się śmiercią w wyniku wycieńczenia organizmu po wielodniowym dryfowaniu po morzu.

Według danych z IOM w latach 2010-2019 liczba imigrantów w Hiszpanii wzrosła o 21%. Tym samym Hiszpania zajmuje dziesiąte miejsce na świecie pod względem liczby przyjętych imigrantów.

<i>Miejsce</i>	<i>Kraj</i>
1.	<i>Stany Zjednoczone</i>
2.	<i>Niemcy</i>
3.	<i>Federacja Rosyjska</i>
4.	<i>Arabia Saudyjska</i>
5.	<i>Wielka Brytania</i>
6.	<i>Zjednoczone Emiraty Arabskie</i>
7.	<i>Kanada</i>
8.	<i>Francja</i>
9.	<i>Australia</i>
10.	<i>Hiszpania</i>

*Tab. Miejsce na świecie pod względem liczby przyjmowanych imigrantów.
(opracowanie własne)*

W raporcie opublikowanym w 2016 przez hiszpańską Komisję ds. Pomocy Uchodźcom (CEAR) zwrócono uwagę, że zarówno imigranci jak i uchodźcy spotykają się z różnymi przejawami dyskryminacji w Hiszpanii. Dyskryminacja ta dotyczy zatrudnienia, dostępu do mieszkań, szkoły,

świadczeń zdrowotnych oraz dyskryminacji ze względu na płeć.

Ta dyskryminacja uniemożliwia imigrantom i uchodźcom integrację społeczną ale i ekonomiczną.

PRAWA UCHODźCÓW Z UKRAINY

Obywatele Ukrainy posiadający ukraiński lub biometryczny paszport mogą przekraczać granicę Unii Europejskiej i przebywać tam przez 90 dni.

Na terytorium Hiszpanii mogą wjechać na podstawie paszportu biometrycznego. Jeśli nie posiadają takiego i nie mają wizy powinni udać się do najbliższego Ukrainie konsulatu - w Polsce, Rumunii lub na Węgrzech. Tam konsulat może wydać potrzebną zgodę.

Przekraczanie granicy z dzieckiem jest możliwe, gdy ma się ze sobą akt urodzenia dziecka oraz dokumenty potwierdzające więzi rodzinne z osobą, która z dzieckiem granicę przekracza.

W marcu 2022 roku Rada Unii Europejskiej uruchomiła procedurę czasowej ochrony dla Ukraińców szukających schronienia przed wojną. Ochrona daje możliwość obywatelom Ukrainy przez rok mieszkać, studiować, pracować na terenie Unii Europejskiej. W przypadku przedłużania się wojny, Unia przewiduje przedłużenie tej ochrony o następne trzy lata.

Mieszkańcy Ukrainy, którzy przekraczają granicę UE z automatu otrzymują status ochrony tymczasowej. Dzięki tej procedurze mogą udać się do dowolnego kraju UE i tam pozostać.

Wszyscy Ukraińcy, którzy zmuszeni byli opuścić ojczyznę w wyniku inwazji Rosji, a także Ci, którzy na początku wojny przebywali już w Hiszpanii i nie mogą wrócić do domu, mogą otrzymać ochronę czasową.

Wg badań Pew Research Center Hiszpania jest jednym z najbardziej wspierających uchodźców krajem europejskim. W Hiszpanii 86% dorosłych obywateli opowiada się za przyjmowaniem uchodźców uciekających przed wojną i przemocą.

W Hiszpanii prężnie działa biuro UNHCR. Dba ono o prawa i dobrobyt osób ubiegających się o azyl i uchodźcom w Hiszpanii. Świadczy ono usługi doradcze, współpracuje z władzami oraz zapewnia wsparcie uchodźcom. UNHCR współpracuje również z organizacjami pozarządowymi. Ma to na celu pomoc w integracji uchodźców ze środowiskiem lokalnym. Zajmuje się również szkoleniami i akcją informacyjną w zakresie ochrony międzynarodowej.

UNHCR zajmuje się również wspieraniem uchodźców w drodze do niezależności oraz odporności. Zachęca uchodźców do przekazywania wiedzy, dzielenia się doświadczeniem ze społeczeństwem w jakim żyje. W tym celu stworzono wiele projektów, które poprawiają dostęp do informacji, o powstałych grupach wsparcia, inicjatywach i stowarzyszeniach, którym przewodniczą uchodźcy. Wszelkie usługi oferowane przez UNHCR są bezpłatne.

NIEMCY

Niemcy leżą w Europie Środkowej, nad Morzem Bałtyckim i Morzem Północnym. Od północy graniczą z Danią, od wschodu z Polską i Czechami, od południa z Austrią i Szwajcarią, a od zachodu z Francją, Luksemburgiem, Belgią i Holandią.



Niemcy w pigułce

OFICJALNA NAZWA: Republika Federalna Niemiec

FORMA RZĄDU: Republika Federalna

STOLICA: Berlin

LUDNOŚĆ: 80 457 737

JĘZYK OFICJALNY: niemiecki

PIENIĄDZE: Euro

OBSZAR: 134 838 mil kwadratowych (349 223 kilometrów kwadratowych)

GŁÓWNE RZEKI: Ren, Łaba, Men, Dunaj

Od lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku Niemcy są jednym z najpopularniejszych miejsc docelowych dla imigrantów na świecie. Obecnie stanowią oni niespełna jedną piątą populacji kraju, a każdego roku przenosi się tam ponad milion osób z całego świata.

Na rok 2022 około 20 milionów osób w Niemczech stanowi ludność napływową bądź urodziło się na terenie kraju jako dzieci dwóch imigrantów, jak podaje Federalny Urząd Statystyczny w Destatis. To wzrost o 6,3% w stosunku do liczby z 2021 r. i stanowi 24,3% całej populacji liczącej około 83,2 mln.

W latach 2013-2022 do Niemczech przeprowadziło się ponad 6 milionów osób. Spośród nich

- 27,9% stwierdziło, że przeprowadziło się, ponieważ uciekało lub szukało azylu,
- 24,2% przeniósł się w poszukiwaniu pracy,
- 23,8% przyjechało by dołączyć do rodziny,
- 8,2% w celach edukacyjnych.

POWODY MIGRACJI DO NIEMIEC



Niemcy są niezwykle atrakcyjną destynacją dla imigrantów ze względu przede wszystkim na sytuację gospodarczą państwa. Niemcy to bogaty kraj z otwartym na cudzoziemców rynkiem pracy, solidnymi zarobkami i stosunkowo niedużymi kosztami utrzymania. Można nawet zauważyć korelację pomiędzy niemiecką gospodarką a napływem cudzoziemców, oba wzrastają i maleją wprost proporcjonalnie.

Organizacja Współpracy Gospodarczej i rozwoju (ang. Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) podaje, iż spośród ludności napływowej 64% jest zatrudnione, co jest poniżej średniej OECD. Rozbieżność ta

wynika na ogół z różnic w dystrybucji wiekowej oraz edukacyjnej.

Dużą popularność zyskały sobie również poprzez zniesienie konieczności posiadania wizy pracowniczej dla obywateli UE, powodując falę imigrantów z całej Unii. Zasady swobodnego przepływu pracowników Unii Europejskiej wymagają, aby każdy obywatel państw członkowskich UE miał prawo do ubiegania się o pracę i uzyskiwania jej w Niemczech niezależnie od obywatelstwa. Zasady dotyczące podstaw swobodnego przemieszczania się zawarte są w artykule 39 Traktatu o Unii Europejskiej. Obejmuje to również ochronę przed jakąkolwiek formą dyskryminacji ze względu na narodowość w całym zakresie zatrudnienia. Spoza UE Niemcy przyjmują jedynie odpowiednio wykwalifikowanych lub dobrze wykształconych pracowników oraz członków ich najbliższej rodziny.

Wprowadzono również przepisy dotyczące europejskiej niebieskiej karty, które pozwalają na znacznie łatwiejszy dostęp do pracy i życia w Niemczech dla wysoko wykwalifikowanych cudzoziemców spoza UE. Aby móc otrzymać wizę zgodnie z obecnymi przepisami, osoby ubiegające się o nią uzyskać muszą wydawane przez odpowiedni organ certyfikujący uznany przez niemiecki rząd

uznanie kwalifikacji zawodowych. Oprócz tego wnioskodawca musi mieć odpowiednie kompetencje językowe, a także posiadać oświadczenie od swojego przyszłego pracodawcy.

Imigranci mogą również założyć własną działalność gospodarczą, wymaga to jednak początkowej inwestycji w wysokości 250 000 EUR i utworzenia co najmniej 5 stanowisk pracy.

Władze państwa bardzo chętnie przyjmują uchodźców z dotkniętych wojną lub innymi klęskami krajów. Wszystko to powoduje ogromny napływ ludności z zagranicy, który zwiększa się z roku na rok. W samym 2021, do Niemiec przybyło 1,32 miliona imigrantów z całego świata.

Najwięcej ludności napływa z:

- Polski,
- Turcji,
- Syrii,
- Rumunii,
- Bułgarii
- oraz, w związku z wojną Rosyjsko-Ukraińską, również z Ukrainy.

Niemcy przyjęły „do siebie” od początku wojny łącznie ponad milion ukraińskich uchodźców, czyli więcej, niż łączna liczba imigrantów, którzy przybyli do Niemiec w latach 2014-2016. Napływ ten spowodował wzrost populacji Niemiec do aż 1%, a ogólna liczba ludności wzrosła do rekordowego poziomu 84,5 miliona.

Pod koniec 2022 roku Ukraińcy stanowili 2% osób posiadających zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy zarobkowej. Większość z ok. 1,16 mln Ukraińców mieszkających w Niemczech pod koniec 2022 r. otrzymała tymczasową ochronę, a tym samym zezwolenie na pobyt ze względów humanitarnych, w tym 762 tys. osób w wieku produkcyjnym od 15 do 64 lat . Zwykle posiadali pozwolenie na pracę.

O status uchodźcy w Niemczech ubiegać mogą osoby ścigane z powodu rasy, narodowości, wyznania bądź religii oraz przynależności do grupy specjalnej. Obowiązuje ich krajowy zakaz deportacji, zakazujący powrót uchodźców do ich ojczystego kraju, w przypadku narażenia na bezpośrednie niebezpieczeństwo lub pogwałcenie praw człowieka.

Niemieckie prawo złagodziło przepisy imigracyjne.

Dnia 1 stycznia 2023 r. rząd Niemiec wprowadził kilka zmian w prawie imigracyjnym. Zmiany te obejmują:

- Obniżono wymagania dotyczące znajomości języka niemieckiego dla małżonków obywateli państw trzecich, którzy posiadają wize krajowe lub zezwolenia na pobyt w celu zatrudnienia. W rezultacie małżonkowie nie będą już musieli wykazać się znajomością języka niemieckiego na poziomie A1, aby kwalifikować się do ponownego zjednoczenia.
- Wprowadzono program 18-miesięcznego pobytu dla określonych grup migrantów:
 - Osoby poniżej 27 roku życia, które mieszkały w Niemczech przez okres trzech lat. Wcześniej wymóg uzyskania prawa pobytu wynosił cztery lata.
 - Prawo pobytu po okresie sześciu lub czterech lat, jeżeli wnioskodawca ma małoletnie dzieci.

MOTYWACJA OSÓB PRZYBYWAJĄCYCH DO POLSKI

Polska od dawna jest jednym z krajów przyjmujących imigrantów praktycznie z całego świata.

Polska jest atrakcyjną destynacją dla imigrantów przede wszystkim ze względu na stosunkowo niskie koszty utrzymania, w porównaniu z innymi krajami europejskimi czy chociażby Stanami Zjednoczonymi. Koszt zakwaterowania jest niski, łatwo jest wynająć dostosowane do potrzeb mieszkanie w przystępnej cenie, nawet w dużych miastach takich jak Warszawa czy Kraków.

Opieka zdrowotna jest zdecydowaną zaletą, pomimo swej nie najlepszej reputacji mamy jednych z najlepiej wykształconych lekarzy i pielęgniarek w Unii Europejskiej. Tu warto również wspomnieć o opiece dentystycznej. Mimo iż w większości to usług płatne to jakość tych usług stoi na bardzo wysokim poziomie, a stosowane materiałów oraz nowinek technologicznych przyciąga wielu pacjentów z zagranicy.

Możliwość bezpłatnej edukacji również stanowi zachętę dla migrujących populacji. Szkolnictwo wyższe wiezie tu prym. Atrakcyjne kierunki, możliwość badań, wymiany międzynarodowe to na początek stanowi konkurencyjną ofertę.

Do tego artykuły spożywcze, transport publiczny czy jedzenie „na mieście” są stosunkowo tanie.

Wszystko to sprawia, iż relatywnie niskie płace (w porównaniu do krajów takich jak Wielka Brytania czy USA) i tak pozwalają na znacznie wyższy standard życia.

Oprócz tego, Polska jest bardzo otwarta na poszukujących zatrudnienia imigrantów. Niezwykle łatwo jest otrzymać status imigranta, zapewniający taki sam zakres praw jak pełnoprawny obywatel (z wyjątkiem praw wyborczych). Mowa tu o prawie do zamieszkania w Polsce, podróżowania wewnątrz kraju oraz całej strefy Schengen, podejmowania pracy i prowadzenia działalności gospodarczej, otrzymywania ewentualnej pomocy społecznej a także dostępu do publicznej służby zdrowia i edukacji. Znalezienie dobrze płatnej pracy jest o wiele łatwiejsze niż w większości krajów UE. Rynek pracy pełen jest różnorodnych ofert, a pracodawcy są bardzo otwarci na zatrudnianie obcokrajowców.



<https://altom.pl/wp-content/uploads/2022/04/majowka-grill-1-906x517.jpg>

Idąc dalej, Polacy słyną ze swej otwartości oraz są niezwykle przyjaźni – nasz kraj gości imigrantów z praktycznie całego świata.

Kolejną istotną zaletą jest polska infrastruktura. Tyczy się to zarówno polskich dróg, transportu kolejowego jak i urbanizacji. Po całym kraju można wygodnie podróżować dzięki stale poszerzanej sieci autostrad i dróg krajowych. Ponadto w całej Polsce można swobodnie poruszać się dzięki niezwykle rozwiniętemu transportowi publicznemu. Autobusy, tramwaje, metro, trolejbusy i kolej są dostępne w bardzo przystępnych cenach dla każdego. Oferujemy również bardzo wygodne opcje transportu za granicę

poprzez stosunkowo tanie linie lotnicze, a także autobusy i autokary.

Polskie miasta stale się rozwijają, są zadbane oraz wyposażone w ścieżki rowerowe, udogodnienia dla niepełnosprawnych itp.

Kolejnym czynnikiem niezwykle atrakcyjnym dla potencjalnych imigrantów jest niezaprzeczalna malowniczość polskiej przyrody. Jako jedno z najbardziej zazielenionych krajów Europy, Polska obfituje w lasy, a w miastach są niezliczone parki, rabaty kwiatów oraz inne strefy zieleni, co czyni strefy mieszkalne znacznie ładniejszymi.

Władze Polskich miast przykładają również dużą wagę do aspektów kulturowych. Niezliczone zabytki, muzea, biblioteki i inne ośrodki kulturowe są niezwykle powszechne.

MŁODZI IMIGRANCI

Po przybyciu do nowego kraju migranci zwykle napotykają bariery językowe i kulturowe. Zdarzają się również przejawy dyskryminacji, które ograniczają ich szanse na udane doświadczenie.

Szczególnie trudne może to być dla młodych imigrantów. Wiek dorastania to czas wielu rozterek, poszukiwań własnej tożsamości, odkrywania swoich pasji, hobby. To czas nawiązywania najtrwalszych przyjaźni. Czas pierwszych miłości i pierwszych złamanych serc. Jest to intensywny rozwój oraz czas zmian hormonalnych, które dodatkowo wpływają na psychikę dorastającego człowieka. W tym czasie wiele rzeczy jest trudnych, pojawia się mnóstwo wątpliwości i problemów. Młodzi ludzie sami chcą podejmować decyzje. To czas na bunt nastolatka, który próbuje swoich sił jako dorosły.

W tym czasie bardzo ważne jest poczucie bezpieczeństwa i wsparcie osób dorosłych. Dzięki temu młodzi ludzie mają szansę rozwoju, nauki na własnych błędach, zmiany oraz nabierania doświadczeń. Zapewnienie poczucia bezpieczeństwa jest tu kluczowe, gdyż cokolwiek by się nie

działo, młody człowiek ma swoją bezpieczną przystań.
Miejsce gdzie zawsze ktoś na niego czeka, ktoś, kto również
i pomoże, wesprze, doradzi, przytuli.

Dlatego migracja dla młodych ludzi, jest trudnym
doświadczeniem. Potrzebne jest tu mądre wprowadzenie
młodego człowieka w to co może na niego czekać, co może
się przydarzyć, co może być trudne czy nieoczekiwane.



<https://darrowmillerandfriends.com/wp-content/uploads/2018/08/international-students-680x400.jpg>

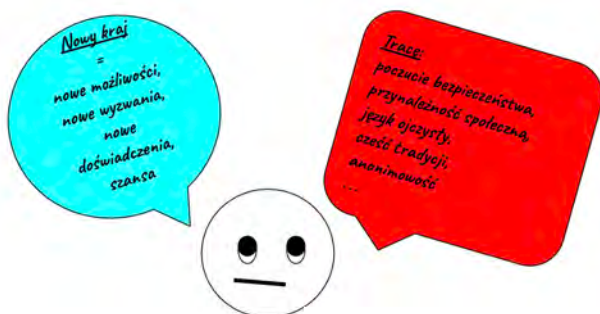
Przedstawiamy tu kilka ważnych rad dla młodych imigrantów.

Wyjazd do nowego kraju to ekscytacja, odkrywanie nowego. Lecz przede wszystkim to zmiany! Bądź przygotowany, bądź gotowy! Wiele zyskujesz, lecz też tracisz. Co tracisz?

1. Tracisz miejsce, w którym czułeś się jak w domu. Gdzie znasz każdy kąt. Wiesz gdzie się udać, kiedy czegoś potrzebujesz.
2. Tracisz społeczność, w której rozumie się podstawy, gdzie rozmowy mogą rozpocząć się na głębszym poziomie.
3. Tracisz poczucie przynależności, bezpieczeństwa. Wciąż będziesz się zastanawiał nad swoim pochodzeniem. Czy unikasz stereotypów w ocenie czy jesteś przez nie postrzegany? Ktoś Cię nie akceptuje , bo jesteś obcy, czy dlatego, że nie lubi Twojej osobowości?
4. Tracisz język ojczysty. Owszem w domu z bliskimi ten język wciąż jest żywy. Lecz na zewnątrz czujesz presję mówienia w języku kraju, do którego przybyłeś. Zaczynasz w nim mówić, pisać i czytać. Pamiętasz swój język ojczysty, pewne emocje czy uczucia najłatwiej wyrazić Ci właśnie w nim. Pewne zwroty, wyrażenia w nowym języku pozostaną niezrozumiałe, lub trudne do wyjaśnienia.
5. Tracisz przewodnictwo rodziców w interpretowaniu społecznych zachowań. To od rodziców uczymy się trudnej

sztuki konwersacji, pewnych nawyków, podstawowych zachowań pochwalanych przez społeczeństwo, w którym żyjemy. A to czego nauczyli Cię, czasem prowadzi do zamieszania czy nieporozumień w nowej rzeczywistości. I czasem okazuje się, że to Ty tłumaczysz rodzicom tajniki nowej kultury, to Ty odpowiadasz za ich edukację w tym zakresie. Dla nich jest jeszcze bardziej obca niż dla Ciebie.

6. Tracisz część tradycji. W nowym miejscu święta obchodzone są inaczej, lub wypadają w czasie, kiedy trzeba iść do szkoły. Mało kto ma podobne tradycje, zwyczaje czy wspomnienia.
7. Tracisz możliwość pozostania anonimowym. W nowej dzielnicy wzbudzasz ciekawość, czujesz oceniające spojrzenia, czasem spotkasz się z rasizmem, czy protekcjonalnym osądem. A jeśli zdarzy Ci się odwiedzić rodzinne strony, spotykasz ciekawskie spojrzenie tych, którzy tu pozostali.



Rynek pracy dla młodych imigrantów jest trudnym rynkiem. Co sprawia trudność, a co pomaga?

Trudnością jest wybór ścieżki rozwoju zawodowego.

Generalnie jest to trudne zadania dla każdego młodego człowieka. Nowy kraj i nowe realia tego nie ułatwiają. Trudno się zdecydować jaką ścieżkę wybrać, jakie kursy zawodowe, kwalifikacje są potrzebne aby podążać w obranym celu.

Zazwyczaj tylko część imigrantów poszukuje zatrudnienia online. Młodzi imigranci są często odizolowani. Brakuje im kontaktów, które krajowa młodzież nawiązuje przez całe życie.

Kolejną przeszkodą okazuje się brak płynnej znajomości języka, zwłaszcza jeśli jest to branżowe słownictwo. Często bywa to również opór przed używaniem nowego języka związany z niedoskonałościami wymowy, brakami w znajomości gramatyki czy wreszcie ubogim słownictwem.

Brak doświadczenia zawodowego powoduje, że młodzi imigranci decydują się na pracę poniżej swoich możliwości czy kwalifikacji, a także za niższe wynagrodzenie. Są to bezpieczne wybory pracy „na przetrwanie”, która często pozostaje na dłużej niż planowali.

Niestety często pojawia się wątek dyskryminacji ze strony pracodawcy lub współpracowników. Brak docenienia, umniejszanie umiejętności, kompetencji czy wiedzy.

