

**Jadwiga Królikowska
Dorota Madej-Popowska**

Doskonalenie doradców zawodowych z uwzględnieniem aspektu wielokulturowości



pakiet organizacyjno-edukacyjny



Doskonalenie doradców zawodowych z uwzględnieniem aspektu wielokulturowości.
Pakiet organizacyjno-edukacyjny

Jadwiga Królikowska
Dorota Madej-Popowska

Korekta językowa: **Małgorzata Koros**

© Copyright by **Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej**,
Warszawa 2007
ul. Spartańska 1B
02-637 Warszawa
tel. (48 22) 844-34-38
fax (48 22) 646-52-51
e-mail: sekret@koveziu.edu.pl
<http://www.koveziu.edu.pl>

Publikacja została zrealizowana w ramach projektu *Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej*.

Projekt ten został zrealizowany przy udziale środków **Europejskiego Funduszu Społecznego** w ramach Inicjatywy Wspólnotowej **EQUAL**.

ISBN: 978-83-88780-82-0

Drukarnia:

P.H.U. Krystel
ul. Andersa 13
00-159 Warszawa

Słowo wstępu, czyli... o Projekcie Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej

Projekt *Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej* realizowany jest w ramach tematu A programu Inicjatyw Wspólnotowych EQUAL „Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich”.

Cel

Celem Projektu jest **przeciwdziałanie społecznemu wykluczeniu poprzez zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy i ułatwianie wchodzenia na ten rynek osobom odmiennym kulturowo przybywającym do Polski jako imigranci, uchodźcy lub repatrianci.**

Cel ten jest realizowany poprzez wieloaspektowe poradnictwo, szkolenia, kursy kwalifikacyjne, a także poprzez działalność wydawniczą oraz lobbingsową.

Partnerzy

Cel ten wspólnie realizuje Partnerstwo, które tworzą **Uniwersytet Warszawski (UW)**, będący jednocześnie Administratorem Partnerstwa, oraz **Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEZiU)**, **Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie (WCPR)**, **Fundacja Przeciwno Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada** oraz **Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Sp. z o.o. (CKiR)**, a także **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej (SIP)**. Działalność Partnerstwa koncentruje się wokół biura Międzykulturowego Centrum Adaptacji Zawodowej znajdującego się przy ulicy Ogrodowej 28/30 w Warszawie.

Beneficjenci Projektu

Projekt skierowany jest do dwóch grup beneficjentów. Jedną z nich stanowią beneficjenci bezpośredni, czyli uchodźcy, repatrianci i imigranci, drugą zaś instytucje świadczące szeroko rozumianą pomoc środowiskom migracyjnym oraz pracodawcy.

Zadania Partnerów

Zadania Partnerów w Projekcie wynikają ze specyfiki działalności statutowej instytucji partnerskich. Ze względu na tę specyfikę Partnerzy działają na rzecz beneficjentów bezpośrednich lub pośrednich, bądź na rzecz obydwu tych grup.

Tabela1. Zadania partnerów w Projekcie

Partner	Beneficjenci bezpośredni	Beneficjenci pośredni
Uniwersytet Warszawski	<ul style="list-style-type: none">– kursy adaptacyjne, kursy zawodowe– poradnictwo prawne, zawodowe, psychologiczne	<ul style="list-style-type: none">– studia podyplomowe– szkolenia– seminaria
KOWEziU		<ul style="list-style-type: none">– szkolenia– publikacje– seminaria
WCPR	<ul style="list-style-type: none">– Klub Uchodźcy– rekrutacja beneficjentów	
La Strada	<ul style="list-style-type: none">– Wietnamski Telefon Zaufania	
CKiR	<ul style="list-style-type: none">– kursy zawodowe	
SIP		<ul style="list-style-type: none">– seminaria– ekspertyzy

Ramy czasowe Projektu: luty 2006 – marzec 2008.