Aby przezwyciężyć te trudności ważne jest zwiększenie możliwości imigrantów na rynku pracy. Tu istotne jest wsparcie dopasowane i ukierunkowane na konkretne działania. Może to być pomoc w procesie poszukiwania pracy, szeroko rozumiane doradztwo zawodowe, ukierunkowanie na konkretne kursy, niezbędne do otrzymania wymaganych kwalifikacji.

W miejscu pracy można wdrożyć programy, które dają możliwość nauki zawodu w ramach wykonywanych obowiązków. To połączenie rozwijania umiejętności zawodowych i doświadczenia, które są niezbędne w odniesieniu sukcesu zawodowego.

Tworzenie sieci mentor-podopieczny. Specjaliści z wieloletnim doświadczeniem są niezastąpionym źródłem wiedzy i inspiracji. Młodym imigrantom dają możliwość zdobycia doświadczenia, nabrania pewności siebie a także uzyskania nowych możliwości w pracy w konkretnej dziedzinie.

Najważniejsze dla młodych imigrantów jest przeświadczenie o tym, że od tej pory są członkami nowej

społeczności. Choć wywodzą się z innej kultury czy społeczności, mogą tworzyć jedną całość ze społeczeństwem, w którym żyją obecnie. Zaakceptowanie swojej inności, umiejętność dostrzegania tego co wspólne i uniwersalne, odczuwanie tych samych emocji, posiadanie tych samych uczuć. Bo tak naprawdę każdy z nas jest trochę inny, ale i mamy wiele cech wspólnych.

Zapewne minie trochę czasu, zanim imigrant poczuje się jak u siebie w obcym dla siebie kraju. Jak wiele? Zależy jest to od niego samego, jak i od społeczeństwa, w którym przyszło mu żyć obecnie.

MŁODZI UCHODźCY

Młodzi uchodźcy to najbardziej narażona grupa młodych ludzi. Ich doświadczenia wiążą się przede wszystkim z traumą. Istnieje ryzyko, że byli narażeni na przemoc, wykorzystywanie, cierpienie, stratę bliskich. Ich podstawowe prawa zostały naruszone.

Wszystko to, co odczuwa osoba migrująca z jednego kraju do drugiego - te emocje, wątpliwości, obawy, dylematy - w przypadku uchodźców eskaluje. Wszystko to jest postrzegane przez pryzmat trudnych, traumatycznych przeżyć oraz stresów związanych z samym faktem bycia zmuszonym do ucieczki.

Młody człowiek z całym bagażem doświadczeń emocji, przeżyć, wspomnień, dylematów i wewnętrznych konfliktów pojawia się w nowym kraju. W nowym otoczeniu, w nowej kulturze, z nowymi obyczajami, zasadami.

Gdy mija pierwszy szok, gdy poczuje pierwsze symptomy poczucia bezpieczeństwa zaczyna czuć wewnętrzne rozdarcie. Zostać czy wracać? Budować od nowa czy odbudowywać stare? Pielęgnować znajome czy eksplorować nowe? Pojawiają się dylematy typu: Jak mogę śmiać się, bawić i czuć dobrze, jeśli gdzieś tam, w moim kraju, ktoś właśnie cierpi, przeżywa stratę, czuje bezsilność.

Dlatego tak istotne jest wspieranie młodych uchodźców na każdym etapie ich zmian. Potrzebują wsparcia psychologicznego, wsparcia doradczego, wsparcia w poczuciu bezpieczeństwa, w poczuciu sprawstwa oraz w budowaniu swojej tożsamości.



<https://bi.im-g.pl/im/c9/e5/1a/z28203209IHG,Uchodzcy-wojenni-z-Ukrainy-na-Dworcu-Glownym-PKP-w.jpg>

CZĘŚĆ DRUGA

O WYZWANIACH W PRACY DORADCZEJ Z MŁODZIEŻĄ Z DOŚWIADCZENIEM MIGRACJI



W części drugiej poradnika czytelnik znajdzie informacje dotyczące zagadnień wynikających z sytuacji pracy doradczej z klientem odmiennym kulturowo:

- Czym są kompetencje międzykulturowe doradcy i jak skutecznie je rozwijać?
- W jaki sposób praca z młodym imigrantem może wzbogacić doradcę?
- Jakie mogą być psychologiczne „koszty pracy” z klientem odmiennym kulturowo - sposoby przeciwdziałania?
- Czym różni się praca z dorosłym imigrantem od pracy z młodzieżą?
- Jak współpracować z psychologiem, aby zoptymalizować proces wsparcia?

Zapraszamy do zapoznania się z treścią.

PRACA DORADCY ZAWODOWEGO Z KLIENTEM ODMIENNĄ KULTUROWĄ

Doradca zawodowy pomaga zaplanować ścieżkę rozwoju kariery zawodowej. Pokazuje możliwości, wskazuje kierunek, pomaga w odkrywaniu własnych możliwości, uzdolnień, zainteresowań, aby ukazać pełny obraz i ułatwić wybór.

Doradca zawodowy udziela pomocy w wyborze zawodu, kierunku kształcenia czy dalszego doskonalenia się.

Uwzględnia przy tym możliwości psychofizyczne, zainteresowania, sytuację życiową, a także potrzeby rynku oraz możliwości systemu edukacji. W tym celu doradca wykorzystuje swoją wiedzę o rynku pracy, zawodach, a także środkach przekazu informacji zawodowej.



https://img.freepik.com/darmowe-zdjecie/wskazujac-na-umowe_1098-13425.jpg?w=996&t=st=1681658020~exp=1681658620~hmac=a91774b46987633f2299861fcd720f407c06a918339b112f02bb8a8389bf973

Doradca wraz z klientem wspólnie analizuje wykształcenie, odbyte szkolenia, zdobyte doświadczenie zawodowe, umiejętności, zainteresowania, pasje, a także możliwości fizyczne i cechy psychiczne klienta. Na tej podstawie może sugerować, udzielać porad, oraz pomagać w przygotowaniach. W razie potrzeby może wykorzystywać testy badające umiejętności, cechy oraz zdolności klienta.

Praca doradcy zawodowego opiera się głównie na rozmowie. Doradca w ogólnym rozumieniu towarzyszy człowiekowi, który poszukuje siebie na rynku pracy - wspiera i motywuje

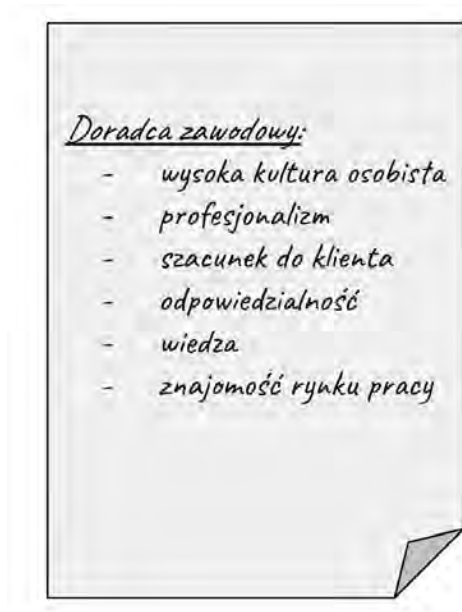
osoby bezrobotne oraz te poszukujące pracy, do podjęcia odpowiednich kroków.

Rolą doradcy jest również pomoc w określeniu celu i planu, który ma wspomagać proces znalezienia zatrudnienia.

Następnie towarzyszy on w przygotowaniu dokumentacji potrzebnej do aplikacji na konkretne stanowisko i przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej.

Każdy doradca powinien posiadać właściwe kwalifikacje i zasoby do wykonywania swojej pracy, ale przede wszystkim powinna go cechować wysoka kultura osobista, szacunek do klienta, wiedza, odpowiedzialność, otwartość na drugiego człowieka, umiejętność komunikacji, pozytywne nastawienie do przemian społecznych, a także ekonomicznych, chęć podnoszenia swoich kompetencji, profesjonalizm i empatia.

Doradca zawodowy podczas rozmowy z konkretnym klientem podchodzi bardzo indywidualnie do jego predyspozycji i potrzeb - nakierowuje i pomaga określić mocne i słabe cechy osobowości klienta - czasami wspomaga się specjalnym testem i na jego podstawie pomaga określić konkretną drogę kariery.



Rys. Cechy doradcy zawodowego (opracowanie własne)

Doradca zawodowy pracujący z klientem odmiennym kulturowo

Najistotniejszą sprawą w poradnictwie wielokulturowym jest uświadomienie sobie, że ludzie z grup mniejszościowych patrzą na świat z różnych perspektyw, a doradcy, psychologowie i terapeuci muszą być uwrażliwieni na ich wyjątkowe trudności i doświadczenia.

W poradnictwie wielokulturowym doradcy powinni wykazywać zrozumienie dla ludzi odmiennych kulturowo - dla ich zmagania z nową kulturą, rasizmem i innymi powiązanimi doświadczeniami. Doradca kładący nacisk na troskę i empatię w poradnictwie wielokulturowym ma możliwość lepszego reagowania na wyjątkowe wyzwania, biorąc pod uwagę, jak doświadczenia imigrantów mogą różnić się od ich własnych.

Poradnictwo wielokulturowe głównie polega na uwzględnianiu różnych czynników, które mogą wpływać na klienta odmiennego kulturowo. Praca z nim to nie praca w próżni, to nie praca z samym człowiekiem, ale i z jego postrzeganiem świata przez pryzmat pochodzenia. Często praca doradcy będzie się wiązała z dostosowaniem, zmianą tego postrzegania aby wpasować się w obecne perspektywy.



<https://web.swps.pl/images/Zdj%C4%99cia-strefy/Strefa-Zarz%C4%85dzania-zdj%C4%99cia/zespoly-wielokulturowe-i-wielopokoleniowe.jpg>

Pamiętać trzeba, że wiele czynników może kształtować osobiste doświadczenia, a w tym także doświadczenia w pracy z doradcą. Do czynników tych należą:

- rasa,
- pochodzenie etniczne,
- pochodzenie geograficzne,
- religia,
- systemy przekonań,
- środowisko społeczno-ekonomiczne,
- niepełnosprawność,
- warunki zdrowotne,
- płeć,

- orientacja seksualna,
- warunki życia.

Stawanie się doradcą biegłym w poradnictwie wielokulturowym jest procesem ciągłym. To lata szkoleń, edukacji, doświadczenia w pracy. To dopiero gwarantuje nabycie kompetencji. Metodologię pracy trzeba na bieżąco rozwijać i zmieniać podążając za zmianami kulturowymi i społecznymi.

Nauka dotyczy różnych idei, strategii doradczych oraz podstawowych założeń poradnictwa wielokulturowego. Dodatkowo przydatne są staże w placówkach, zajmujących się doradztwem wielokulturowym.

Innym trudnym, ale niezbędnym i bardzo ważnym elementem rozwoju poradnictwa wielokulturowego jest spojrzenie do wewnątrz i zbadanie własnych uprzedzeń i przywilejów.

Doradcy wielokulturowi muszą być samoświadomi i badać w jaki sposób ich wychowanie i pochodzenie wpływają na sposób traktowania swoich klientów.

Istotne jest, aby terapeuci nauczyli się wtedy równoważyć te tendencje z większą świadomością i perspektywą, podchodząc do każdego klienta z wyczuciem.

CZYM SĄ KOMPETENCJE MIĘDZYKULTUROWE DORADCY I JAK SKUTECZNIE JE ROZWIJAĆ?

Kompetencje międzykulturowe można zdefiniować jako zdolność rozumienia i interakcji z ludźmi kulturowo lub wierzeniami odmiennych od własnych. Jest to dość uproszczone wyjaśnienie pokazujące iż najważniejsza jest możliwość prawdziwego rozumienia innych z poszanowaniem i uznaniem wszelkich różnic.

Istotnym jest podkreślenie, że kompetencje wielokulturowe to ciągły proces, trwający w zasadzie całe życie. To proces nabywania, uczenia się oraz doskonalenia.

Jak więc je nabyć, a następnie doskonalić? Jak stać się bardziej kompetentnym kulturowo?

* Dbaj o swój rozwój zawodowy.

Poznaj środowisko w którym pracujesz. Rozmawiaj z osobami z różnych kręgów kulturowych w Twoim otoczeniu. Próbuj zrozumieć czynniki wpływające na tożsamość człowieka, takie jak rasa, kultura, religia, orientacja seksualna, status imigracyjny i inne. Dążenie do samodoskonalenia poprzez interakcję i zrozumienie innych jest niezwykle ważne w aspekcie wielokulturowości.

* Unikaj założeń

Czynniki społeczno-kulturowe mają wpływ na tożsamość klienta. Jednakże nie zawsze są podłożem problemów. W doradztwie zawodowym unikaj założeń, twoje osobiste doświadczenia nie są jednoznaczne z doświadczeniami klienta. Przyjmij jego perspektywę, spróbuj wczuć się w jego sytuację, aby dogłębnie zrozumieć jego potrzeby.

* Bądź elastyczny

Pamiętaj, że każdy klient to odrębna opowieść, inna historia, inne doświadczenia. W trakcie pracy dopasuj techniki i metody do konkretnej osoby. Bądź również na tyle elastyczny, aby w razie potrzeby zmienić drogę współpracy. Pamiętaj, że pracujesz z ludźmi pochodzącymi z różnych kultur, zatem materiały, których używasz powinny być

dopasowane do zmieniających się realiów, aby nie okazały się szkodliwe czy nieskuteczne.

Poradnictwo zawodowe jest definiowane jako proces pomagania jednostkom w rozwoju kariery zawodowej, z naciskiem na zdefiniowaniu roli pracownika i jak ta rola wchodzi w interakcje z innymi rolami życiowymi.



Zdj. https://img.freepik.com/darmowe-zdjecie/koledzy-pracujacy-razem-siedzac-w-kawiarni_273609-13274.jpg?w=996&t=st=1682784742~exp=1682785342~hmac=f389717ede33258150205da27b9ab606a7d463eff0b29d0afa88ad52516ea7ec

Kompetencje doradcy zawodowego powinny być weryfikowane na bieżąco wraz ze zmianami kulturowymi, politycznymi i gospodarczymi. Doradca zawodowy powinien rozwijać również swoje kompetencje międzykulturowe, poprzez stałe doskazywanie się. Dostęp do doradztwa zawodowego oraz pomocy w rozwoju kariery zawodowej powinien być zapewniony dla każdej jednostki, niezależnie od wieku, kultury, zdolności umysłowych i fizycznych, pochodzenia etnicznego, rasy, narodowości, religii, płci, tożsamości płciowej, orientacji seksualnej, stanu cywilnego, preferencji językowych, statusu społecznego i ekonomicznego i jakichkolwiek innych cech nie związanych z wydajnością pracy.

Wdrożenie kompetencji międzykulturowych powinno zapewnić każdej jednostce, że może oczekiwać od doradców zawodowych funkcjonowania w sposób ułatwiający rozwój zawodowy niezależnie od statusu.

Aby rozwijać kompetencje międzykulturowe ważne jest dobre rozpoznanie w następujących obszarach:

- teoria rozwoju kariery - podstawy teoretyczne i wiedza niezbędna dla profesjonalistów zajmujących się doradztwem zawodowym i rozwojem kariery,

- indywidualne i grupowe umiejętności doradcze - umiejętność niezbędne do pracy indywidualnej i grupowej umiejętność oceny grupy i indywidualnej jednostki,
- informacje/zasoby/technologia - umiejętności korzystania z informacji zewnętrznych, technologii oraz zasobów,
- zarządzanie i wdrażanie programów - umiejętności potrzebne do projektowania, planowania, wdrażania i zarządzania programami do rozwoju kariery zawodowej,
- konsultacje - wiedza i umiejętności potrzebne do pracy z jednostką na etapie wspierania, prowadzenia i korygowania, nadzorowanie postępu,
- nadzór - krytyczne ocenianie postępu jednostki, utrzymywania i doskonalenie umiejętności, oferowanie pomocy innym kiedy zachodzi taka potrzeba,
- kwestie etyczne, prawne - informacje i wiedza potrzebne do etycznego i zgodnego z prawem doradztwa zawodowego,
- badania i ocena - wiedza i umiejętności uważane za niezbędne.

Odpowiadając na zapotrzebowanie nowoczesnego społeczeństwa, doradca zawodowy winien nieustannie rozwijać swoje kompetencje międzykulturowe poprzez doskonalenie w kluczowych obszarach wymienionych powyżej.

Teoria rozwoju kariery

Podstawy teoretyczne i wiedza niezbędna dla doradców zawodowych. Zrozumienie i mocnych stron i ograniczeń w teorii kariery i wykorzystanie teorii, które są odpowiednie dla danej populacji kulturowej. Należy wykazać się znajomością:

- teorii poradnictwa i związanych z nimi technik,
- teorii i modeli rozwoju kariery zawodowej,
- różnic indywidualnych związanych z płcią, orientacją seksualną, rasą, pochodzeniem etnicznym,
- teoretycznych modeli rozwoju kariery i związanych z nimi poradnictwa, technik dostarczania informacji i zasobów,
- dotyczącą rozwoju człowieka,
- korelacji ról w życiu codziennym ułatwiających planowanie pracy,
- informacji, technik i modeli związanych z planowaniem i rozwojem kariery.

Indywidualne i grupowe umiejętności doradcze

Kompetencje w zakresie umiejętności doradztwa indywidualnego i grupowego pożądane do skutecznego działania mające na uwadze różnice w przekonaniach i założeniach kulturowych jednostek i uwzględniające te różnice w interakcji z innymi uczestnikami oraz innymi specjalistami.

Należy wykazać się umiejętnością:

- nawiązywania i utrzymywania relacji z jednostkami,
- stworzenia odpowiednich warunków do pracy w grupie,
- współpracy z grupą w identyfikacji osobistych celów,
- wyboru technik dostosowanych do indywidualnych i grupowych celów i potrzeb
- poznania i zrozumienia cech osobistych związanych z karierą,
- rozpoznania i zrozumienia kontekstu kulturowego wpływającego na karierę,
- poznania i zrozumienia modeli rodzinnych i kulturowych oraz funkcji jakie mogą pełnić w rozwoju ścieżki kariery,
- zrozumienia procesu decyzji o ścieżce zawodowej klienta,
- identyfikacji i zrozumienia postawy jednostki wobec pracy i współpracowników,
- poznania i zrozumienia uprzedzeń jednostki wobec pracy i współpracowników w oparciu o kulturowe stereotypy,
- zachęcania klientów do podejmowania działań w celu poszerzania świadomości wielokulturowości.
- pomocy w opanowaniu umiejętności niezbędnych do poszukiwania i podjęcia pracy,
- wspierania i zachęcania do utrzymywania balansu między życiem zawodowym i prywatnym,
- ciągłego poszerzania wiedzy w celu przygotowania na pracę z jednostką odmienną kulturowo,

- przekazywania szacunku i tolerancji wobec różnic kulturowych.

Umiejętność oceny indywidualnej i grupowej

Kompetencje w zakresie umiejętności oceny indywidualnej i grupowej nieodzowne w pracy doradcy zawodowego. Zrozumienie właściwości psychometrycznych ocen wykorzystywanych do skutecznego wybierania i administrowania ocenami oraz interpretowania i wykorzystania wyników.

Należy wykazać się umiejętnością:

- cech osobistych takich jak zdolności, osiągnięcia, zainteresowania i cechy osobowości,
- hobby, stylu uczenia się, samooceny, dojrzałości zawodowej, niezdecydowania zawodowego, preferencji dotyczących środowiska pracy,
- warunków środowiska pracy,
- oceny i wyboru odpowiednich narzędzi dostosowanych do indywidualnych uwarunkowań jednostki,
- korzystania z cyfrowych narzędzi oceny,
- wyboru technik dostosowanych do indywidualnej i grupowej pracy,
- poprawnego korzystania z wyników oceny ścieżki kariery,
- odpowiedniego interpretowania danych i przedstawiania wyników grupie,

- pomagania w interpretacji dane jednostce i grupie,
- napisania dokładnego raportu z otrzymanych wyników.

Informacje/zasoby/technologia

Podstawowa wiedza potrzebna do pracy doradcy zawodowego.

Należy wykazać się wiedzą z zakresu:

- kierunku zmian społecznych, trendów w edukacji,
- informacji o rynku pracy,
- wykorzystania technologii w zależności od wymagań kulturowych poszczególnych klientów,
- wspierania klientów w wykorzystywaniu informacji, zasobów i technologii podczas poszukiwania i podjęcia pracy.

Zarządzanie i wdrażanie programów

Kompetencje niezbędne do projektowania, planowania, wdrażania i zarządzania kompleksowymi programami rozwoju kariery.

Należy wykazać się wiedzą z zakresu:

- wielokulturowości w pracy z innymi specjalistami, aby stworzyć miejsce przyjazne dla multikulturowego środowiska,
- teorii zarządzania,
- podstaw ekonomii analitycznej,

- umiejętności przywódczych oraz rozwiązywania konfliktów,
- kryteriów rozwoju kariery,
- podstaw prawnych przy wdrażaniu programów rozwoju kariery.

A także należy wykazać się umiejętnościami:

- wdrażania programów w grupach odmiennych kulturowo,
- przekazywania wiedzy wykorzystania technologii informacyjnych w planowaniu ścieżki rozwoju,
- planowania, organizowania i zarządzania kompleksowym wdrażaniem programu rozwoju kariery
- rozpoznawania i oceniania kompetencje zespołu doradczego
- organizowania kampanii marketingowej oraz PR w ramach programów rozwoju kariery zawodowej.