CZEŚĆ I

Kompetencje międzykulturowe osób pracujących z osobami odmiennymi kulturowo na przykładzie studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego

Jadwiga Królikowska

Studia podyplomowe spełniają zadanie tworzenia społeczeństwa opierającego swoje funkcjonowanie na wiedzy i ceniącego kształcenie w toku całego życia. Zakładają potrzebę stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wieloaspektowego rozwoju osobistego. Kształcenie podyplomowe wzmacnia wcześniej zdobytą wiedzę i ją aktualizuje o nowe treści i metody. Dostarcza najnowszej wiedzy wynikającej z bieżących badań naukowych, doświadczeń społecznych i analitycznego przetwarzania praktyk stosowanych w społeczeństwie. Kształcenie podyplomowe odpowiada na potrzebę ogólnego rozwoju intelektualnego oraz chęć zdobywania wiedzy mającej bezpośrednie zastosowanie praktyczne. Służy osobom czynnym zawodowo w ujrzeniu własnej działalności zawodowej w szerokim kontekście rozwoju technologicznego świata, i na tle przemian cywilizacyjnych i kulturowych. Jest kształceniem równocześnie specjalistycznym, ale możliwym jedynie gdy, jest wspomagane rozwojem ogólnym, udostępniającym zasoby wiedzy kontekstualnej.

Wyraźniej niż na innych poziomach edukacji, kształcenie podyplomowe ma charakter bardziej zindywidualizowany, zakładający samodzielność słuchaczy w poszukiwaniach intelektualnych i konfrontacji własnych doświadczeń zawodowych z wynikami analiz naukowych. Program studiów podyplomowych zawierający treści w zakresie kształcenia międzykulturowego opiera się na założeniu, że ma systematyzować, wzmacniać i kierunkować wiedzę ogólną o kulturze posiadaną przez słuchaczy. Uniwersyteckie kształcenie podyplomowe jest najbliższe interaktywnemu współdziałaniu nauczających i uczących się, gdzie wykładowca kieruje programem nauczania zaspokajającym

indywidualne potrzeby intelektualne studiujących. Na tym poziomie kształcenia praktyczne doświadczenia uczących się powinny być wpisywane w szersze teorie i wizje rozwoju społecznego, aby pobudzać świadomość odpowiedzialności za postępowanie zawodowe jako działanie kreujące ogólną formę życia społecznego.

Wymiar skutecznego wspierania osób odmiennych kulturowo na rynku pracy poprzez praktyki integracyjne, jest ważnym, lecz nie jedynym celem studiów. Niemniej istotne jest wzbogacenie kadr społecznych, odpowiedzialnych za podnoszenie poziomu życia społecznego, w wiedzę dotyczącą aktualnych tendencji rozwoju społecznego, koncepcji teoretycznych ustalających możliwości poprawy warunków życia społeczeństwa zróżnicowanego kulturowo w epoce neomodernistycznej.

Rozdział 1. Zarys problematyki i metod Studiów Podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy”

1.1. Cel studiów

Celem studiów podyplomowych kształtujących u słuchaczy umiejętności współpracy z osobami odmiennymi kulturowo jest dostarczenie wiedzy o kulturach świata, sposobach ich poznawania oraz rozumienia istoty dialogu międzykulturowego i warunkach prowadzenia go w różnych, nieraz skomplikowanych okolicznościach historycznych. Cele te stawiają wysokie wymagania nauczającym i uczącym się, bowiem wobec rozległości tematu, wymagają selekcji analizowanych zagadnień i technik pracy, a także ustalenia porządku zadań według określonej, na wstępie przyjętej idei. Studia podyplomowe kształtujące umiejętność współpracy z osobami odmiennymi kulturowo powinny być podejmowane przez osoby o wcześniej rozbudzonych zainteresowaniach kulturą, otwarte na poznawanie jej w różnych formach, zdolne do kwestionowania stereotypów i zideologizowanych opinii. Studia te

wymagają, aby były to osoby spostrzegawcze, mające szeroką wyobraźnię artystyczną i społeczną, a zarazem zdolne do uwzględnienia wśród czynników kształtujących życie społeczne ścisłych uwarunkowań gospodarczych i politycznych. Studia podyplomowe o tym charakterze są adresowane w szczególności do praktyków, którzy poszukują nowych form do prowadzenia pracy zawodowej.