Konsultacje

Kompetencje niezbędne w kontaktach indywidualnych oraz z organizacjami, które mają wpływ na proces doradztwa zawodowego.

Należy wykazać się umiejętnościami:

- zaangażowania z odpowiednimi przeszkoleniem i wiedzą na temat wielokulturowości, a także wartości, postaw i przekonań,

- współpracą z ludźmi i instytucjami mogącymi realnie wpłynąć na ścieżkę kariery klientów,
- dopasowania różnorodności klientów z pracodawcami wrażliwymi kulturowo,
- ukazania jak istotne jest doradztwo zawodowe w rozwoju kariery,
- ciągłej analizy rozwoju oraz przyszłych potrzeb zatrudniających, aby dopasować szkolenia poprawiające wydajność pracowników.

Nadzór

Kompetencje niezbędne w krytycznej ocenie postępu jednostki, utrzymywania i doskonalenie umiejętności, oferowanie pomocy innym kiedy zachodzi taka potrzeba.

Należy wykazać się:

- znajomością superwizji,
- umiejętnością rozpoznawania uprzedzeń kulturowych i zwrócenia się o profesjonalną pomoc w razie potrzeby,
- umiejętnością wdrażania tematów wielokulturowości do treningu oraz praktyk superwizyjnych,
- zdolnością konsultowania się ze specjalistami w celu poszerzenia swoich umiejętności i innego spojrzenia na sprawy klienta oraz własnego rozwoju zawodowego,
- skuteczną superwizją doradców zawodowych,

- znajomością swojej roli i kompetencji oraz ciągłym dokształcaniu się.

Kwestie etyczne, prawne

Informacje i wiedza potrzebne do etycznego i zgodnego z prawem doradztwa zawodowego.

Należy wykazać się znajomością:

- norm etycznych niezbędnych do wykonywania zawodu oraz przestrzeganie ich,
- obecnych problemów wielokulturowości i stosowanie nowej wiedzy w praktyce,
- wielokulturowych norm etycznych oraz prawnych,
- skutecznego korzystania z superwizji w celu zapewnienia najwyższej jakości usług,
- przepisów dotyczących poufności oraz ściśle ich przestrzeganie.

Badania i ocena

Wiedza i umiejętności uważane za niezbędne do prowadzenia i oceny badań w zakresie doradztwa zawodowego.

Należy wykazać się umiejętnością:

- projektowania właściwych badań,
- przekazywania wyników badań dotyczących poradnictwa zawodowego,

- wykorzystania wyników ewaluacji,
- stosowania programów statystycznych niezbędnych do badań rozwoju ścieżki zawodowej.

W JAKI SPOSÓB PRACA Z MŁODYM IMIGRANTEM MOŻE WZBOGACIĆ DORADCĘ?

Każde spotkanie z drugim człowiekiem i budowanie relacji z nim, jest korzyścią dla obu stron.

Praca z nastolatkami to szczególnie wymagające zadanie. Umiejętności i kwalifikacje do takiej pracy są tu kluczowe. Pomoc i wsparcie młodego człowieka daje mnóstwo satysfakcji i poczucia sprawstwa, ale może być również źródłem frustracji i zwątpienia we własne umiejętności. Praca z młodym człowiekiem jednocześnie może być źródłem inspiracji, rozwoju oraz nowych motywacji oraz nauki.

Świadomość wpływu na rozwiązanie różnych trudności imigranta i tego jak przekłada się to na jego życie zawodowe i prywatne jest wartością dodaną dla pracy doradcy i jego sprawczości. Zdolność empatyzowania i umiejętności społeczne są dodatkowym atutem w budowaniu relacji z imigrantem.

W pracy tej na pewno będą się bardzo dobrze czuły i spełniały osoby o wysoko rozwiniętej inteligencji interpersonalnej, otwartości na drugiego człowieka i nie mające problemów z dobrą komunikacją a także mające dużo cierpliwości i empatii.

Doradca może rozwinąć swój warsztat pracy. Sednem roli doradcy w tym obszarze jest pomoc każdemu imigrantowi w rozwiązaniu różnych problemów co podnosi znaczenie tej funkcji. Dla większości ludzi świadomość niesienia pomocy innym jest niezwykle silnym motywatorem do dalszej pracy. Dzięki temu można czerpać wiele satysfakcji ze swojej codziennej pracy.

Praca doradcy nie wyklucza zgranej współpracy w zespole co jest dodatkowym atutem rozwojowym - zwłaszcza przy trudniejszych problemach wymagane jest współdziałanie

z innymi członkami zespołu dla jak najszybszego znalezienia optymalnego rozwiązania problemu imigranta.

Doradca z pewnością ma możliwość wiele się nauczyć, a zdobyte umiejętności będzie mógł wykorzystać później w wielu momentach i na szereg różnych sposobów. Nabyte umiejętności tj. organizacja pracy i planowanie zadań, współpraca z innymi i nauka jak wychodzić z inicjatywą oraz zachowywać się w trudnych sytuacjach przełoży się na efektywność pracy doradcy.



https://dokariery.pl/documents/20184/419709/testy_predyspozycji_1160.png/f13a1f20-7940-4df2-8338-3e8bceb34489?t=1603723851692

JAKIE MOGĄ BYĆ PSYCHOLOGICZNE „KOSZTY PRACY” Z KLIENTEM ODMIENNYM KULTUROWO?

Praca doradcy zawodowego to praca z człowiekiem. Nierzadko praca terapeutyczna. To praca z lękiem, brakiem wiary we własne możliwości, niezdecydowaniem, depresją, obniżonym nastrojem. Każdy klient to inna historia, inne doświadczenia, inne oczekiwania, inny charakter, inne możliwości i umiejętności. Niezwykle ważne jest umiejętne rozpoznanie oczekiwań i potrzeb, a także ograniczeń każdego klienta.



<https://pl.pinterest.com/pin/305400418496170192/>

Praca z klientem odmiennym kulturowo to dodatkowe wyzwanie dla doradcy. Tu niezwykle ważne jest rozpoznanie sytuacji w jakiej znajduje się osoba odmienna kulturowo. Doradca przed ustaleniem formy i zakresu współpracy powinien uzyskać informacje na temat potencjalnych barier i trudności jakie mogą wystąpić podczas wspólnej pracy.

Wiedza ta powinna obejmować między innymi odpowiedzi na pytania:

- Z jakiego powodu dana osoba emigrowała z własnego kraju?
- Czy emigracja była przemyślanym działaniem z dalszym planem działania?
- Czy osoba była narażona na represje? Jeśli tak to jakie i w jakim stopniu?
- Czy emigrowała z kraju objętego działaniami wojennymi?
- Czy przyjechała sama czy z rodziną?
- Kogo zostawiła w rodzinnym kraju?
- W jakim stanie psychicznym i emocjonalnym jest obecnie?

Ostatnie wydarzenia w Ukrainie sprawiły, że imigranci przybyli do naszego kraju otrzymali status uchodźców, ze względu na niemożność pozostania w kraju objętym wojną. Obecnie podczas pracy z osobami odmiennymi kulturowo w większości spotkamy się z uchodźcami. Temat wojny jest

wszelobocny. W obliczu tragedii wojennej doświadczamy wielorakich trudności na tle uczuciowo-emocjonalnym. Czujemy przeciążenie jesteśmy w ciągłym napięciu. Każda styczność z tematyką dotyczącą tematu wojny może być dodatkowym obciążeniem również dla osoby pomagającej. Dlatego też praca ta wymaga umiejętności rozluźnienia napiętego układu nerwowego oraz odnalezienia równowagi. Osoba pomagająca powinna znaleźć czas i możliwość zadbania o siebie, o swoje emocje, o swój stan psychiczny. Ważna jest superwizja swojej pracy. To pozwala znaleźć balans, niezbędny do pomagania innym.

Podstawowymi trudnościami w codziennej pomocy niesionej osobom dotkniętym doświadczeniem wojennym są:

- bariera językowa,
- odmienność kulturowa, która może prowadzić do nieporozumień,
- odmienne postawy,
- stan emocjonalno-psychiczny osoby ubiegającej się o pomoc,
- emocje psychoterapeuty.

Ważnym elementem, który powinien mieć miejsce podczas udzielania pomocy uchodźcom jest dbanie o swoją higienę pracy.

Istotnymi elementami higieny pracy są:

- doszkalanie się, podnoszenie kwalifikacji w tematach nowych i trudnych dot. m.in. odmienności kulturowych, pracy z osobą z traumą wojenną,
- dawanie sobie czasu wolnego,
- delegowanie zadań innym specjalistom,
- uczestniczenie w superwizji,
- zapewnienie wsparcia w postaci tłumacza.

Osoby pracujące z imigrantami, a zwłaszcza z uchodźcami często angażują się w pomoc bardzo mocno. Czasem za mocno. Zdarzają się przypadki pracy ponad swoje siły i możliwości. Zwyczajne przecenienie swoich emocjonalnych możliwości. Pojawia się poczucie winy, czy poczucie bezradności, czasem złość, czasem lęk. Chcemy zrobić coś, cokolwiek. Byle nie być beczynnym, obojętnym. Tu pomocne jest myślenie o tym, że również mamy prawo do własnych emocji. Mamy prawo do własnego życia i do regeneracji. Jest to jedyna słuszna droga, aby oferowana przez nas pomoc była efektywna i długotrwała, a jednocześnie minimalizować „koszty”, które ponosimy podczas pomagania innym.

Dajmy sobie też prawo do bycia zmęczonym, do niedawania rady, do przyznania, że coś nas przerasta. Nauczmy się odpuszczać w odpowiednim momencie. Nie można forsować

siebie w nieskończoność, tylko dlatego, że mamy poczucie winy, czy wątpimy w swoje umiejętności i kompetencje, jeśli nie dajemy z czymś rady. Jest wielką sztuką umieć prosić o pomoc i wsparcie. Osoba pomagająca, osoba pracująca z uchodźcami, osobami w potrzebie, też o pomoc i wsparcie może poprosić. Danie sobie czasu, zrobienie przerwy, podzielenie się obowiązkami z innymi nie umniejsza naszej pomocy, naszego zaangażowania. To mądre dysponowanie własnymi zasobami.

CZYM RÓŻNI SIĘ PRACA Z DOROSŁYM IMIGRANTEM OD PRACY Z MŁODZIEŻĄ?

Lstnieje wiele czynników wpływających na pracę z klientami w różnych grupach wiekowych, takich jak kultura, komunikacja, etapy rozwojowe, wiek oraz świadomość działania dziecka i jego implikacji dla poradnictwa. Wszystkie te rzeczy są brane pod uwagę, kiedy rozpoczynam pracę z nowym klientem.

Praca z dorosłymi różni się nieco od pracy z nastolatkami.

Ważne jest, aby pamiętać, że istnieje wiele podobieństw, jest też kilka istotnych różnic.

* Dorośli muszą wiedzieć dlaczego

Dorośli muszą wiedzieć, dlaczego każda część jest ważna dla ogólnego celu. Zwykle chcą się uczyć, jest to ich wybór.

Zmierzają do określonego celu. Każdy element powinien łączyć się w jedną spójną całość. Dla nastolatków nie jest to aż tak istotne. Mogą uczyć się, poznawać poszczególne elementy, nie zastanawiając się nad ich wspólnym połączeniem czy przyczyną tak przekazywanej wiedzy.

* Dorośli opierają się na wcześniejszych doświadczeniach

Dorośli opierają swój rozwój i naukę na wcześniejszych doświadczeniach zawodowych oraz wszelkich naukach, które wynieśli w czasie rozwoju ścieżki zawodowej. Ich

doświadczenie życiowe jest dużo bogatsze niż nastolatków, którzy wciąż się uczą, obserwują i nabywają doświadczenia na bieżąco. Doświadczenie dorosłych może wykorzystać aby pomóc im w dalszej nauce. W pracy z nastolatkami potrzeba więcej przykładów i uogólnień, aby naprowadzić ich na wyciąganie wniosków.

* Dorośli kierują się własnymi wyborami

Dorośli są osobiście zaangażowani w wybory, których dokonują, a także w planowanie i ocenianie, dotyczy to również sposobu, w jaki się uczą. Mają już w tym doświadczenie. Nastolatki dopiero nabywają tę umiejętność. Uczą się autonomii, poznają sposoby jak do niej dążyć. Dorośli muszą mieć poczucie, że zmierzają do własnego celu, że sami wybrali ścieżkę.

* Dorośli są w gotowości do nauki

Dorośli ucząc się nowych rzeczy koncentrują się na celu, praktyce, zastosowaniu. Są gotowi wziąć odpowiedzialność za swoją naukę. Wiedzą, że to jest czas na poszerzanie wiedzy. Budą relacje z osobą prowadzącą, gdyż są gotowi na kolejny krok. Młodszy uczestnicy po prostu ufają, że droga wyznaczona przez prowadzącego jest odpowiednia dla nich. Często nie mają takiej gotowości do nauki i rozwoju, nie są samodzielni i niezależni. Potrzebują prowadzenia oraz kontroli na poszczególnych etapach.

* Dorośli kierują się wewnętrzną motywacją do nauki

Dorośli, w przeciwieństwie do nastolatków mają wewnętrzną motywację do nauki. Wiedzą już kiedy mają szansę na rozwój i potrafią ją wykorzystać. Nastolatki wciąż pozostają na

etapie zewnętrznej motywacji, a wewnętrzna dopiero się kształtuje.

Układ nerwowy jest bardzo elastyczny u każdego człowieka, natomiast u dzieci i młodzieży wciąż bardziej plastyczny. Dorosły człowiek w przeciwieństwie do dziecka ma więcej sztywnych wzorców myślowych i wykształconych przekonań, które wpływają znacząco na proces terapeutyczny. Dzieciom dużo łatwiej przyswoić nowe treści i dostosować się do nowych warunków.



Zdj. <https://pracowniapomocyego.pl/wp-content/uploads/2019/07/rawpixel-1054659-unsplash.jpg>

Trudność w pracy z młodym imigrantem to niewątpliwie komunikacja „nie wprost”. Dzieciom i młodzieży dużo trudniej niż dorosłym jest nazywać procesy myślowo-uczuciowe. Posługują się oni często językiem symboli, dlatego tak ważne jest by na miejscu doradcy znalazła się osoba ze szczególną wrażliwością i umiejętnościami potrzebnymi do pracy z młodymi ludźmi. Natomiast w komunikacji z osobami dorosłymi niewątpliwie ważnym czynnikiem będzie znajomość odmienności kulturowej, która jest kluczowa w dotarciu do potrzeb imigranta i odpowiedź na nie we właściwy sposób.

Praca z młodym imigrantem zapewne będzie wymagała większego zaangażowania. Najpierw trzeba zbudować nić porozumienia, zdobyć zaufanie nastolatka. Pamiętajmy, że jest to osoba, która pochodzi z innego kręgu kulturowego, ale tak jak rodzime nastolatki - przechodzi okres dojrzewania, burzę hormonów, próbę znalezienia miejsca na ziemi, określania i zdefiniowania swoich potrzeb oraz siebie samego.

Dodatkowo w wieku nastoletnim trudno jest wyobrazić sobie swoją przyszłość, decydować o czymś co będzie za 10, 15 czy 20 lat. Młodzi imigranci czy uchodźcy mierzą się z tym pytaniem w szerszym kontekście. Nie mają

pewności jutra i nie wiedzą czy zostaną tu, czy wrócą do swojego kraju. Z jednej strony otworzyły się przed nimi nowe możliwości, z drugiej w jednym momencie stracili swoje dodatkowe życie i zaczynają wszystko od nowa.

Młodzi ludzie korzystają z porad doradcy zawodowego w poszukiwaniu:

- poznania różnego rodzaju zawodów,
- poznania siebie,
- dopasowania zawodu.

Na tej podstawie można wyodrębnić cztery „typy” młodych ludzi:

- niezdecydowany - sam nie wie czego chce,
- ciągle poszukujący - zna siebie i zawody ale nie potrafi dopasować tych dwóch rzeczy do siebie,
- nieznający siebie - nie zna siebie i swoich możliwości,
- niedoinformowany - nie jest zorientowany w zawodach.

JAK WSPÓŁPRACOWAĆ Z PSYCHOLOGIEM, ABY ZOPTYMALIZOWAĆ PROCES WSPARCIA?

Psycholog jest osobą, która posiada bardzo obszerną wiedzę dotyczącą wszelkich zachowań i procesów psychologicznych, procesów myślowych, sposobów funkcjonowania ludzkiej pamięci, radzenia sobie w sytuacjach trudnych i ze stresem, a także społecznych zachowań. Może on pomóc w procesie rozwiązywania problemów dotyczących wielu sfer życia człowieka ze względu na swoje kompetencje.

Współpraca pomiędzy psychologiem a doradcą zawodowym jest niezwykle istotna zarówno dla potencjalnych uczestników zajęć z doradztwa, jak i dla samych specjalistów. Taki zespół ma wiele do zaoferowania uczestnikom.

Doradca i psycholog są członkami multidyscyplinarnych zespołów oceniających.

Doradcy mają znaczące umiejętności w zakresie oceny rozwoju, zapewniają także całościowe spojrzenie na uczestnika. Specjalistyczna wiedza doradcy z zakresu oceny interpersonalnej oraz umiejętność oceny ścieżki rozwoju zawodowego jest niezbędna w planowaniu całego procesu wsparcia.

Psycholog posiada specjalistyczną wiedzę z zakresu oceny umiejętności poznawczych, umiejętność oceny psychologicznej oraz zachowań ludzkich czym uzupełnia planowany proces wsparcia.

Taka współpraca pozwala na pełniejszy obraz uczestnika, poznanie jego potrzeb, a dzięki temu zaplanowanie skuteczniejszego procesu wsparcia i działania.



<https://pl.pinterest.com/pin/318277898677698089/>

Dlatego też psycholog jest kluczową postacią w procesie wsparcia i pomocy osobom dotkniętym tematem wojny ze względu na wiedzę i zaplecze w postaci zasobów, które posiada. Współpraca z psychologiem może być pomocna przede wszystkim w obliczu pojawiających się trudności na polu emocjonalnym zarówno imigranta jak i doradcy. Interwencje superwizyjne i konsultacje w takich sytuacjach mogą być niezbędne. Czasami spojrzenie na sprawy z innej perspektywy i omówienie ze specjalistą trudności może ukazać inne możliwości i rozwiązania służące poprawie. Wartością dodaną we współpracy z psychologiem jest współtworzenie warsztatów psychoedukacyjnych o tematyce dostosowanej do potrzeb poszczególnych jednostek. W trakcie warsztatów psycholog będzie miał możliwość obserwacji grupy w celu zidentyfikowania osób, które mogą wymagać indywidualnego wsparcia i pracy terapeutycznej.

Osoby pochodzące z Ukrainy w specyficzny sposób reagują na propozycje wszelkiej pomocy psychologicznej, bo jest ona źródłem wielu ich obaw np. lęku przed oceną swojego zachowania, czy podejmowanych decyzji - świadomość społeczna w społeczności ukraińskiej dotycząca tego jak ważne jest zdrowie psychiczne jest wciąż bardzo mała, a wizyty u psychologa są przez nich traktowane

stereotypowo. Ludzie wstydzą się tej pomocy i obawiają negatywnej reakcji otoczenia. Rolą psychologa zatem będzie uświadamianie imigrantów, że psychologia obowiązuje tajemnica zawodowa i zasady kodeksu etycznego i że nie jest wstydem przyjmowanie wsparcia w takiej formie szczególnie w obliczu tak traumatycznych doświadczeń jak wojna. Rolą psychologa będzie przede wszystkim szukanie rozwiązań na zminimalizowanie stresu i psychoedukacja jednostek w zakresie zdrowia psychicznego.

Niezbędnym elementem w samym procesie wsparcia jest zazwyczaj samo poradnictwo psychologiczne, które oferuje pomoc jednostkom zdrowym, które z jakiegoś powodu nie radzą sobie z zaspokajaniem swoich potrzeb i realizowaniem zadań rozwojowych albo potrzebują pomocy w doskonaleniu swoich umiejętności koniecznych do realizacji ich potrzeb i zadań rozwojowych.

Głównym zadaniem poradnictwa jest odwoływanie się do mocnych stron osoby doświadczającej stresu w okresach przełomów rozwojowych, osobistych wyzwań czy życiowych kryzysów.

Celem poradnictwa jest zatem pomoc człowiekowi w odzyskaniu równowagi emocjonalnej, a także przekonania o możliwości wpływania na swoje życie i poszukiwaniu potrzebnych do tego umiejętności. Jednocześnie nauczenie jednostki sięgania po wsparcie innych osób. Słowo „odzyskanie” jest tutaj szczególnie ważne i oznacza umożliwienie osobie korzystania z nabytych wcześniej umiejętności wpływania na własne życie albo niekiedy uczenie się nowych umiejętności, które z różnych powodów nie mogły być ukształtowane na wcześniejszych etapach rozwojowych.

Najczęściej poradnictwo psychologiczne to:

- pomoc w rozwiązywaniu normatywnych reakcji kryzysowych, wynikających z trudności pojawiających się w realizowaniu zadań rozwojowych,
- asystowanie ludziom w procesie podejmowania ważnych decyzji życiowych, związanych z podejmowaniem nowych zadań rozwojowych,
- asystowanie ludziom w procesie życia, w charakterze eksperta,
- doskonalenie własnych talentów,
- doskonalenie samego siebie.

Pomoc psychologa w odzyskaniu równowagi emocjonalnej może być niezbędna, aby jednostka mogła uwierzyć w możliwość wpływania na swoje życie w sytuacji kryzysu rozwojowego.

Proces ten jest kluczowy szczególnie dla osób, w których życiu pojawiają się zmiany zawodowe, a to wymaga następujących zmian:

- uwolnienia się od napięcia wynikającego z przeżywanych uczuć związanych z aktualnymi trudnościami,
- poznawczego przeformułowania problemu powodującego aktualne trudności,
- identyfikacji czynników podtrzymujących problem,
- identyfikacji umiejętności potrzebnych do usunięcia czynników podtrzymujących problem,
- odzyskania możliwości wpływania na własne życie.



https://www.damian.pl/Data/Thumbs/storage_files/2022/10/31/e193b1f0-dc58-44d5-859b-865ddb43fc46/psychoterapia-gdynia.jpg?preset=1200x900

W procesie poradnictwa psychologicznego można wyróżnić kilka etapów potrzebnych dla osiągnięcia pożądanych zmian:

- tworzenie warunków sprzyjających rozwiązaniu problemu,
- diagnoza bieżącego problemu,
- poszukiwanie czynników utrudniających rozwiązanie problemu,
- poszukiwanie nowych sposobów rozwiązania problemu,
- opracowanie programu działania,
- wprowadzenie programu do realizacji.

Wsparcie psychologa może przybierać różne formy pomocy zarówno doraźnej, jak i długofalowej. Psycholodzy stosują co najmniej kilka narzędzi, które są ukierunkowane na pomaganie człowiekowi w każdym wieku, mającym zaburzenia emocjonalne i psychiczne. Metoda zawsze dostosowywana jest do problemu, jego skali i wreszcie samego klienta sięgającego po wsparcie.

Są różne formy pomocy bo psycholodzy nie mogą bazować wyłącznie na jednym rodzaju treningów czy warsztatów. Mając do dyspozycji szeroki wachlarz możliwości, w indywidualny sposób podchodzą do problemów klientów, biorąc pod uwagę zarówno sam problem, jak również

najlepsze metody jego rozwiązania (ze względu na wiek, charakter człowieka, jego gotowość i zaangażowanie).

Warto pamiętać, że sytuacja związana z poszukiwaniem pracy, może być przez wiele osób opisywana jest jako jeden z najtrudniejszych momentów w życiu szczególnie jeśli poszukuje się tej pracy w obcym kraju. Dlatego rola psychologa w procesie doradczym może być kluczowa.

Sam stres jest zjawiskiem naturalnym, nieodłącznym elementem naszego życia, towarzyszy nam każdego dnia i doświadczamy go wszyscy. Co więcej, powstał w określonym celu: ma nam pomagać w chwilach zagrożenia. Niestety czasem wymyka się spod kontroli utrudniając normalne funkcjonowanie. Psycholog w procesie doradczym również i na tym polu może pomóc klientowi, aby nauczyć go technik radzenia sobie ze stresem.

Najczęściej zalecane metody radzenia sobie z trudnymi sytuacjami służą unikaniu nadmiernego stresu, obniżaniu ogólnego poziomu napięcia i regeneracji psychicznej. Skutecznie pomagają w radzeniu sobie z negatywnymi emocjami oraz w osiągnięciu dobrego samopoczucia - wówczas znacznie łatwiej zmierzyć się z bezpośrednimi

przyczynami stresów, to znaczy rozpoznać je i znaleźć rozwiązanie.

Obejmują one:

1. Zdrowy styl życia - prawidłowe odżywianie się, odpowiednio długi sen, czas na rozrywkę i odpoczynek.
2. Relaksujący wysiłek fizyczny np. spacer, gimnastyka.
3. Umiejętność mówienia nie, czyli asertywność.
Umiejętność odmawiania robienia rzeczy będących przyczyną stresu (nadmiernie obciążających).
4. Planowanie i wyznaczanie realistycznych celów.
5. Skuteczne gospodarowanie/zarządzanie czasem.
6. Akceptację samego siebie i poczucie własnej wartości.
7. Pozytywne, ale realistyczne myślenie - ukształtowanie pozytywnego nastawienia, zmiana negatywnej struktury myślenia, przewyciężanie nawykowych reakcji pesymizmu, zwątpienia, oraz przypominanie sobie pomyślnych wydarzeń i osiągnięć.
8. Umiejętność nawiązywania i utrzymywania bliskich związków z innymi, wsparcie społeczne.
9. Umiejętność samonagradzania, sprawiania sobie drobnych przyjemności.
10. Stosowanie technik relaksacyjnych takich jak proste kontrolowanie oddechu czy bardziej zaawansowanych jak medytacja, joga które pozwalają na zwiększenie kontroli nad własnym ciałem.

11. Techniki wyobrażeniowe np. „ćwiczenie” potencjalnie trudnych sytuacji w wyobraźni, wizualizacja.

Na poziom stresu możemy wpływać również poprzez kontrolę swojego środowiska, redukowanie stresorów tkwiących w otoczeniu lub zmianę otoczenia m.in.:

- obniżenie rangi wydarzenia, sytuacji która nas czeka np. porównanie z innymi ważnymi wydarzeniami, powtarzanie sobie, że tak naprawdę to nic nadzwyczajnego, że jest to normalna sytuacja, koncentracja na zadaniu;
- redukcja niepewności np. poprzez odpowiednie przygotowanie, zdobycie niezbędnych informacji, wyjaśnienie wątpliwości;
- wyciszenie - wyciszająca aktywność np. czytanie książki, słuchanie muzyki, masaż;
- rozwijanie poczucia humoru.

CZĘŚĆ TRZECIA

ZBIÓR DOBRYCH PRAKTYK



W części trzeciej w pierwszej kolejności czytelnik będzie miał okazję dowiedzieć się, w jaki sposób kultura kształtuje styl pracy doradczej i preferencje klienta, co do formy pomocy oczekiwanej ze strony doradcy.

Przedstawione zostały także najczęstsze problemy we współpracy z młodym imigrantem oraz sposoby radzenia sobie z nimi, a także omówione czynniki, które w kontakcie indywidualnym z imigrantem mogą odgrywać kluczową rolę.

W tej części poradnika zostały również zamieszczone scenariusze warsztatów (10) oraz karty pracy (13), które mogą być wykorzystane w praktyce doradczej.

Zapraszamy do zapoznania się z treścią.

W JAKI SPOSÓB KULTURA KSZTAŁTUJE STYL PRACY DORADCZEJ I PREFERENCJE KLIENTA CO DO FORMY POMOCY?

Społeczeństwo i kultura w jakim człowiek wzrasta znacząco wpływa na to w jaki sposób komunikuje się on z innymi osobami. Jednocześnie na dalszym etapie determinuje też relacje zawodowe ze współpracownikami, to w jaki sposób człowiek podchodzi do swojego zachowania w przeróżnych sytuacjach, do wyznaczonych przez siebie celów, a nawet organizacji pracy. To dzięki wychowaniu w określonej kulturze człowiek potrafi ocenić, co jest stosowne, a co nie jest, także w środowisku zawodowym.

W ramach kultury zachodzące procesy edukacyjne nie tylko znacząco wpływają na umysł jednostki i jego neurorozwoj na płaszczyźnie ogólnej, ale również przygotowują do dokonania wyboru co do konkretnego zawodu czy określonej ścieżki kariery zawodowej.

Warunki środowiskowe i czynniki wychowawcze mają znaczący wpływ na podejmowanie decyzji, na różnych poziomach kształcenia w konsekwencji których pojawi się chęć i potrzebne umiejętności do określonego zawodu.

Jednocześnie warto brać pod uwagę zmienność współczesnego świata, która może zmieniać kierunki wybranej drogi kariery. Do zmian zachodzących na obranej drodze kariery zmusza dynamika rynku zatrudnienia jak również przekształcenia w zakresie technologii informacyjnych.



<https://bi.im-g.pl/im/9c/35/1b/z28530076AMP,Czasami-po-spotkaniach-z-doradca-zawodowym-mlodzi-.jpg>

Modele Pracy Doradcy

Doradca zawodowy powinien posiadać szeroką wiedzę, która w jakiś sposób jest uporządkowana, aby móc wcześniej rozpoznać reakcje osoby z którą pracuje.

Można wyróżnić pięć stylów działalności doradcy zawodowego:

- * Ekspert
- * Konsultant
- * Informator
- * Spolegliwy opiekun
- * Leseferysta.

* Ekspert

- Posiada ogromną wiedzę i umiejętności.
- Potrafi wyciągać konsekwencje.
- Prowadzi efektywne poradnictwo.
- Potrafi nakłonić klienta do wyboru najlepszej ścieżki pracy zgodną ze swoimi predyspozycjami, które przedstawia doradca.
- Przekazuje rzetelne wskazówki i instrukcje.
- Odpowiedzialność za wybór klienta leży po stronie doradcy zawodowego.

* Konsultant

- Odpowiedzialność za wybór zawodu klienta, spoczywa zarówno na nim jak i na doradcy zawodowym. Spotkania mają tylko charakter konsultacyjny dotyczący jego wyborów.
- Obserwacje czynników środowiskowych i poznawczych wpływają na podjęte działania zarówno doradcy zawodowego jak i klienta.
- Doradca zawodowy jest uważny na motywację klienta do podjęcia zawodu, a także na to co klient chciałby osiągnąć podczas wyboru zawodu.
- Jest przedstawicielem poradnictwa polegającego na dialogu.
- Jest skoncentrowany na kliencie i zawodach.

* Informator

- Jest przedstawicielem podejścia dyrektywnego w poradnictwie.
- Jego zadaniem jest przekonanie klienta do najlepszego zawodu.
- Ma szeroką wiedzę dotyczącą zawodów i możliwości zatrudnienia.

* Spolegliwy opiekun

- Jest przedstawicielem podejścia liberalnego w poradnictwie.
- Udziela rad tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy klient o to poprosi - w przeciwnym wypadku nie narzuca swojego zdania.
- Posiada cechy takie jak: empatia, akceptacja, zrozumienie i ciepło,
- Zachęca klienta poprzez wskazywanie różnych możliwości.
- Klient jest odpowiedzialny za swoje decyzje zawodowe przy jednoczesnej akceptacji doradcy.

* Leseferysta

- Doradca zawodowy jest skoncentrowany na kliencie, a nie na zawodzie.
- Ma podejście liberalne do poradnictwa.
- Traktuje klienta jako eksperta i nie ma szablonowych odpowiedzi co do dokonywanych przez niego wyborów dotyczących zawodu.
- Doradca towarzyszy klientowi w drodze dochodzenia do ścieżki zawodowej.

- Spędza z klientem dużo czasu, motywuje, wspiera i pokazuje mocne strony, aby ten jak najlepiej poznał siebie, by dokonać odpowiedniego wyboru dotyczącego zawodu.
- Nie radzi.
- Klient ponosi pełną odpowiedzialność za dokonane wyboru dot. zawodu.

NAJCZĘSTSZE PROBLEMY WE WSPÓŁPRACY Z MŁODYM IMIGRANTEM ORAZ SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z NIMI.

Zapotrzebowanie na specjalistów pracujących z młodymi imigrantami w ostatnim czasie drastycznie wzrosło. Głównym czynnikiem, była fala uchodźców po wybuchu wojny w Ukrainie w 2022 roku. Początkowo ludzie szukali schronienia, pomocy i poczucia bezpieczeństwa. Gdy opadły pierwsze emocje, ukraińskie dzieci trafiły do szkół, a ukraińska młodzież zaczęła planować dalsze życie zawodowe.

Tu pojawia się rola doradcy zawodowego, który profesjonalnie poprowadzi zajęcia zarówno z grupą jak i indywidualnie. Ułatwi młodym imigrantom poznanie nowej rzeczywistości, odnalezienie ścieżki rozwoju zawodowego.



https://www.centrumtalentow.pl/assets/pics/aktualnosci/2023-04/ukr-op_mini.jpg

Nie oznacza to, że jest to proste zajęcie. Praca z młodym człowiekiem jest wyzwaniem. Praca z młodym imigrantem, uchodźcą obarczona jest dodatkowymi „problemami” wynikającymi z różnic kulturowych, ale także wcześniejszych doświadczeń młodego klienta, w tym traumy wojennej.

Młodzi imigranci i uchodźcy nie znają realiów społecznych, reguł obowiązujący w nowym kraju. Ścieżka rozwoju zawodowego różni się od tej, którą znali i którą podążali we własnym kraju. To może rodzić nieporozumienia, frustrację, a nawet złość. Ważne jest dokładne wyjaśnienie jak wygląda ścieżka zawodowa w Polsce. Wyjaśnienie podobieństw i różnic. A w końcu upewnienie się, że temat ten jest absolutnie zrozumiały przez młodego człowieka.

Praca z młodym imigrantem czy uchodźcą może być trudna ze względu na przeżycia, które towarzyszyły mu podczas opuszczania własnego kraju. To młodzi ludzie, którzy często doświadczyli traumy, cierpienia, straty... Trzeba zachować pełną uważność i umieć wychwycić, gdy potrzeba wsparcia psychologicznego. Doradca może udzielić doraźnego wsparcia, a następnie przekierować do specjalisty.

Młody imigrant, młody uchodźca wywodzi się z innej kultury. Zadaniem doradcy jest zapoznać się z nią, aby uniknąć nieporozumień. Łatwo urazić czy obrazić młodego obcokrajowca, nie znając zasad, reguł czy obyczajów panujących w jego kulturze. Tu dobrze się również przyjrzeć własnym uprzedzeniom, powtarzanym stereotypom. Przekonania czy doświadczenia doradcy mogą wpłynąć na pracę z obcokrajowcem. W takim przypadku lepiej słuchać

ważnie niż udzielać rad, przez które przemawiają prywatne opinie i przekonania doradcy.

W pracy z młodymi obcokrajowcami potrzebne jest stałe doksztalcanie się, ciągły rozwój, poszerzanie własnej wiedzy oraz zdobywanie nowych doświadczeń. To dynamiczny proces za którym trzeba podążać. Trzeba posiadać odpowiednie kompetencje nie tylko zawodowe ale i personalne.

Jest to ogromna odpowiedzialność, ale i równie ogromna satysfakcja, kiedy doradca dobrze spełni swoją funkcję.

Problemy młodych imigrantów oraz uchodźców

Zmiany, z którymi przychodzi mierzyć się młodym imigrantom i uchodźcom często są trudne do zaakceptowania. Opuszczenie własnego kraju nigdy nie jest decyzją, którą młody człowiek podejmuje sam. Zazwyczaj decyzję tę podejmowanie za niego osoba dorosła. Nie zawsze jest czas, aby to takiej zmiany się przygotować, nastawić na zmianę czy z nią skonfrontować.

Migracja ma zazwyczaj cztery etapy:

- radość ze zmian, etap różowych okularów
- kryzys, czyli szok kulturowy
- czas wychodzenia z kryzysu, adaptowanie się
- stan równowagi, przystosowanie się.

Najtrudniejszym etapem jest szok kulturowy. Przejawia się on zaburzeniami psychosomatycznymi, które bezpośrednio wpływają na ogólne funkcjonowanie młodego imigranta.

Wówczas młody człowiek mierzy się z:

- napięciem, które jest wynikiem konieczności adaptacji do nowej rzeczywistości,
- odczuwaniem straty,
- odrzucaniem nowej kultury,
- zagubieniem własnej tożsamości,
- lękiem,
- bezradnością.

Napięcie związane z całym procesem adaptacji dotyczy zarówno dorosłych, jak i młodzież i dzieci. Powoduje ono różne reakcje, które pojawiają się gdy napięcie trwa zbyt długo. Te reakcje zależą od wcześniejszych doświadczeń oraz wypracowanych mechanizmów radzenia sobie.

Niepokojącymi objawami u młodych ludzi, na które trzeba reagować są między innymi:

- choroby psychosomatyczne jak alergię, bóle brzucha, obniżenie odporności i inne, które wcześniej nie pojawiały się,
- symulowanie chorób i złego samopoczucia,
- wycofywanie się, zamykanie w sobie,
- chęć zaistnienia za każdą cenę, próby „wkupienia się” w nowe środowisko bez względu na koszt,
- depresja, lęk, obniżenie nastroju,
- agresja i autoagresja,
- kłamanie,
- popadanie w konflikty,
- uzależnienie od gier komputerowych, telewizji, telefonu,
- próby samobójcze,
- zaburzenia odżywiania się,
- wagary, ucieczki z domu,
- ryzykowne zachowania seksualne.

Podczas diagnozowania młodego człowieka istotne jest poznanie jego historii, odpowiedź na pytanie czy takie zachowanie pojawiały się wcześniej. Młody imigrant zapewne ma już za sobą inne trudne przeżycia, a w związku z tym ma również wypracowane sposoby radzenia sobie z problemami. Niekoniecznie są to dobre sposoby. Planując pomoc istotne

jest również zaznajomienie się z historią jego rodziny, a także z powodem migracji, gdyż to również czynniki, które mają znaczący wpływ na młodego człowieka.

Wsparcie i pomoc młodemu imigrantowi to rola dorosłych. Od nich zależy jak będzie przebiegał proces adaptacji młodego człowieka do nowej rzeczywistości. Niezwykle istotna jest rozmowa, obserwacja, analizowanie zachowań oraz szybkie reagowanie w obliczu pojawiających się symptomów świadczących o problemach adaptacyjnych.

Możliwe sposoby wsparcia młodzieży z doświadczeniem migracyjnym.

Zaangażowanie w proces decyzji i przygotowań związanych z przeprowadzką. Jeśli decyzja nastąpiła nagle, wciąż można w nią zaangażować młodego człowieka i dać mu możliwość zmniejszenia napięcia oraz oswojenia lęku.

1. Powierzenie odpowiedzialności i poczucia sprawstwa.
Młody człowiek może zaangażować się w rozpoznanie nowej okolicy, może być osobą odpowiedzialną za znalezienie najbliższej apteki, przychodni czy placu zabaw dla rodzeństwa. Daje to poczucie wpływu na zmieniającą się rzeczywistość oraz ułatwia zaakceptowanie tej sytuacji.

2. Pokazanie, że stres związany ze zmianą jest zupełnie naturalny.
3. Stworzenie warunków do dzielenia się wątpliwościami, lękami oraz zadawania pytań.
4. Zachęcanie do osvajania nowej rzeczywistości poprzez prowadzenie bloga, pamiętnika, czy czytanie książek lub oglądanie filmów o tematyce migracji.

Indywidualna praca doradcza z imigrantem - czynniki odgrywające kluczową rolę

Każdy doradca z czasem wypracowuje sobie swój własny styl pracy. Każdy kto pracuje z ludźmi, którego praca opiera się na pomaganiu, doradzaniu, opracowuje własną ścieżkę postępowania. Ważne jest aby sposób pracy odpowiadał osobie z którą pracujemy.

Jeśli rozpoczynamy pracę z młodym człowiekiem rozpoczynam od zwyczajowego przywitania się. Czy to będzie uścisk dłoni, czy pytanie „w czym mogę pomóc?” lub „Jak się dziś masz?” zależy w zasadzie od nas i naszego przeczucia jak się przywitać. Najważniejsza jest atmosfera spotkania oraz wzbudzenie zaufania u osoby, która poszukuje u nas porady. Osoba ta musi się poczuć zaopiekowana, a także poczuć, że trafiła do profesjonalisty.

Istotnym elementem dobrej pracy indywidualnej jest miejsce i czas rozmowy. To nie może być przypadkowa przestrzeń. Powinno to zostać dobrze zaplanowane. Miejsce powinno być przyjazne, dawać poczucie bezpieczeństwa, wygodę oraz pewną swobodę. Dobrze jest też mieć pod ręką wszelkie niezbędne akcesoria, jak komputer z dostępem do internetu, drukarkę, a także potrzebne materiały, pomoce, karty pracy, książki itp. Dzięki temu nie musimy przerwać rozmowy w pół słowa i wychodzić gdzieś w poszukiwaniu drukarki czy papieru ksero.

Czas rozmowy też odgrywa znaczącą rolę. Taka konsultacja raczej nie trwa krótko. Istotne jest wcześniejsze umówienie się i zaplanowanie czasu tak, aby żadna ze stron się nie spieszyła, aby nikt w tym czasie nie przeszkadzał i nie odrywał od rozmowy.

Na rozmowę z doradcą zawodowym kierują się osoby stojące przed wyborem. Mówimy tu o młodych osobach na początku swojej ścieżki zawodowej. Doradca musi pamiętać, że ich wiek rządzi się pewnymi prawami. Rozmowa z dorastającym młodym człowiekiem to duże wyzwanie. Panowanie i decydowanie oraz przewidywanie konsekwencji to umiejętności, które dopiero się rozwijają. Dlatego tak istotna jest rola doradcy. To my musimy pokierować tą rozmową,

gdyż wybór, który podejmie siedzący przed nami młody człowiek będzie definiował jego przyszłość. Stawianie rozważnych pytań, udzielanie konkretnych odpowiedzi oraz pomoc w przewidywaniu pewnych konsekwencji - to zadanie doradcy.

W trakcie rozmowy doradca powinien spróbować dostrzec potrzeby młodego człowieka, określić jego system wartości a także poznać jego sposób postrzegania świata. Młody imigrant może być zagubiony. Jego życie to zmiany i niepewność. Konieczność dokonania pewnych wyborów może być przytłaczająca, a wręcz irytująca. Dlatego też działania trzeba tak zaplanować aby ułatwić mu poradzenie sobie z tą sytuacją.



<https://swieciechowa.pl/@PL.Swieciechowa/Assets%40User/Baner/doradztwo.png>

Na początku wspólnej drogi doradcy i młodego imigranta obie strony powinny określić jasne reguły współpracy. Zasady powinny zostać wypracowane wspólnie. To daje młodemu człowiekowi poczucie, że jest traktowany poważnie, a jednocześnie czuje się odpowiednio zaopiekowany, gdyż wszystko jest klarowne i przejrzyste.

Takie reguły mogą regulować różne kwestie:

- czas i miejsce spotkań,
- cel spotkań,
- zasady umawiania się na spotkania oraz informowania o odwołaniu spotkania,
- zasada poufności,
- zasada przygotowania się do zajęć,
- i inne w zależności od potrzeb obu stron.

Indywidualne działania doradcze powinny mieć ustalony cel. Takim celem może być na przykład:

- pomoc w poznawaniu własnych potrzeb,
- pomoc w poznaniu siebie samego - swoich umiejętności, zdolności, zainteresowań, motywacji,
- wzmacnianie motywacji,
- wsparcie emocjonalne i psychiczne,
- ustalenie priorytetów,
- pomoc w pracy nad planem działania.

Aby współpraca dobrze się układała należy rozpocząć od wywiadu. Podczas wywiadu doradca uzyskuje ważne informacje, niezbędne do dalszej pracy. Poznaje klienta, jego potrzeby, system wartości, znajomość rynku pracy. Dowiaduje się jakie ma przekonania na swój temat.

O co warto zapytać?

Bardzo ważne jest poznanie kim jest młody imigrant, jakim jest człowiekiem, co go motywuje, a co hamuje. Pytania powinny dać możliwość wypowiedzenia się, a jednocześnie nie być zbyt ogólne. Młodym ludziom czasem trudno jest odpowiedzieć na pytanie „co robisz w czasie wolnym” - tu warto doprecyzować pytanie, rozbić je na mniejsze części.

Przykładowe pytania „na wejście”:

- Kim chciałeś zostać, gdy byłeś mały?
- Jak wyobrażasz sobie siebie w przyszłości?
- Czym się interesujesz?
- Podczas spotkań z przyjaciółmi jaką pełnisz rolę w grupie?
- Jakie są Twoje mocne strony?
- Co lubisz robić w wolnym czasie?
- Wolisz odpoczynek czynny czy bierny?
- Jaki jest Twój ulubiony przedmiot?
- Który przedmiot sprawi Ci najmniej trudności? Jak myślisz dlaczego?
- Kto z dorosłych imponuje Ci zawodowo?

W indywidualnej pracy doradczej istotne jest ukierunkowywanie, wskazywanie, a nie dawanie gotowych rozwiązań. Ważne jest aby to młody imigrant sam dochodził do wniosków i konkluzji. Jest to towarzyszenie w drodze, a nie wybieranie drogi za niego.

Dobrym sposobem prowadzenia rozmowy jest parafrazowanie wypowiedzi. Korzystanie ze wstępu „jeśli dobrze rozumiem... i tu następują słowa młodego człowieka”. Uważność w rozmowie to kluczowa cecha dobrego doradcy. Żaden wynik testu, nie daje aż tyle ile daje rozmowa ukierunkowana na uważność doradcy.

DOBRE PRAKTYKI

Kolejne strony to zestaw dobrych praktyk, scenariuszy oraz kart pracy. Przygotowaliśmy dla Państwa kilka propozycji.

Oczywiście w zależności od preferencji, dynamiki grupy, oraz potrzeb scenariusze można dowolnie modyfikować. Można realizować je w całości lub w częściach. Tworzyć na ich podstawie własne propozycje - do czego gorąco zachęcamy.



Dobre praktyki to wszelakie sposoby działania, które odbiegają i przewyższają działania powszechnie stosowane. To poszukiwanie nowych rozwiązań. Rozwiązań innowacyjnych, ale przy tym trwałych i możliwych do powtórzenia w podobnych warunkach, przez inne osoby.

Dobre praktyki powinny doskonalić standardy, podnosić jakość działania oraz wzbogacać wiedzę korzystając z doświadczenia innych osób.

Dobrymi praktykami należy się dzielić. Z dobrych praktyk należy korzystać. Dobre praktyki należy przekazywać innym.

W tym miejscu chcemy przybliżyć Wam kilka inspiracji, z których możecie korzystać podczas przygotowywania się do pracy doradczej. Chcemy Was zachęcić do poszukiwania nowych dróg, rozwiązań.

* Witryna MAPA KARIER <https://mapakarier.org/>

Mapa Karier to bezpłatna i interaktywna baza informacji o ścieżkach kariery i rynku pracy dla młodych ludzi.

* Blog SUPERBELFRZY <https://www.superbelfrzy.edu.pl/>

Jest to otwarty blog społecznościowy poświęcony niezależnej publicystyce oświatowej.

* Narzędzie do tworzenia cyfrowych map myśli <https://bubbl.us/>

Dzięki tej stronie można w łatwy i czytelny sposób przygotować mapę myśli. Jest to skuteczna forma podczas podejmowania decyzji, planowania, uczenia się.

* Strona ORE <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/>
Strona zawiera przykładowe programy i scenariusze, gotowe do wykorzystania w całości lub we fragmentach.

* Kanał na YouTube <https://www.youtube.com/@platformaus4332>

Zawiera filmiki, które w łatwy i czytelny sposób przybliżają tematy związane z doradztwem zawodowym.

* Witryna internetowa <https://www.facebook.com/KreatywneAIA>

Kreatywni Doradcy Kariery to fanpage zawierający wiele inspiracji, podpowiedzi, nowinek w dziedzinie doradztwa zawodowego.

SCENARIUSZE WARSZTATÓW

SCENARIUSZ NR 1

KTO DOWODZI?

Cele:

- rozwijanie umiejętności przywódczych
- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- jajka
- balon
- folia bąbelkowa
- folia stretch
- serwetki
- taśma klejąca, klej, nożyczki
- karta pracy nr 1

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Uczestnicy dzielą się na grupy. Każda grupa otrzymuje surowe jajko. Zadaniem grupy, jest stworzenie ochrony dla jajka, tak żeby się nie stłukło podczas upadku. Do wykorzystania są różne materiały. Kiedy grupy skończą

zadanie upuszczają jajko z wysokości stołu. Obserwują co się wydarzy.

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy dyskutują o tym co się wydarzyło.

Prowadzący proponuje im aby przyjrzeni się kto jak pracował w grupie.

- Kto przyjął jaką rolę?
- Dlaczego tak się stało?
- Czy często przyjmują taką rolę?

* Akcja:

Uczestnicy otrzymują kartę pracy z listę potencjalnych zachowań w grupie. Starają się dopasować zawody w jakich taka osoba mogłaby pracować. W jakim zawodzie takie cechy są przydatne a w jaki na pewno nie.

* Na zakończenie:

Uczestnicy porównują swoje notatki, a następnie zastanawiają się nad poprzednim zadaniem. Czy odnaleźliby się w zawodach jakie zostały dopisane do ról, które wybrali?

KARTA PRACY NR 1

Praktyczny organizator

Zmienia plany w praktyczne działanie. Pracuje systematycznie i efektywnie.

Cechy: praktyczny, obowiązkowy, zrównoważony, zdroworozsądkowy. Sprawia, że projekty i plany są wdrażane w sposób praktyczny i konkretny. Nie lubi zmian w trakcie realizacji planu. Czasem bywa niechętny wobec innowacji i nowych rozwiązań.

Naturalny lider

To on kontroluje w jaki sposób działa grupa. Dostrzega i potrafi efektywnie wykorzystać jej zasoby. Pierwszy zauważa mocne strony i słabości zespołu. WYkorzystuje potencjał jednostek, aby wykonać grupowe zadanie.

Cechy: dominujący i zrównoważony. Nie naciska, w kierowaniu brak agresywnego podejścia.

Człowiek akcji

Swoją uwagę kieruje na ustalenie celów i priorytetów. Chce mieć realny wpływ na końcowy wynik pracy grupy.

Cechy: dominujący, impulsywny, niespokojny, łatwo się irytuje. Działa dynamicznie, chce szybko zobaczyć efekty. Skłonny do rywalizacji, czasem arogancji, lecz jest motorem napędowym wydarzeń.

Myśliciel

Ma mnóstwo pomysłów i strategii. Działa na zasadzie konfrontacji z problemami.

Cechy: niekonwencjonalny, dominujący, indywidualista.

W pracy łączy wiedzę z wyobraźnią. Jest skłonny do krytykowania innych. Zdarza mu się robić błędy.

Poszukiwacz

To on zdobywa informacje z zewnątrz. Nawiązuje kontakty, sprawdza, weryfikuje, analizuje. Jest niezastąpionym negocjatorem.

Cechy: entuzjastyczny, komunikatywny, zrównoważony, improwizator. Lubi innowacje. Lubi nowinki, lecz szybko traci zainteresowanie.

Sędzia

Dzięki jego analizie problemu i ocenie pomysłu, grupa ma łatwiejszą drogę do podjęcia decyzji.

Cechy: ostrożny, spokojny, zdystansowany, dyskretny, praktyczny. Nie angażuje się emocjonalnie, potrafi zachować obiektywizm. To on podejmuje wyważone decyzje.

Człowiek grupy

Wspiera grupę, zapobiega konfliktom, jest łagodny i wrażliwy. To dobry duch grupy.

Cechy: lojalny, empatyczny, nie lubi konfrontacji, nie rywalizuje. Jest bardzo oddany grupie.

Perfekcjonista

Dla niego liczy się konkretny efekt. Standard wykonania zadania powinien być najwyższy z możliwych. Nie lubi przypadkowości, wszystko musi być dopięte na ostatni guzik.

Cechy: staranny, sumienny, uporządkowany, napięty, zdyscyplinowany. Doprowadza każde działanie do skutku.

Specjalista

Skupia się na fragmencie zadania. Bardzo zaangażowany.

Cechy: zaangażowany, nastawiony na cel. Ma sprecyzowaną wiedzę, często rzadką i niezwykle użyteczną.

SCENARIUSZ NR 2

BEZLUDNA WYSPA

Cele:

- rozwijanie wyobraźni
- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- kształtowanie umiejętności podejmowania decyzji
- rozwiązanie umiejętności pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- komputer z dostępem do Internetu
- kartki
- mazaki, kredki, ołówki
- załącznik nr 1

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Zabawa integrująca - „Jadę na wycieczkę, zabieram ze sobą...”

Celem zabawy jest wzajemne poznanie się. Pierwsza osoba wstaje i mówi „Jadę na wycieczkę, zabieram ze sobą wszystkich, którzy lubią chodzić w trampkach.” Wówczas wstają osoby, które lubią chodzić w trampkach. Następnie kolejna osoba wypowiada to zdanie. Zabawa trwa tak długo, aż każdy będzie miał okazję się wypowiedzieć.

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy dzielą się na 5 osobowe grupy. Każdy losuje zawód wraz z opisem. Kostka do losowania zawodu wraz z opisem dostępna jest online: <https://mapakarier.org/sciezki-kariery/>.

* Akcja:

Prowadzący wprowadza uczestników w atmosferę zabawy (załącznik nr 1). Uczestnicy pracują w grupach.

* Na zakończenie:

Grupy prezentują rozwiązanie swojego zadanie. Każdy uczestnik mówi, jaką rolę odegrał, które jego umiejętności były kluczowe i w jakiej sytuacji zostały wykorzystane.

ZAŁĄCZNIK NR 1

Każdy z was staje się w tej chwili postacią, która wylosował. Pracujecie w zawodach, o których przeczytaliście. Jesteście dobrzy w swoim fachu.

Pewnego dnia wybieracie się na wycieczkę. Spotykacie się na lotnisku. Wszyscy lecicie w jednym kierunku. Niestety samolot, którym podróżujecie rozbija się...

Grupa nr 1 ląduje na bezludnej wyspie o skalnej powierzchni z małą kępą roślin na zachodniej stronie wyspy.

Grupa nr 2 ląduje na bezludnej wyspie o piaszczystym podłożu, tylko w ¼ zarośniętej roślinnością.

Grupa nr 3 ląduje na bezludnej wyspie o wąskiej plaży - reszta wyspy to gęsta dżungla!

Grupa nr 4 ...

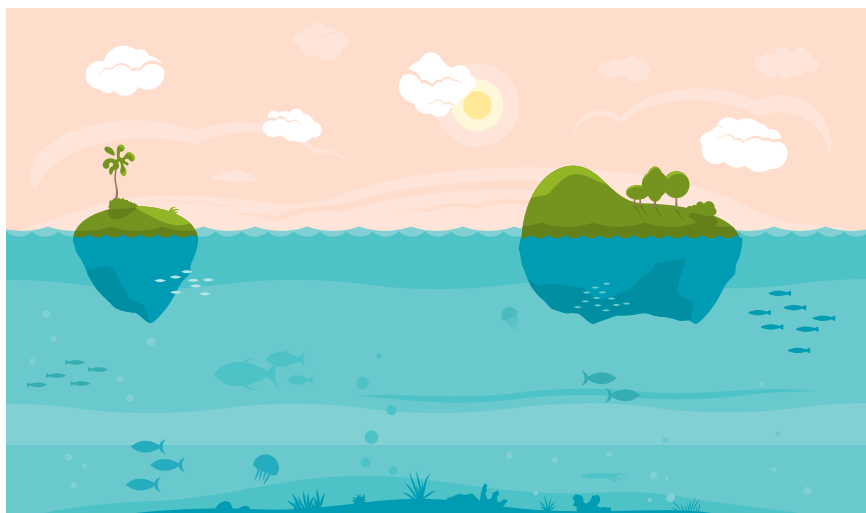
Otrzymujecie zadanie (każda grupa inne), na przykład:

- Znajdźcie wodę pitną.
- Zbudujcie tratwę.
- Znajdźcie jedzenie.
- Zbudujcie schronienie.

Od tej chwili rozpoczyna się Wasza walka o przetrwanie. Musicie wykorzystać umiejętności, zdolności i wiedzę każdego z Was, na poszczególnych etapach, tak aby wykonać zadanie.

Ważne założenia:

- Wszyscy muszą przeżyć i zostać uratowani.
- Nikogo nie można poświęcić.
- Nikogo nie można zjeść!



SCENARIUSZ NR 3

ZMIANY

Cele:

- umiejętność określania swoich cech, zainteresowań, pasji
- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- mazaki, kredki, ołówki
- kartki papieru

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Uczestnicy uzupełniają kartę pracy nr 1. Starają się samodzielnie uzupełnić wszystkie pola.

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy wywieszają na tablicy swoje karty. Zapoznają się z kartami innych osób. Dyskutują o tym co zobaczyli, przeczytali.

- Czego się dowiedzieli?
- Co ich zaskoczyło?

- Która informacja zrobiła na nich największe wrażenie?
- Co chcieliby dodać do swoich kart?

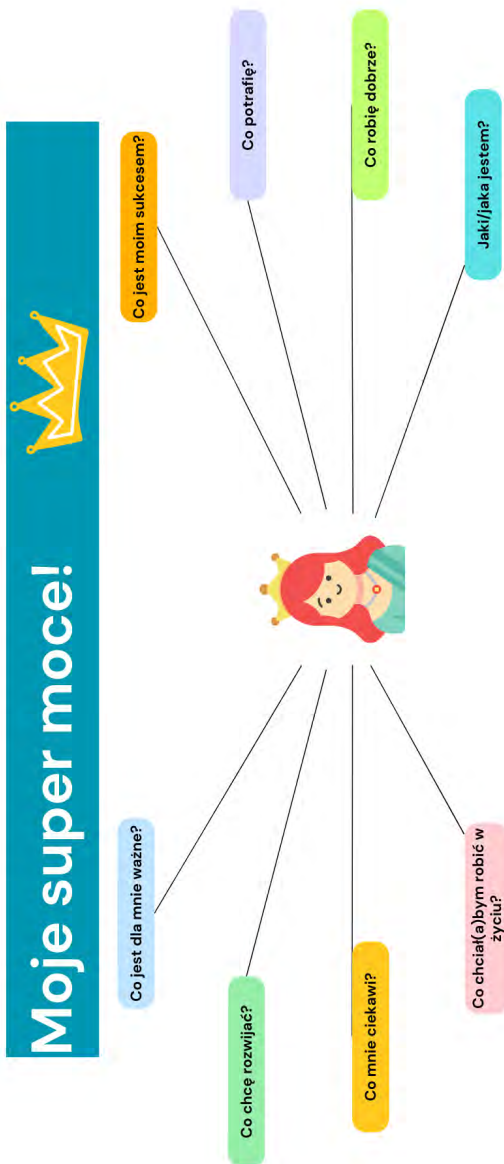
* Akcja:

Uczestnicy dzielą się na zespoły. Każdy zespół analizuje swoje wypełnione karty. Członkowie grupy wybierają 3-4 różne zainteresowania i zapisują je na kartce. Następnie ich zadaniem będzie napisać biografię pewnej osoby. Osoba ta jest postacią fikcyjną, lecz jej biografia ma zawierać wypisane na kartce zainteresowania i pasje. Będzie pokazywać jak dana osoba zmieniła swoją ścieżkę kariery zawodowej przez całe życie, wykonując różne zawody, lecz zgodne z jej zainteresowaniami. Biografia ma również wyjaśniać dlaczego nastąpiła zmiana w życiu (np. zmiana miejsca zamieszkania, wypalenie zawodowe, chęć zarabiania większych pieniędzy itp).

* Na zakończenie:

Grupy prezentują napisane biografie. Następnie uczestnicy dyskutują o zmianach w życiu. Jakie wydarzenia mogą mieć wpływ na zmiany ścieżki kariery zawodowej? Dzielą się historiami, osób, które odważyły się takie zmiany.

KARTA PRACY NR 1



SCENARIUSZ NR 4

ZIELONY CZY CZERWONY?

Cele:

- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- określenie swoich zainteresowań
- poznanie możliwych opcji edukacyjnych
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- karta pracy nr 2
- mazaki, kredki, ołówki
- kartki papieru

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Uczestnicy siedzą w kole i przedstawiają się według wzoru „Mam na imię....., lubię..... ,interesuję się.....” .

Każdy uczestnik powinien wziąć udział w zabawie i spróbować coś o sobie powiedzieć.

* Nabieramy rozpędu:

Prowadzący pyta uczestników czy znają dobrze strukturę polskiego szkolnictwa. Wspólnie ustalają kolejność oraz rodzaje szkół, a także jakie uprawnienia daje ukończenie poszczególnych placówek. Uczestnicy uzupełniają kartę pracy nr 1.

* Akcja:

Uczestnicy dyskutują o tym do jakiej szkoły średniej chcieliby pójść lub w jakiej są obecnie. Prowadzący prosi aby pomyśleli jaki kierunek wybiorą/wybrali i dlaczego. Następnie uczestnicy otrzymują karty pracy nr 2 i tam mają wypisać wszystkie zawody, które mogą wykonywać po wybranej szkole i kierunku. Pierwszych kilka będzie oczywistych, lecz później pojawią się następne opcje. Jeśli nastąpi trudność, można konsultować się z grupą i prosić o wspólne pomysły.

Ważne jest aby wszystkie 12 pól zostało zapełnionych (może być oczywiście więcej, ale nie mniej).

Następnie każdy uczestnik dostaje dwa kolory zielony i czerwony.

Zielony - oznacza podoba mi się ten zawód i chciałbym go wykonywać

Czerwony - oznacza nie podoba mi się ten zawód i nie chciałbym go wykonywać.

Każdy zaznacza kolorami wypisane wcześniej zawody według oznaczenia kolorystycznego.

* Na zakończenie:

Prowadzący prosi, aby uczestnicy przyjrzeni się swojej liście.

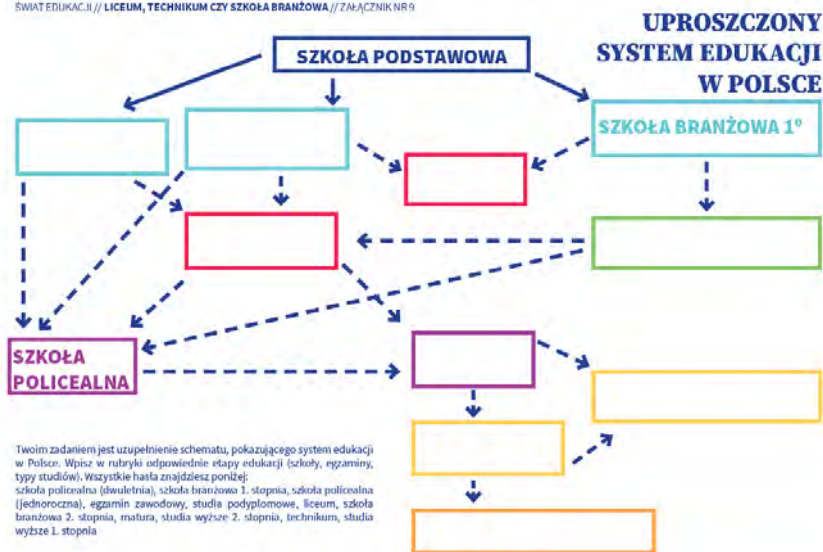
- Którego koloru jest więcej?
- Czy wybór szkoły pokrywa się z tym o czym marzę?
- Czy wśród zawodów jest wiele takich, które chciałbym wykonywać?

Uczestnicy dyskutują, zastanawiają się, porównują.

KARTA PRACY NR 1

(Źródło: www.mapakarier.org)

ŚWIAT EDUKACJI // LICEUM, TECHNIKUM CZY SZKOŁA BRANŻOWA // ZMAJĄCZNIK NR 9



www.mapakarier.org

© Katalyst Education. Materiał udostępniony na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 (CC BY 4.0)

KARTA PRACY NR 2

Wpisz zawody jakie możesz wykonywać po ukończeniu swojej szkoły i wybranego kierunku studiów.

SCENARIUSZ NR 5

PILNE - NIEPILNE, WAŻNE - NIEWAŻNE

Cele:

- rozwijanie umiejętności planowania
- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność ustalania priorytetów
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- karta pracy nr 2
- ołówki, kredki, mazaki
- kartki papieru

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Zabawa „Urodziny”

Uczestnicy mają ustawić się wg się według kolejności dnia i miesiąca urodzin. Ale BEZ MÓWIENIA. Mogą porozumiewać się za pomocą gestów, ruchu itp. Skupiamy się tylko na dniu i miesiącu urodzenia - rok nie jest ważny.

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy dyskutują o zabawie. Prowadzący dopytuje o ich odczucia.

- Jak się czuli podczas gry?
- Czy to było trudne zadanie?
- Co utrudniało działania, a co je ułatwiało?
- Kto przyjął jaką rolę?

* Akcja:

Prowadzący wprowadza uczestników w zagadnienie priorytetów. Tłumaczy czym są i jakie mają znaczenie w planowaniu. Następnie przedstawia im matrycę Eisenhowera (karta pracy nr 1).

Eisenhower był prezydentem Stanów Zjednoczonych.

Historia wspomina go jako jednego z najskuteczniejszego i najbardziej produktywnego prezydenta. Odniósł wiele sukcesów. A sam mówił, że sekretem jego osiągnięć jest umiejętność odróżniania spraw ważnych od pilnych.

Jego motto brzmiało:

„To, co ważne, rzadko bywa pilne, a to, co pilne, rzadko bywa ważne.” D.D.Eisenhower

Uczestnicy zapoznają się z matrycą a następnie uzupełniają własną matrycę (karta pracy nr 2), próbując określić jakie czynności gdzie można zapisać. Mogą pracować w parach.

* Na zakończenie:

Uczestnicy odczytują swoje zapiski. Cała grupa dyskutuje nad poprawnością zapisu. Zastanawiają się nad innymi przykładami.

KARTA PRACY NR 1

Matryca Eisenhowera

	PILNE	NIEPILNE
WAŻNE	Gaszenie pożarów <u>Motywacja:</u> Muszę <u>Emocje:</u> Stres, Napięcie, Zmęczenie, Wypalenie <u>Umiejętności:</u> Zarządzanie kryzysowe	Produktywność <u>Motywacja:</u> Chcę <u>Emocje:</u> Satysfakcja, Zadowolenie, Energia <u>Umiejętności:</u> Planowanie, Zarządzanie sobą
NIEWAŻNE	Iluzje i powinności <u>Motywacja:</u> Powiniennem, <u>Emocje:</u> Frustracja, Poczucie Winy <u>Umiejętności:</u> Asertywność, Delegowanie	Zachcianki i pomysły <u>Motywacja:</u> Chcę <u>Emocje:</u> Chwilowa przyjemność, Złość <u>Umiejętności:</u> Silna wola, Samodyscyplina

KARTA PRACY NR 2

Matryca Eisenhowera

	PILNE	NIEPILNE
WAŻNE		
NIEWAŻNE		

SCENARIUSZ NR 6

LUDZIE DO LUDZI

Cele:

- umiejętność pracy z ludźmi
- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność poznania siebie i swoich potrzeb
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- ołówki, kredki, mazaki
- kartki papieru
- rolka papieru toaletowego (musi mieć listki)

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Zabawa „Rozwijam się”

Uczestnicy siedzą w kole. Prowadzący poprosi każdego, żeby oderwał sobie z rolki papieru toaletowego dowolną liczbę listków, czeka aż zrobią to wszyscy. Następnie prosi uczestników, żeby powiedzieli o sobie tyle rzeczy, ile listków urwali.

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy dyskutują o zabawie. Prowadzący dopytuje o ich odczucia.

Następnie prowadzący prosi aby kolejni uczestnicy powiedzieli coś o osobie siedzącej obok, co zapamiętali.

* Akcja:

Prowadzący rozdaje uczestnikom kartę pracy nr 1.

Uczestnicy wypełniają i zliczają punkty.

* Na zakończenie:

Uczestnicy dyskutują o wynikach. Czy są z nich zadowoleni z wyniku, czy tego się spodziewali?

KARTA PRACY NR 1

TEST „JAK DOBRZE ROZUMIESZ LUDZI?”

(źródło: <http://doradztwojazowsko.weebly.com/>)

Wybierz dla każdego pytania odpowiedź „prawda” lub „fałsz” (zapisz przy stwierdzeniu P lub F). Odpowiedz na pytania szczerze. Za prawdziwą odpowiedź uznajemy zazwyczaj taką, która pierwsza nasuwa się na myśl.

1. Za każdym razem, kiedy wychodzę z domu, rozpoznaję znajome twarze wśród przechodniów.
2. Idąc ulicą, zawsze wiem, kto idzie za mną, obok mnie lub przede mną.
3. Pierwsza rzecz, na którą zwracam u człowieka, to twarz.
4. Zawsze zauważam, w co ubrany jest człowiek.
5. Zawsze zadaję sobie pytanie, dlaczego określona osoba lub sytuacja nie podoba mi się.
6. Kiedy w trakcie rozmowy z innym wyczuwam, że coś jest nie tak, od razu staję się ostrożny i tworzę w myśli swój pogląd na to.

7. Nigdy nie dziwię się, kiedy moje pierwsze wrażenie w stosunku do innych potwierdza się.
8. Jeśli ktoś mi się podoba, to wiem, że jego obraz pozostanie już na zawsze w mojej pamięci.
9. Jeśli ktoś mi się nie podoba, to zastanawiam się, dlaczego ten człowiek mnie denerwuje.
10. Jeśli ktoś mi się nie podoba, zawsze myślę, dlaczego mój stosunek do niego jest taki, a nie inny.
11. Jeśli ktoś mi się nie podoba, nie szukam usprawiedliwienia u siebie ani próby tłumaczenia go.
12. Właściwie zapominam o wszystkim, co do mnie mówią inni.
13. Podczas rozmów z innymi zawsze zwracam uwagę na wyraz twarzy.
14. Podczas rozmów z innymi zawsze zwracam uwagę na ton rozmówcy i określam jego nastrój.
15. Nie należę do ludzi łatwowiernych - nie wierzę we wszystko, co mi mówią inni.
16. Zadaję ludziom pytania i oczekuję odpowiedzi oraz odpowiedzialności za wyrażanie swoich opinii.
17. Zazwyczaj od razu zauważam, kto kłamie lub coś wyolbrzymia.
18. Od razu zauważam stan nerwowości u innych.
19. Od razu zauważam, kto jest smutny.
20. Od razu zauważam, kto jest podminowany.

21. Od razu zauważam, kiedy ktoś się na mnie gniewa.
22. Od razu zauważam, kto we mnie się kocha.
23. Od razu zauważam, kto ma dobry nastrój.
24. Od razu wyczuwam, komu coś się nie podoba.
25. Od razu zauważam, kto jest zdziwiony.
26. Od razu czuję, kto mówi prawdę.
27. Od razu wyczuwam obojętność człowieka.
28. Podczas rozmowy z innymi wyczuwam ich tęsknotę.
29. Zawsze rozumiem, kiedy nadużywam czyjejs gościnności.
30. Staram się trzymać z dala od ludzi, którzy sprawiają mi wiele nieprzyjemności.
31. Kiedy mam kogoś scharakteryzować, od razu przychodzą mi na myśl jego maniery, chód, uśmiech itp.
32. Umiem dokładnie określić, z jaką intonacją coś mi opowiadano.
33. Bez trudności mogę z detalami opisać epizod z przeszłości.
34. Z łatwością zapamiętuję manierę mowy innych, których raz tylko widziałem i słyszałem.
35. Jeśli musiałbym kogoś parodiować, zrobię to bez trudu.
36. Odczuwam dyskomfort, kiedy znajdę się nieoczekiwanie w nieznanym otoczeniu.
37. Kiedy jestem na wakacjach, często zauważam to, czego inni nie widzą.

38. Często udaje się mi znaleźć coś pierwszemu.
39. Mogę zacytować to, co inni mi powiedzieli.
40. Zawsze pamiętam, jak dojechać tam, gdzie zaledwie byłem raz.
41. Z łatwością wyrażam swoje uczucia.
42. Nie boję się pokazać innym, że się denerwuję.
43. Z łatwością mogę wyrazić swoją miłość lub przywiązanie.
44. Zawsze rozpoznaję własne uczucie.
45. Zawsze zwracam uwagę na zapach, wygląd i jakość jedzenia.
46. Od razu zauważam, kto mówi nie na temat.
47. Trudno jest mi puścić mimo uszu zarówno pochlebny, jak i zjadliwą uwagę.
48. Kiedy jestem w stanie uniesienia, mogę głośno mówić, śmiać się, tańczyć.
49. Kiedy coś mnie denerwuje, odczuwam dyskomfort fizyczny: brak mi tchu, boli mnie żołądek itp.
50. Zauważam u siebie zmiany fizjologiczne doświadczane na skutek niepokoju (przyspieszona praca serca, podwyższone ciśnienie krwi, ściskanie w żołądku, przyspieszony oddech, wypieki na twarzy, pocenie się)
51. Zauważam, że kiedy jestem przygnębiony lub mam problem, jem mniej lub więcej niż zwykle.
52. Nie spieszę się z wyjawieniem ogólnego entuzjazmu, aby inni nie odczuli go.

53. Zawsze rozpoznaję, w jakim nastroju są inni.
54. Zawsze zauważam, kto mi jest przychylny.
55. Mogę opisać wygląd zewnętrzny człowieka w najdrobniejszych detalach.
56. Jeśli rozmówca jest niekonsekwentny w tym, co mówi, zawsze zwracam mu na to uwagę.
57. Jeśli podejrzewam, że ktoś mnie okłamuje, zadaję mu szereg różnych pytań.
58. Zawsze pamiętam pierwsze wrażenie z kontaktów z innymi.
59. Zawsze rozpoznaję, jaki nastrój ma osoba, z którą rozmawiam.
60. Zawsze zauważam u rozmówcy niezgodność mowy z jego gestami.

Opracowanie rezultatów

Za każdą odpowiedź „prawda” – 1 pkt, za odpowiedź „fałsz” - 0 pkt.

60 pkt - Posiadasz wspaniałą zdolność rozpoznawania uczuć, zachowań innych. Oznacza to, że nie tylko umiesz świetnie rozpoznać emocje innych, ale i rozumiesz samego siebie. Równie dobrze znasz świat, który cię otacza, rzadko mylisz się w ocenie innych, dlatego robisz zawsze wszystko prawidłowo. Jesteś nieugięty w wyznawaniu swoich zasad moralnych.

Od 40 do 59 pkt - Posiadasz dobrą intuicję. Ta suma liczba punktów świadczy o tym, że posiadasz dobre wyczucie w ocenie uczuć i zachowań innych, ale nie zawsze umiesz słuchać wnętrza. Często robisz coś, o czym dobrze wiesz, że nic z tego nie wyjdzie. Najczęściej wierzysz innym, a nie samemu sobie, mimo iż to ty masz rację.

Od 20 do 39 pkt - Wolisz nie ryzykować. Należysz do ludzi, którzy nie lubią ryzykować i wolą się odsunąć, aby nie narazić się innym. Nie lubisz sytuacji konfliktowych i zachowujesz status quo. Wstydzisz się zadawać pytania innym lub mówić o swoich życzeniach. Chcesz, aby wszystkim było dobrze. Wszystko skrywasz w sobie. Jesteś człowiekiem łatwowiernym, chociaż często żałujesz podjętych decyzji.

Od 0 do 19 pkt - Jest ci potrzebna pomoc! W swoim życiu zrobiłeś wiele dobrego, ale popełniłeś wiele błędów, gdyż nie zauważasz wokół siebie wielu rzeczy. Należysz do osób bardzo łatwowiernych i cichych, dlatego nieraz padałeś ofiarą oszustów i ludzi nieuczciwych. Łatwo wpadasz w grupy ludzi, którzy tobą manipulują, a to prowadzi do wielu nieprzyjemnych sytuacji. Dlatego musisz zwrócić uwagę na własne otoczenie i nauczyć się w nim żyć. Pomocne dla ciebie będą spotkania z psychologiem lub doradcą zawodowym (możesz skorzystać też z pomocy psychologa szkolnego).

SCENARIUSZ NR 7

ZNAM SIEBIE OD PODSZEWKI

Cele:

- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność mówienia o sobie
- umiejętność poznania siebie i swoich potrzeb
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- karta pracy nr 2
- karta pracy nr 3
- ołówki, kredki, mazaki
- kartki papieru

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Zabawa „Zamiana miejsc”

Uczestnicy siadają w kręgu na krzesłach (krzesła musi być mniej o jedno niż osób). Jeden z uczestników staje na środku i ma zaprezentować siebie przed grupą. Wypowiada jedno zdanie, które mówi coś o nim. Kim jest. Wówczas ci, którzy zgadzają się z tą wypowiedzią, uznają, że ona pasuje do nich

muszą szybko zamienić się miejscami między sobą. Osoba stojąca na środku próbuje kogoś podjąć. Kto nie zdążył usiąść zostaje na środku i teraz to on mówi zdanie o sobie. Prowadzący powinien zachęcać uczestników do mówienia o rzeczach ważnych i osobistych.

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy wypełniają kartę pracy nr 1. Następnie odczytują swoje wpisy. Wokół jakiej roli życiowej krążą odpowiedzi? Grupa dyskutuje o wykonanym zadaniu.

* Akcja:

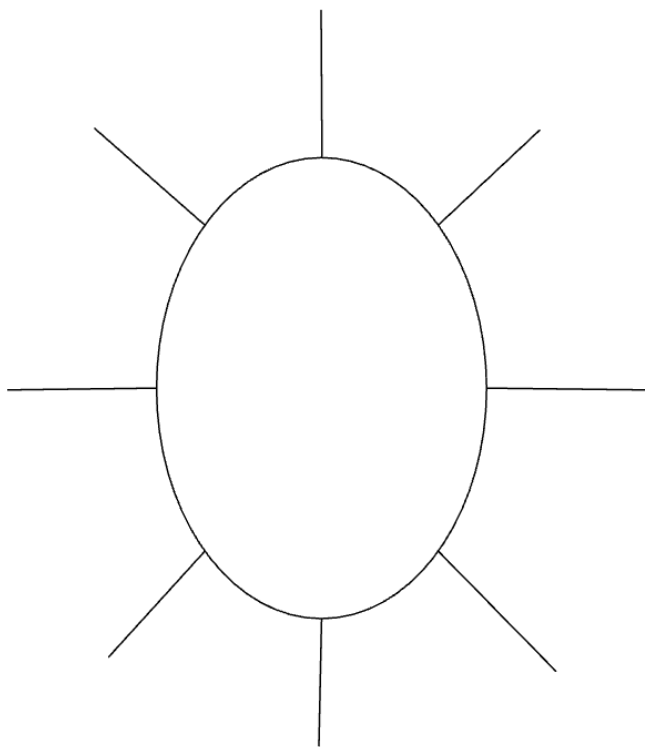
Uczestnicy wypełniają kartę pracy nr 2. Chętni dzielą się swoimi wpisami. Grupa dyskutuje o wykonanym zadaniu.

* Na zakończenie:

Uczestnicy odrysowują na kartce swoją dłoń. Karta pracy nr 3. Następnie na każdym palcu wypisują swój jeden sukces. Dzielą się kartami pracy z grupą. Tworzą wystawę sukcesów.

KARTA PRACY NR 1

W środku wpisz swoje imię, a dookoła napisz kim jesteś. Postaraj się wymyślić jak najwięcej odpowiedzi. W razie potrzeby dorysuj kolejne linie.



KARTA PRACY NR 2

Co lubię robić?

Recezy, które lubię robić	Ostatni raz doświadczyłem tego...	Ile kosztuje to doświadczenie?	Realizacja: -sam -z kimś	Sportowicze czy zaplanowane	Użytkownik Psychiczny Fizyczny Duchowy

KARTA PRACY NR 3

.....

imię

Moja dłoń - moje sukcesy

SCENARIUSZ NR 8

WAŻNE, WAŻNIEJSZE, NAJWAŻNIEJSZE

Cele:

- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność określania rzeczy ważnych
- ustalanie hierarchii ważności
- umiejętność poznania siebie i swoich potrzeb
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- ołówki, kredki, mazaki
- kartki papieru
- duży arkusz papieru
- czasopisma

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Zabawa „Stańmy w rzędzie”

Uczestnicy dzielą się na dwie grupy. Zadaniem jest jak najszybciej ustawić się w rzędzie według określonej cechy.

Prowadzący podaje zadanie a następnie ocenia szybkość i poprawność wykonania.

Przykładowe cechy:

- Od najmniejszego rozmiaru buta do największego;
- Od najmniejszej liczby zwierząt w domu do największej;
- Od najkrótszych włosów do najdłuższych;
- Od najmniejszej liczby rodzeństwa do największej.

—

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy dyskutują o wartościach. Próbują wspólnie stworzyć definicję wartości. Zapisują ją w widocznym miejscu.

* Akcja:

Uczestnicy otrzymują stare czasopisma. Wyszukują w nich obrazków, zdjęć, które przedstawiają dla nich ważne wartości. Prowadzący informuje ich, że wybrany obraz ma być próba odpowiedzi na pytanie Co jest ważne w życiu i dlatego? Zadanie można wykonywać w parach. Następnie prezentują wyniki poszukiwań. i odpowiadają na pytanie. Po czym umieszczają wybrany obrazek na plakacie z definicją wartości. Podpisują obrazek.

* Na zakończenie:

Uczestnicy wypełniają kartę pracy nr 1. Prezentują swoje wybory, krótko je uzasadniając.

KARTA PRACY NR 1

Moje wartości

Wybierz z listy 10 wartości, które są dla Ciebie ważne, poprzez zaznaczenie „x”. Jeśli uważasz, że są jeszcze inne wartości, które są ważne dla Ciebie, umieść je na liście.

miłość

energia

akceptacja

harmonia

satysfakcja

zaufanie

radość

wiara

finansowa motywacja

wykształcenie

szczęście

przygoda

...

...

...

...

zdrowie

pasja

bogactwo

niezależność

sukces

spokój

wolność

stabilność

rozwój osobisty

praca

wsparcie

wyzwania

Następnie z zaznaczonych 10 wartości wybierz 5 i uporządkuj je, wpisując poniżej według ważności, jakie im przypisujesz: 1 oznacza najważniejsze, 5 najmniej ważne.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

SCENARIUSZ NR 9

BEZ PRACY NIE MA KOŁACZY

Cele:

- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność mówienia o sobie
- umiejętność wskazywania wad i zalet pracy
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- ołówki, kredki, mazaki
- kartki papieru

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Zabawa „Chodzimy w kółko”

Uczestnicy ustawiają się w dwa okręgi. Jeden w środku, drugi na zewnątrz. Krąg w środku odwraca się twarzami do kręgu na zewnątrz. Prowadzący zadaje pytanie, a osoby stojące naprzeciwko siebie odpowiadają na nie sobie nawzajem. Następnie koło na zewnątrz przesuwa się o jedną osobę. I pada kolejne pytanie. Zabawa się kończy kiedy osoby wrócą do pierwszego ustawienia.

Przykładowe pytania:

- Twój ulubiony kolor?
- Co lubisz jeść na śniadanie?
- Jaki film lubisz najbardziej?

* Nabieramy rozpędu:

Prowadzący pyta uczestników jakie znają rodzaje umów o pracę. Wspólnie o nich dyskutują.

* Akcja:

Uczestnicy dzielą się na grupy. Każda z nich otrzymuje jedną kartę pracy. Starają się wymienić jak najwięcej zalet i wad różnych umów o pracę. Grupy prezentują gotowe karty pracy.

* Na zakończenie:

Uczestnicy dyskutują o wadach i zaletach różnych umów o pracę. Zastanawiają się co dla nich byłoby najkorzystniejsze. Jak chcieliby pracować.

SCENARIUSZ NR 10

CO WYBRAĆ?

Cele:

- rozwijanie kreatywności, logicznego myślenia
- umiejętność podejmowania decyzji
- umiejętność dokonywania wyboru
- umiejętność pracy zespołowej
- integracja grupy

Materiały:

- karta pracy nr 1
- karta pracy nr 2
- ołówki, kredki, mazaki
- kartki papieru

Przebieg zajęć

* Na rozgrzewkę:

Zabawa „Ilu z Was?”

Uczestnicy dzielą się na dwie grupy. Prowadzący zadaje pytania, a grupy odpowiadając ile osób spełnia te kryteria.

Przykładowe pytania:

- Ilu z Was ma niebieskie oczy?
- Ilu z Was ma siostrę?
- Ilu z Was ma zwierzątko?

— Ilu z Was ma piegi?

* Nabieramy rozpędu:

Uczestnicy dyskutują o podejmowaniu decyzji. Co pomaga, ułatwia podejmowanie decyzji, co ten proces utrudnia?

* Akcja:

Uczestnicy dzielą się na trzyosobowe grupy. Każda grupa staje się teraz ważną grupą naukowców, którzy właśnie otrzymali ogromną dotację do badań dla dobra ludzkości. Trudność polega na tym, że pieniądze można wykorzystać tylko na jeden cel. Nie można ich podzielić. Nie można połączyć badań. Musicie zdecydować i podjąć jednomyślną decyzję. Nie można głosować, ani losować. Każda grupa ma 15 minut na decyzję. Wypełniają kartę pracy nr 1. Następnie prezentują co ustalili.

* Na zakończenie:

Prowadzący prosi aby każdy zastanowił się i odpowiedział na pytania na karcie pracy nr 2.

KARTA PRACY NR 1

PROJEKT BADAWCZY

Szczepionka przeciwko AIDS

(Międzynarodowy Instytut Medycyny)

Pigułka szczęścia

(Międzynarodowe Koło Naukowe)

Uniwersalny wykrywacz kłesk żywiołowych

(Międzynarodowy Instytut Pogody)

Metoda leczenia chorób genetycznych

(Zrzeszenie Niekonwencjonalnych

Myślicieli)



KARTA PRACY NR 2

Odpowiedz na pytania:

Czy walczyłeś/aś o swoje interesy, czy z nich zrezygnowałeś?

.....
.....

Czy byłeś/aś asertywny/a?

.....
.....

Jak wiele rozwiązań zaproponowałeś/aś?

.....
.....

Jakie są wady i zalety różnych postaw w sytuacji
konfliktowej?

.....
.....

KARTY PRACY

KARTA PRACY NR 2

Oderwij karteczkę i odpowiedz na wybrane pytanie -
integracja grupy.

1. Jak się nazywasz?	Powiedz coś o sobie
2. Jakie masz zainteresowania?	
3. Czy masz rodzeństwo?	
4. Jakie masz zwierzęta?	
5. Jakie jest Twoje ulubione danie?	
6. Jaki jest Twój ulubiony film?	
7. Jaka jest Twoja ulubiona książka?	
8. Skąd jesteś?	
9. Jakie znasz języki obce?	
10. Jakie są Twoje ulubione przedmioty szkolne?	
11. Czy uprawiasz jakiś sport?	
12. Gdzie mieszkasz?	
13. Jak lubisz spędzać wakacje?	
14. Jaka jest Twoja ulubiona piosenka?	
15. Jaki jest Twój ulubiony zespół muzyczny?	

Do samodzielnego uzupełnienia - integracja grupy.

	Powiedz coś o sobie

KARTA PRACY NR 3

Test na określenie wiodącego kanału przyswajania informacji

(Źródło: <https://ppp3.edu.gdansk.pl/pl/page/rada-rodzicow-1-6/doradca-zawodowy-poleca/test-na-okreslenie-wiodacego-kanal-u-przyswajania-informacji>)

Z podanych niżej określeń wybierz jedno, które według Ciebie najlepiej charakteryzuje dane pojęcie. Jeśli kilka z nich będzie odpowiadało Twojemu odczuciu lub żadne z nich – wówczas wybierz to, które jest najbardziej zbliżone.

1. Szybkość

- a) szybka zmiana pejzażu, znikające drzewa i domy (+)
- b) szum wiatru, stukot szyn, gwizd lokomotywy (*)
- c) szybkie bicie serca, smaganie wiatru bijącego w twarz (#)

2. Brzydka pogoda

- a) gwizd wiatru, dźwięk kropel uderzających o szybę (*)
- b) uczucie zimna, odczucie przygnębienia, wilgotne powietrze (#)
- c) zachmurzone niebo, ciężkie czarne chmury (+)

3. Miód

- a) wonny aromat, lepkie usta, słodycz (#)
- b) złocista, przeźroczysta ciecz (+)
- c) bzyk pszczół na łące, dźwięk łyżek, cmoknięcie ust (*)

4. Morze

- a) niebieskozielona woda, białe fale z dużymi grzebieniami (+)
- b) ciepła, słona woda, gorący piasek na plaży (#)
- c) szum fal, krzyk mew, odgłos statków (*)

5. Zmęczenie

- a) w krzyżu łamie, głowa staje się ciężka, spadek sił (#)
- b) wszystko staje się szare, bez kolorów, przed oczyma mgła (+)
- c) muzyka drażni, chce się spokoju (*)

6. Jabłko

- a) dźwięczny odgłos ugryzienia (*)
- b) okrągły owoc koloru czerwonego lub żółtego wiszący na jabłoni (+)
- c) słodko-kwaśny, soczysty owoc, zapach pieczenia (#)

7. Śnieg

- a) biały puch, skrzący się milionem gwiazd w promykach słońca (+)
- b) zimny, puszysty, miękki (#)
- c) skrzypi pod nogami, wiruje na wietrze (*)

8. Wieczór

- a) rozmyte kolory, jasne światło latarni, długie cienie (+)
- b) cichy głos bliskich, odgłos płomienia w kominku, dźwięki przygotowywania kolacji (*)
- c) odczucie zmęczenia, wygodne krzesło, filiżanka dobrej kawy (#)

9. Przy ognisku

- a) ciepło, dym szczypie w oczy, uczucie ogrzania (#)
- b) języki jasnych płomieni, dopalające się węgielki, szary dym (+)
- c) trzask gałęzi, syk drewna, odgłos smażonej kiełbasy (*)

10. Drzewo

- a) szelest liści, skrzywienie gałęzi (*)
- b) wysoki strzelisty pień, zielona korona, promienie słońca z trudem przedzierają się przez konary (+)
- c) szara kora, delikatne listki, zapach świeżości (#)

11. Biblioteka

- a) szum stronic, przyciszona mowa, skrzyp krzesel (*)
- b) książki z gładkimi oprawkami, grube tomy, zapach starości (#)
- c) szare i kolorowe okładki, wysokie stelaże, różnorodność kształtów (+)

12. Miasto

- a) przyciągające witryny sklepów, różnorodność zmieszanego zapachu (#)
- b) wysokie budynki, szare mosty, kolorowe samochody, jasne reklamy (+)
- c) szum samochodów, gwar przechodniów, skrzyp drzwi, głos syren (*)

13. Ranek

- a) jasnoniebieskie niebo, budzące jasne słońce, świeży powiew wiatru (+)
- b) szczebiotanie ptaków, cisza, lekkie kołysanie się liści (*)
- c) rześkie powietrze, wilgotna trawa, ciepłe promienie słońca (#)

14. Remont

- a) zapach pyłu, farby, wilgotne ściany (#)
- b) czyste białe ściany, biały sufit, nieporządek (+)
- c) stuk młotka, skrzyp drzwi, echo w pustych ścianach (*)

15. Kościół

- a) ogniki świec, złoto ołtarza, półmrok (+)
- b) odgłos dzwonków, śpiew ludzi, melodia organów (*)
- c) zapach kadzidła i wosku świec, odczucie spokoju (#)

Opracowanie rezultatów

Podlicz liczbę odpowiedzi: (+), (*) i (#).

Największa liczba uzyskanych symboli określi twój wiodący kanał przyswajania informacji.

(+) oznacza kanał wizualny,

(*) – audytywny,

(#) – kinestetyczny.

KARTA PRACY NR 4

PRACA IDEALNA - PRACA KOSZMARNĄ

Instrukcja:

Zastanów się przez chwilę, gdybyś mógł pracować w wymarzonym miejscu, to jak ono by wyglądało.

Pomyśl o szczegółach typu:

- W jakiej firmie chciałbyś pracować? (dużej, małej, polskiej, zagranicznej, może własnej?)
- Jak wyglądałby Twoje miejsce pracy?
- Z kim byś pracował? Jakie obowiązki byś wykonywał?
- Jakie godziny pracy byś wybrał?
- Jakie zarobki byłyby dla Ciebie satysfakcjonujące?
- Jak daleko od miejsca zamieszkania znajdowałaby się firma?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Następnie zastanów się, jakby wyglądała Twoja koszmarna praca.

Pomyśl o szczegółach typu:

- Z czym nie chciałbyś się spotkać?
- Czego byś nie umiał zaakceptować?
- Z kim nie chciałbyś pracować?
- Jakie godziny byłyby najgorsze do pracy?
- Jakie zarobki nie byłyby dla Ciebie satysfakcjonujące?

.....

.....

.....

.....

.....

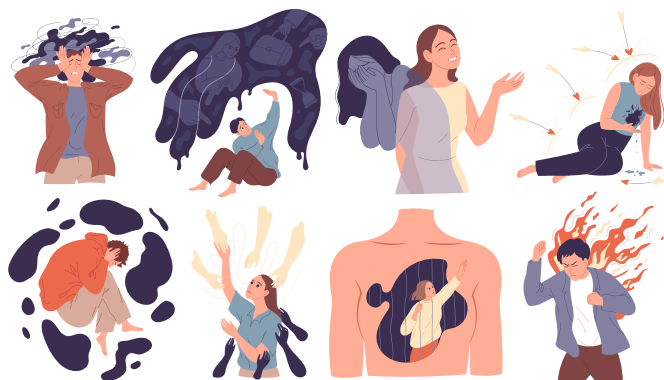
.....

.....

.....

.....

.....



A teraz pomyśl realnie o swoim życiu.

Z jakich elementów pracy idealnej na pewno nie
zrezygnujesz?

Które elementy musi mieć na pewno Twoja realna praca?

Postaraj się ją opisać.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

KARTA PRACY NR 5

Diagnostyka Temperamentu według testu H.J. Eysencka

(Źródło: <https://ckziuandrychow.pl/doradztwo/pdf/14.pdf>)

Na podane niżej pytania należy udzielić odpowiedzi „tak” albo „nie”.

1. Czy często pociągają cię nowe wrażenia, doświadczenia, ryzyko?
2. Czy często szukasz pomocy u przyjaciół, którzy cię rozumieją, mogą pocieszyć i wesprzeć?
3. Czy w swojej aktualnej sytuacji życiowej czujesz się bezpieczny?
4. Czy jest ci trudno powiedzieć słowo „nie”?
5. Czy długo zastanawiasz się, kiedy przychodzi ci podjąć jakąś decyzję bądź działanie?
6. Jeśli obiecałeś coś zrobić, czy często finalizujesz podjęte działania (niezależnie od tego, czy podoba się to ci, czy też nie)?
7. Czy często masz huśtawkę nastrojów?
8. Czy często podejmujesz decyzje pod wpływem impulsu, bez zastanowienia?

9. Czy często bez poważnej przyczyny czujesz się nieszczęśliwy?
10. Czy zrobiłbyś wszystko, aby uniknąć konfliktu?
11. Czy zdarza się ci odczuć nieśmiałość i zmieszanie, kiedy masz przeprowadzić rozmowę z osobą płci przeciwnej?
12. Czy często tracisz panowanie nad sobą?
13. Czy często pracujesz pod wpływem nastroju chwili?
14. Często jesteś niezadowolony z powodu tego, że za dużo powiedziałeś lub niewłaściwie postąpiłeś?
15. Czy ważniejsze są dla ciebie książki od spotkań z ludźmi?
16. Czy łatwo się obrażasz?
17. Czy lubisz przebywać w towarzystwie innych?
18. Czy masz czasami takie myśli, które chciałbyś ukryć przed innymi?
19. Czy czasami masz przyływ energii, aż wszystko pali ci się w rękach, a czasami jest zupełnie odwrotnie?
20. Czy uważasz, że lepiej jest mieć mniej przyjaciół, ale za to bardziej oddanych?
21. Czy często marzysz?
22. Kiedy na ciebie krzyczą, ty też podnosisz głos?
23. Czy często masz poczucie winy?
24. Czy uważasz, że wszystkie twoje przyzwyczajenia są dobre i wskazane?
25. Czy zdarza ci się nie panować nad własnymi emocjami w trakcie spotkania towarzyskiego?

26. Czy uważasz się za człowieka wrażliwego?
27. Czy uważasz, że jesteś osobą wesołą i otwartą?
28. Czy kiedy doprowadzasz jakąś sprawę do końca, masz odczucie, że mógłbyś to wykonać lepiej?
29. Czy zwykle milczysz, kiedy jesteś w towarzystwie innych osób?
30. Czy czasami plotkujesz?
31. Czy zdarza ci się nie spać z powodu męczących cię spraw?
32. Czy jeśli czegoś nie wiesz lub nie rozumiesz, to uważasz, że lepiej o tym przeczytać niż spytać innych?
33. Czy miewasz silne kołatanie serca?
34. Czy podoba ci się praca, która wymaga stałej koncentracji?
35. Czy czasami drżą ci ręce?
36. Czy zawsze płaciłbyś za przewóz bagażu, gdybyś się nie obawiał kontroli?
37. Czy przebywanie w grupie, w której wyśmiewa się twojego kolegę, sprawia ci przykrość?
38. Czy jesteś człowiekiem drażliwym?
39. Czy podoba ci się praca wymagająca szybkiego działania?
40. Czy denerwujesz się z powodu nieprzyjemnych zdarzeń, które mogłyby się przytrafić?
41. Czy chodzisz powoli i spokojnie?

42. Czy kiedykolwiek zdarzało ci się spóźnić na spotkanie lub do szkoły?
43. Czy często śnią ci się koszmary?
44. Czy jesteś tak gadatliwy, że nie przepuścisz okazji, by porozmawiać z nieznanym?
45. Czy niepokoją cię jakiegokolwiek bóle?
46. Czy czułbyś się nieszczęśliwy, gdyby pozbawiono cię na długi okres kontaktów ze znajomymi?
47. Czy możesz się nazwać nerwowym człowiekiem?
48. Czy są w twoim otoczeniu ludzie, którzy ci się nie podobają?
49. Czy możesz powiedzieć, że naprawdę jesteś stanowczym człowiekiem?
50. Czy często obrażasz się z powodu wytknięcia ci przez innych błędów lub niedostatków?
51. Czy uważasz, że trudno jest wynieść dobry nastrój ze spotkania towarzyskiego?
52. Czy masz poczucie, że jesteś gorszy niż inni?
53. Czy łatwo jest ci wnieść ożywienie do dowolnej grupy?
54. Czy bywa tak, że mówisz o rzeczach, na których się nie znasz?
55. Czy niepokoisz się o swoje zdrowie?
56. Czy lubisz żartować z innych?
57. Czy cierpisz z powodu bezsenności?

Opracowanie rezultatów

Skala nakierowania na otoczenie:

odpowiedzi „tak” na pytania: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39,
44, 46, 49, 53, 56;

i odpowiedzi „nie” na pytania: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

1-7 – znacząca introwersja

8-11 – umiarkowana introwersja

12-18 – umiarkowana ekstrawersja

19-24 – znacząca ekstrawersja

KARTA PRACY NR 6

MÓJ POTENCJAŁ

Każdy z nas ma swoje zainteresowania, kieruje się swoimi innymi wartościami, ma swoje upodobania. Zastanów się czym interesujesz się najbardziej, a później spróbuj określić jak to wpływa na Twój rozwój osobisty i zawodowy.

```
graph TD; A[Zainteresowania, pasje] --> B[Jaką wiedzę zdobywam?]; A --> C[Jakie umiejętności kształtuję?]; B --> D[Jaką pracę mogę wykonywać, w jakich zawodach mogę pracować?]; C --> D;
```

Zainteresowania, pasje

.....

↓ ↓

Jaką wiedzę zdobywam?

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

Jakie umiejętności kształtuję?

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

↓ ↓

Jaką pracę mogę wykonywać, w jakich zawodach mogę pracować?

.....
.....

KARTA PRACY NR 7

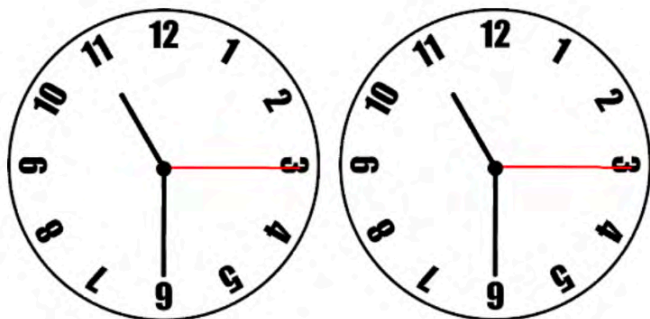
CZAS

Doba ma 24 godziny, czyli 2 okrążenia zegara.

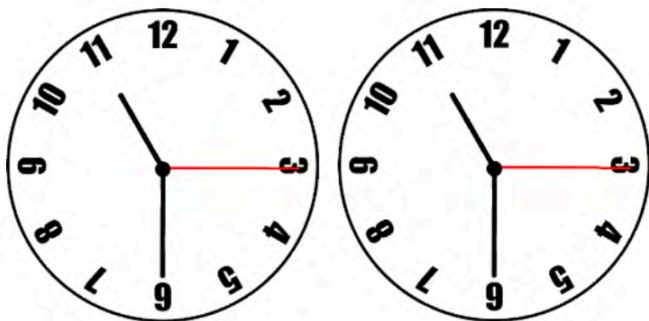
Na zegarach zaznacz kolorowymi kredkami (zaznaczaj od 1, a nie od czasu kiedy rzeczywiście wykonujesz tę czynność).

1. Czas przeznaczony na spanie (8 godzin).
2. Czas przeznaczony na lekcje szkolne i naukę w domu.
3. Czas przeznaczony na obowiązki domowe.
4. Czas przeznaczony na posiłki.
5. Inne czynności, które musisz wykonywać w ciągu dnia (np. zajęcia dodatkowe).
6. Czas wolny, którym możesz samodzielnie zarządzać.

Policz, ile masz w ciągu dnia wolnego czasu (zaznaczonego jako punkt 6).



Spróbuj teraz pokolorować zegar tak aby podział czasu był idealny dla Ciebie



KARTA PRACY NR 8

PRACA Z WYOBRAŹNIĄ

I. CZARODZIEJ

Wyobraź sobie, że przychodzi do Ciebie Czarodziej, który może sprawić, że Twoje marzenia zawodowe się spełniają. Zapisz cztery najważniejsze dla Ciebie życzenia związane z Twoją przyszłą pracą.

- 1).....
.....
- 2).....
.....
- 3).....
.....
- 4).....
.....

Pamiętaj, że im bardziej szczegółowo je określisz, tym większa szansa, że dokładnie w taki sposób się spełnią.

II. PRAKTYKA

Wyobraź sobie, że przylatujesz na wyspę, na której właśnie tworzy się nowe państwo. Będą tam wszystkie zawody świata, jakie kiedykolwiek powstały. Chcesz podjąć pracę na zasadzie kilkumiesięcznej praktyki, w której będziesz mógł/mogła się zrealizować i zarobić tyle pieniędzy, ile chcesz. Jest o co walczyć, prawda? Władcy wyspy zapraszają Cię na rozmowę kwalifikacyjną i zadają Ci dwa pytania, na które odpowiedź poniżej.

1. Co Pan/Pani może robić na naszej wyspie? Jaka praca, stanowisko, zakres obowiązków Pana/Panią interesuje? Jeśli masz więcej niż jeden pomysł, możesz zapisać wszystkie opcje.

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

2. Dlaczego mamy przyjąć do tej pracy właśnie Pana/Panią, a nie całą resztę kandydatów, którzy chcą dokładnie tego samego?

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

III. NAUCZYCIEL

Wyobraź sobie, że przylatujesz na wyspę i okazuje się, że wszystkie zawody świata są już zajęte, a Ty możesz podjąć pracę tylko w zawodzie nauczyciela. Wyobrażasz sobie pracę jako nauczyciel?

Zapisz szczerą odpowiedź:

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

Bez względu na Twoją odpowiedź i tak chcesz/musisz popracować, żeby zarobić choć na bardzo drogi bilet powrotny do domu. Na rozmowie kwalifikacyjnej poproszono Cię o stworzenie listy przedmiotów szkolnych i pozaszkolnych (wszystkie dziedziny wiedzy), w których czujesz się na siłach nauczać – wraz z argumentami, dlaczego akurat tych.

Uwaga: weź pod uwagę to, że firma, która Cię zatrudni, przeszkoli Cię „od zera” z dziedziny, której będziesz nauczać. Możesz zatem spokojnie zdecydować się również na przedmioty, z których jeszcze nie masz tyle wiedzy i umiejętności, ile potrzebujesz.

Lista przedmiotów/argumenty:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

IV. ROK ODPOCZYNKU

Wyobraź sobie sytuację, w której dowiadujesz się, że od jutra będziesz zwolniony/zwolniona z Twoich wszystkich obowiązków szkolnych i domowych przez cały rok. Opisz, co będziesz robić przez ten czas, żebyś za rok mógł/mogła powiedzieć, że „Ten czas miał dla mnie sens”.

.....

.....

.....

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

Najważniejsze w życiu jest:

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

KARTA PRACY NR 9

Wypisz wszystkie swoje zasoby (zalety i mocne strony)

ZASOBY

Udziel odpowiedzi w zaznaczonych miejscach na postawione pytania.



a) Jaką wiedzę posiadam? Czym się interesuję?

b) Co planuję ?Dokąd zmierzam?

c) Co potrafię? W czym jestem dobry?
Co lubię robić?

d) Co cenię? Jakie wartości są dla mnie ważne?

e) Jaki jestem?

Odpowiedz z pomocą koleżanek i kolegów.

Jaki/a jestem w stosunku do siebie

.....

Jaki/a jestem w stosunku do innych

.....

Jaki/a jestem w stosunku do powierzonych zadań

.....

KARTA PRACY NR 10

Test do samooceny (Holland)

(Źródło: <http://www.pedagog-szkolny.pl/index.php/testy/test-do-samooceny-holland>)

Stwierdzenie, z którym się zgadzasz otocz kółkiem.

1. Posiadanie silnego i zgrabnego ciała jest dla mnie ważną sprawą.
2. Staram się dogłębnie zrozumieć rzeczy.
3. Muzyka, kolory, piękno każdego rodzaju może wpłynąć na moje usposobienie.
4. Ludzie wzbogacają moje życie i nadają mu sens.
5. Wierze w siebie, w to, że mam wpływ na rzeczy.
6. Docenia jasno wytyczone kierunki działania, które dokładnie określają, co mam robić.
7. Zwykle potrafię budować, nosić wszystko sam, sam dawać sobie radę.
8. Mogę godzinami myśleć o czymś.
9. Doceniam piękne otoczenia. Kolory i formy znaczą dla mnie bardzo dużo.
10. Kocham towarzystwo.
11. Lubię rywalizację.

12. Muszę mieć najpierw uporządkowane zaplecze, i dopiero potem rozpocząć prace nad projektem.
13. Lubię pracować rękami.
14. Badanie nowych idei daje mi zadowolenie.
15. Zawsze poszukuję nowych sposobów, by dać wyraz moim twórczym zdolnościom.
16. Doceniam możliwość dzielenia moich osobistych spraw z innymi.
17. To, że jestem najważniejszą osobą w grupie, daje mi zadowolenie.
18. Jest dla mnie sprawą honoru, by dbać o wszystkie szczegóły w mojej pracy.
19. Nie przeszkadza mi, że pobrudzę ręce w czasie pracy.
20. Wykształcenie jest dla mnie nieustającym procesem rozwijania i wyostrzania mojego sposobu myślenia.
21. Lubię ubierać się nietradycyjnie i próbować nowe kierunki mody i kolory.
22. Często wyczuwam, kiedy jakaś osoba odczuwa potrzebę rozmowy.
23. Lubię organizować ludzi i dawać impuls do pracy.
24. Rutyna pomaga mi w ukończeniu pracy.
25. Lubię kupować rzeczy, które są punktem wyjścia do dalszej pracy.
26. Czasami mogę siedzieć godzinami i pracować nad rozwiązaniem problemów, czytać lub myśleć o życiu.

27. Potrafię wyobrazić sobie rzeczy.
28. Czuję się dobrze, kiedy zajmuję się innymi ludźmi.
29. Lubię, gdy dają mi kredyt zaufania w pracy.
30. Jestem podbudowany, wiedząc że dobrze i starannie rozwiązałem powierzone zadanie.
31. Chciałbym najchętniej być sobą i wykonywać rzeczy praktyczne, pracować rękami.
32. Chętnie czytam książki na jakikolwiek z tematów, który budzi moją ciekawość.
33. Lubię wprowadzać w życie nowe pomysły.
34. W sytuacji, gdy mam jakieś problemy z innymi, preferuje rozmowę i znalezienie rozwiązania.
35. Żeby osiągnąć sukces należy mierzyć wysoko.
36. Lubię sytuację, które wymagają ode mnie podejmowania decyzji i brania za nie odpowiedzialności.
37. Lubię dyskutować.
38. Analizuję dany problem gruntownie, zanim podejmę działania.
39. Lubię zmieniać otoczenie tak, by uczynić je czymś innym i specjalnym.
40. Kiedy jest mi przykro znajduję przyjaciela, by z nim porozmawiać.
41. Kiedy proponuję plan, wolę, żeby inni zajmowali się szczegółami.
42. Zwykle jestem zadowolony z miejsca, gdzie przebywam.

43. Praca na świeżym powietrzu dostarcza mi nowego zasobu energii.
44. Bez przerwy zadaję pytanie. „Dlaczego?”
45. Podoba mi się, że moja praca jest wyrazem mojego nastroju i uczuć.
46. Lubię znajdować sposoby pomagania ludziom, by bardziej byli ludzcy wobec siebie.
47. Branie udziału w podejmowaniu ważnych decyzji jest niezmiernie ciekawe.
48. Zawsze cieszę się, gdy ktoś inny przejmuje kierownictwo.
49. Lubię, gdy moje otoczenie jest proste i praktyczne.
50. Roztrząsam problem, dopóki nie znajdę odpowiedzi.
51. Piękno natury porusza coś ukrytego we mnie.
52. Bliskie stosunki z innymi są ważne dla mnie.
53. Lepsze stanowisko i awans są ważne dla mnie.
54. Efektywność to coś dla mnie: pracować określoną ilość godzin każdego dnia.
55. Dla uniknięcia chaosu potrzebny jest silny system z ustalonym prawem i porządkiem.
56. Książki zmuszające do myślenia zawsze poszerzają moje horyzonty.
57. Bardzo cieszę się z możliwości pójścia na wystawę, do teatru czy do kina.
58. Nie widziałem cię długi czas, powiedz co u ciebie.

59. Niezmiernie ciekawą rzeczą jest możliwość wpływania na innych ludzi.
60. Kiedy przyrzekam, że coś zrobię, wykonuję to do najdrobniejszego szczegółu.
61. Solidna, fizyczna i twarda praca nikomu nie zaszkodzi.
62. Chciałbym nauczyć się wszystkiego, co jest dostępne o tematach, które mnie interesują.
63. Nie chcę być jak inni, lubię robić rzeczy inaczej.
64. Powiedz mi jak ci mogę pomóc.
65. Jestem gotów podjąć ryzyko, by kontynuować sprawę dalej.
66. Lubię jasne i precyzyjne linie postępowania, kiedy coś zaczynam.
67. Pierwsze, co widzę w samochodzie to doby silnik.
68. Ci ludzie działają stymulująco na mój intelekt.
69. Kiedy się czymś się zajmuję, mam tendencję do zapominania o całym świecie.
70. Martwi mnie, że jest tyle ludzi w naszym społeczeństwie, którzy potrzebują pomocy.
71. Zabawne jest podsuwać innym ludziom pomysły.
72. Nie znoszę, kiedy ktoś bez przerwy zmienia metodę, kiedy akurat kończę pisanie pracy.
73. Zwykle znajduje wyjście w sytuacjach „podbramkowych”.
74. Nawet samo czytanie o odkryciach jest ciekawe.
75. Lubię robić happeningi.

76. Zawsze staram się jak mogę, by okazać uwagę ludziom, którzy wyglądają na samotnych i bez przyjaciół.
77. Lubię działać.
78. Nie lubię robić rzeczy, które nie są zatwierdzone.
79. Sport jest ważny, jeśli ciało ma być zdrowe.
80. Sposób funkcjonowania natury budził zawsze moją ciekawość.
81. Zabawne jest być w dobrym humorze i robić coś nadzwyczajnego.
82. Sądzę, że ludzie w głębi duszy są dobrzy.
83. Jeśli nie daję sobie rady za pierwszym razem, rozpoczynam jeszcze raz z nową energią i entuzjazmem.
84. Cenię wysoko sytuację, kiedy wiem czego inni ode mnie oczekują.
85. Lubię dzielić rzeczy na czynniki pierwsze, by zobaczyć czy dam sobie radę.
86. Nie denerwuj się. Możemy przemyśleć sprawę i zaplanować następny krok.
87. Byłoby dla mnie trudno wyobrazić sobie moje życie bez pięknych rzeczy wokół mnie.
88. Często tak się dzieje, że inni przychodzą do mnie by opowiedzieć o swoich problemach.
89. Zwykle nawiązuję kontakt z ludźmi, którzy mogą pokazać mi drogę do nowych możliwości.
90. Nie potrzebuje dużo, by być szczęśliwym.

Wyniki

Należy zakreślić te same liczby, które zakreśliłeś w Teście do samooceny.

R	B	A	S	P	K
1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42
43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54
55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66
67	68	69	70	71	72
73	74	75	76	77	78
79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90

Zapisz liczbę zakreślonych liczb w każdej kolumnie poniżej

R_____ B_____ A_____ S_____

P_____ K_____

Które z nich otrzymały największe liczby punktów.

1._____ 2._____ 3._____

R - Typ realistyczny

Osoby o takim typie osobowości zawodowej są przedstawiane jako konkretne, praktyczne, prostolinijne, systematyczne. W pracy wykorzystują uzdolnienia manualne, lubią konstruować, budować, mieć do czynienia z maszynami. Dążą do skonkretyzowania, czego się od nich oczekuje, co ma być wykonane.

Rekomendowane rodzaje prac - produkcyjna, usługowa, sportowa.

Przykładowe zawody - murarz, elektryk, kierowca, stolarz, technik laboratorium, mechanik, jubiler, hydraulik.

B - Typ badawczy

Osoby o takim typie osobowości zawodowej są określane jako analityczne, dociekliwe, precyzyjne, konkretne, o szerokim umyśle, ciekawe zjawisk, racjonalne, niezależne, mające zmysł obserwacji. Lubią diagnozować, badać, obserwować, poznawać, rozumieć sedno problemu. Dobrze odnajdują się w pracy koncepcyjnej, samodzielnej, wymagającej logiki myślenia.

Rekomendowane rodzaje prac - poznawcza, informacyjna.

Przykładowe zawody - analityk rynku, matematyk, programista, biolog, anestezjolog, konsultant, ekonomista.

A - Typ artystyczny

Osoby o takim typie osobowości zawodowej mają zdolności i preferencje artystyczne, są innowacyjne, nonkonformistyczne, impulsywne, niestandardowe, opierające się na intuicji, wrażliwe. Decyzje podejmują „na wycucie”, preferują zadania kreatywne, wolą pracować nad ideami, koncepcjami niż nad konkretnymi produktami.

Rekomendowane rodzaje prac - artystyczna, twórcza.

Przykładowe zawody - szef reklamy, projektant mebli: mebli, mody, wnętrz, terenów zielonych, tancerz, grafik, pisarz, malarz, fotograf.

S - Typ społeczny

Osoby o takim typie osobowości zawodowej są określane jako taktowne, hojne, pomocne, uprzejme, współpracujące, rozumiejące. Preferują pracę bezpośrednio związane z ludźmi. Lubią wyjaśniać, informować, szkolić, pomagać, doradzać.

Rekomendowane rodzaje prac - organizacyjna, wychowawcza, opiekuńcza, usługowa, sportowa.

Przykładowe zawody - terapeuta, kosmetyczka, nauczyciel, szkoleniowiec, szef personalny, lekarz, pielęgniarka, pracownik socjalny.

P - Typ przedsiębiorczy

Osoby o takim typie osobowości zawodowej są energiczne, optymistyczne, entuzjastyczne, ekstrawertyczne, patrzą perspektywicznie, łatwo wyznaczające zadania, pociągające ludzi do osiągnięcia wyznaczonego celu, wywierające wpływ, mają wymierne osiągnięcia. Osoby takie lubią mówić, promować, sprzedawać, przewodzić, przekonywać.

Rekomendowane rodzaje prac - organizacyjna, usługowa.

Przykładowe zawody - menedżer ds. kluczowych klientów, przedstawiciel handlowy, dziennikarz, agent ubezpieczeniowy, szef marketingu, szef sprzedaży.

K - Typ konwencjonalny

Osoby o takim typie osobowości zawodowej są określane jako metodyczne, precyzyjne, praktyczne, systematyczne.

Preferują pracę z danymi liczbowymi, przestrzeganie procedur, organizowanie i porządkowanie danych, korzystanie z programów obliczeniowych.

Rekomendowane rodzaje prac - organizacyjna, porządkowa, informacyjna.

Przykładowe zawody - urzędnik, sekretarka, pracownik biurowy, doradca podatkowy, kasjer, księgowy.

KARTA PRACY NR 11

MAPOWANIE PRZESTRZENI ŻYCIA

Poznaj znaczące elementy przestrzeni życiowej za pomocą rysowania, używania symboli, obrazów, metafor, ikon, słów.


Spróbuj odpowiedzieć sobie na pytania:

TERAZ, OBECNIE

- Gdzie się znajdujesz?
- Jak wygląda Twoja sytuacja życiowa?
- Jakie są Twoje zasoby, umiejętności zdolności?
- Kto jest razem z Tobą?
- Co jest ważne w Twoim życiu?

A teraz przelej to na papier w najlepszy dla Ciebie sposób.

Niech Twoja mapa przedstawia to co obecnie dzieje się w Twoim życiu, w każdym jego aspekcie.



Mapa przestrzeni życia

KARTA PRACY NR 12

Test „Zainteresowania i skłonności”

(autor: J. Woroniecka na podstawie propozycji B. A. Klimowa)

Oceń 20 par rodzajów zajęć. Wybierz jedną z dwóch możliwości, tę która Ci bardziej odpowiada. Zaznacz kółkiem odpowiedź a lub b na arkuszu odpowiedzi.

1. a) dbać o zwierzęta

b) obsługiwać maszyny, narzędzia, przybory

2. a) pomagać chorym ludziom

b) zestawiać tablice, schematy, programy komputerowe

3. a) oglądać ilustracje książkowe, plakaty, obrazy

artystyczne, listy, okładki czasopism i folderów

b) obserwować wzrost i rozwój roślin

4. a) obrabiać materiały (drewno, tkaninę, metal, tworzywo sztuczne itp.)

b) dostarczać towar do klienta, reklamować, sprzedawać

5. a) omawiać popularno-naukowe książki, artykuły

b) omawiać literaturę piękną (albo sztukę i spektakle)

6. a) hodować (zwierzęta dowolnego gatunku)

b) trenować kolegów w wypełnianiu jakiegokolwiek zajęcia
(praca, nauka, sport)

7. a) kopiować rysunki, wzory bądź ilustracje, instrumenty muzyczne
- b) kierować samochodem ciężarowym (transportowym lub dostawczym), naprawiać lub obsługiwać maszyny, urządzenia (dźwig, traktor, telewizor i inne)
8. a) objaśniać, wyjaśniać ludziom jakieś informacje (w biurze informacyjnym, w muzeum, na wycieczce itp.)
- b) przygotowywać wystawy, witryny (albo uczestniczyć w przygotowaniu sztuki, organizacji koncertu)
9. a) naprawiać rzeczy, wyroby (odzieżowe, techniczne, domowe)
- b) szukać i poprawiać błędy w tekście, w tablicach, rysunkach, schematach
10. a) leczyć zwierzęta
- b) wypełniać wyliczenia, rachunki
11. a) hodować nowe gatunki roślin
- b) konstruować, projektować nowe rodzaje wyrobów przemysłowych (samochody, odzież, domy, produkty żywnościowe itp.)
12. a) rozstrzygać spory między ludźmi: przekonywać, wyjaśniać, karać, popierać
- b) orientować się w rysunkach, schematach, tablicach (poprawiać, uściślać, doprowadzać do porządku)
13. a) obserwować, studiować pracę twórczą
- b) obserwować, studiować życie mikrobów

14. a) obsługiwać, nastawiać medyczne przyrządy, aparaty
b) udzielać ludziom medycznej pomocy w zranieniach, wypadkach, oparzeniach
15. a) układać dokładne opisy - sprawozdania z badań, odkryć, zdarzeń, z obiektów pomiarowych itp.
b) tworzyć piękne opisy, przedstawiać zdarzenia (zaobserwowane i przedstawione)
16. a) prowadzić laboratoryjne analizy w szpitalu
b) przyjmować, doglądać chorych, prowadzić z nimi dialog, wyznaczać leczenie
17. a) malować lub ozdabiać ściany pomieszczeń, powierzchnie wyrobów
b) dokonywać montażu albo uruchamiania maszyn, przyrządów
18. a) organizować imprezy kulturalne, wyjazdy do teatru, wyjścia do kina, muzeum, wycieczki, wyprawy turystyczne itp.
b) grać na scenie, występować na koncertach
19. a) wytwarzać zgodnie z rysunkiem detale, wyroby (maszyny, odzież), stawiać budynki
b) zajmować się rysunkiem, kreśleniem, kopiować rysunki, mapy
20. a) prowadzić walkę z chorobami roślin, szkodnikami lasów, sadów
b) pracować na maszynach z klawiszami: komputerze, itp

Arkusz odpowiedzi

I	II	III	IV	V
1a	1b	2a	2b	3a
3b	4a	4b	5a	5b
6a	-	6b	-	7a
-	7b	8a	-	8b
-	9a	-	9b	-
10a	-	-	10b	-
11a	11b	12a	12b	13a
13b	14a	14b	15a	15b
16a	-	16b	-	17a
-	17b	18a	-	18b
-	19a	-	19b	-
20a	-	-	20b	-
-	-	21a	-	-
-	21b	-	22a	-
22b	-	-	-	23a
23b	-	-	24a	-
-	24b	25a	-	25b
P	T	C	D	A

Policz liczbę wyborów w kolumnach pionowych.

Uzyskane wyniki pokazują Twoje skłonności do pracy w grupach zawodowych.

P Człowiek - przyroda

Do tej grupy zalicza się zawody, w których praca wymaga kontaktu z przyrodą, zwierzętami, roślinami, z ich pielęgnacją, uprawą, hodowlą, a ponadto z różnymi zjawiskami zachodzącymi w przyrodzie.

Przykładowe zawody to: biolog, mikrobiolog, weterynarz, zootechnik, leśnik, rybak, rolnik, ogrodnik, sadownik, pszczelarz, hodowca zwierząt i inne.

Zawody te wymagają zamiłowania do przyrody, poczucia odpowiedzialności, zdolności prowadzenia obserwacji, spostrzegawczości, dokładności, zrównoważenia oraz dużej sprawności fizycznej.

Przeciwwskazaniami, zależnie od zawodu i stanowiska pracy, mogą być: choroba reumatyczna, choroby dróg moczowych, skóry rąk, alergia, duża wada wzroku, duże skrzywienie kręgosłupa, zaburzenia równowagi, wady serca i inne.

T Człowiek - technika

W grupie tej znajdują się zawody, w których praca związana jest z wydobywaniem i przetwarzaniem surowców, obróbką różnorodnych materiałów, produkcją dóbr materialnych, eksploatacją urządzeń.

Będą to na przykład zawody, jak: mechanik pojazdów samochodowych, mechanik maszyn i urządzeń przemysłowych, mechanik obróbki skrawaniem, elektronik,

monter aparatury radiowo-telewizyjnej, elektromechanik, elektryk. Krawiec, kucharz, piekarz, ciastkarz, cukiernik, murarz, cieśla, stolarz, inżynier budowlany, inżynier mechanik, inżynier elektronik itp. W tej grupie zawodów wymagane są między innymi następujące cechy: dobra spostrzegawczość, umiejętność obserwacji, odpowiedzialność, zdolność koncentracji uwagi, opanowanie, dokładność, obowiązkowość.

Przeciwwskazaniami do wykonywania tych zawodów mogą być: wada wzroku, niedosłuch, zaburzenia równowagi, alergie skórne, wady serca, skrzywienie kręgosłupa i inne poważne schorzenia (jeśli występują - wskazana jest konsultacja lekarska).

C Człowiek - Człowiek

Grupa ta obejmuje zawody związane z pracą wymagającą kontaktu z ludźmi, a więc wszędzie tam, gdzie zachodzi konieczność przebywania z interesantem, klientem, pacjentem, kontrahentem, współnikiem. Wymaga ona z reguły umiejętności łatwego kontaktowania się z ludźmi. Wskazane są również, między innymi pogodność, usposobienie, takt, życzliwość, uczciwość, cierpliwość, dyskrecja, a także rozwaga i opanowanie. Będą to zawody związane z: nauczaniem, wychowaniem, usługami i handlem, opieką medyczną, udzielaniem informacji i porad, np.: nauczyciel,

lekarz, pielęgniarka, psycholog, adwokat, sędzia, sprzedawca, dziennikarz, kelner, menedżer, prezenter, radiowy i telewizyjny, stewardesa i inne.

Przeciwwskazaniami do wykonywania określonego zawodu mogą być: wada wymowy, niedosłuch utrudniający kontakt z otoczeniem, przewlekłe choroby skóry, widoczne zniekształcenia - zwłaszcza twarzy, zaburzenia równowagi, itp.

D Człowiek - dane / system znaków

Grupa ta obejmuje zawody związane z posługiwaniem się systemem znaków i pojęć umownych, jak cyfry, znaki kartograficzne, znaki stenograficzne, kody, graficzne znaki językowe (np. litery), systemy oznakowania pojęć językowych naturalnych i sztucznych.

Będą to zawody związane z naukami ścisłymi, niektórymi humanistycznymi, np.: informatyk, matematyk, fizyk, programista, ekonomista, astronom, tłumacz, kreślarz, kartograf, technik dokumentacji budowlanej, księgowy, korektor, itp.

Wskazane cechy osobowości to: odpowiedzialność, samodzielność, zdolności organizacyjne, dokładność, dobra pamięć, umiejętność przewidywania, spostrzegawczość, systematyczność w działaniu, zdolność skupienia uwagi niezbędna do zapobiegania pomyłkom i błędom.

A Człowiek - działalność artystyczna

W grupie tej znajdują się zawody związane z działalnością artystyczną: muzyczną, plastyczną, aktorsko - sceniczną, organizacją imprez artystycznych, z wykonywaniem wyrobów lub usług o charakterze artystycznym.

Będą to takie zawody, jak np.: plastyk, rzeźbiarz, konserwator dzieł sztuki, muzyk, aktor, architekt, dekorator wnętrz, grawer, złotnik, zdobnik szkła, projektant odzieży, fotograf oraz wiele innych.

Wskazane cechy osobowości to: wrażliwość estetyczna, wyobraźnia artystyczna, wrażliwość na potrzeby ludzkie, wyobraźnia przestrzenna, twórcze myślenie, uzdolnienia artystyczne, uzdolnienia manualne, systematyczność, dokładność, rytmiczność i precyzja.

Przeciwwskazaniami do wykonywania niektórych zawodów mogą być między innymi dla zawodów związanych z plastyką - wrażliwość na działanie środków chemicznych, daltonizm, powiązanych z muzyką - wada słuchu, brak słuchu muzycznego, teatrem - wada wymowy, choroby krtani i gardła.

KARTA PRACY NR 13

Narysuj siebie, a w ramkę wpisz jak najwięcej cech, które Cię opisują.

Mój autoportret