Głównym celem studiów o profilu kształcenie do wielokulturowości jest rozwijanie umiejętności słuchaczy w zakresie poznawania kultury w jej wielu wymiarach oraz diagnozowania problemów dotyczących kwestii kultury w kontekście uwarunkowań społecznych, gospodarczych i politycznych. Jest nim również kształtowanie profesjonalnych umiejętności planowania indywidualnej i zespołowej działalności zawodowej w zakresie organizowania w ramach określonych warunków prawnych, finansowych i administracyjnych przedsięwzięć wspomagających osoby zagrożone wykluczeniem z powodu przynależności do mniejszości etnicznych, religijnych i rasowych. Celem zajęć dydaktycznych jest zatem także dostarczanie przykładowych wzorów, które mogą być inspiracją do przystosowania działalności urzędów i odpowiednich instytucji do rozwiązywania zadań z nowego obszaru życia społecznego. Studia przygotowują nie tylko do reagowania na już istniejące problemy, lecz pozwalają dostrzec zarys nadchodzących trudnych kwestii społecznych, pobudzają w tym kierunku wyobraźnię społeczną i polityczną. Dostarczają wiedzy o rozwiązaniach wielu kwestii wynikających z wielokulturowości wprowadzanych w innych krajach. Celem studiów jest rozwijanie świadomości znaczenia działań zapobiegających (prewencyjnych) zakłóceniom kontaktów społecznych w zbiorowości wielokulturowej i kształtowanie umiejętności rozwiązywania sporów, konfliktów, napięć z udziałem zbiorowości zróżnicowanych kulturowo. Przygotowują do realizowania długofalowych działań integracyjnych z udziałem osób i grup odmiennych kulturowo, mających różne parametry demograficzne i motywacyjne.

Studia podyplomowe w zakresie kształcenia do współpracy z osobami odmiennymi kulturowo rozwijają zdolności praktycznego radzenia sobie w organizowaniu życia społeczności wielokulturowej oraz umiejętności nabywania i uaktualniania wiedzy teoretycznej na temat specyfiki kulturowej mniejszości. Przygotowują do traktowania idei integracji społecznej jako zadania wymagającego uwzględnienia czynników prawnych, psychologicznych, antropologicznych, finansowych, pedagogicznych, socjologicznych oraz politycznych. Zdolność wielowymiarowego diagnozowania problemów wynikających z wielokulturowości prowadzi do dostrzeżenia roli odpowiednich podmiotów społecznych w kreowaniu integracji. Jest przygotowaniem do synchronizacji zinstytucjonalizowanych działań integracyjnych wobec wskazanych osób i grup.

Studia podyplomowe w zakresie kształcenia do współpracy z osobami odmiennymi kulturowo spełniają następujące cele ogólne:

1. Dostarczają teoretycznej wiedzy o kulturze jako zjawisku społecznym oraz o przykładowo wyróżnionych, odrębnych systemach kulturowych. Przygotowują do ujmowania zjawisk kultury w szerokich uwarunkowaniach historycznych, politycznych, psychologicznych, ekonomicznych. Stwarzają możliwość nabywania zawodowych umiejętności nawiązywania komunikacji z reprezentantami innych kultur i podejmowania z nimi współpracy w zakresie ich integracji z polskim społeczeństwem. Przygotowują do formułowania diagnoz społecznych dotyczących potrzeb osób odmiennych kulturowo i do opracowania programów adaptacji społecznej, edukacyjnej i zawodowej migrantów, uchodźców i repatriantów.
2. Przygotowują do umiejętnego stosowania technik komunikacyjnych, otwierających dialog międzykulturowy w polskim społeczeństwie. Wyposażają w wiedzę potrzebną do tworzenia ośrodków wspierających osoby odmienne kulturowo w staraniach o pełne uczestnictwo w życiu społecznym, które równolegle oddziałują na środowisko

przyjmujące, czyniąc je zdolnym do kontaktów społecznych i zawodowych z osobami pochodzącymi z odmiennych kultur. Program studiów uwzględnia też problem stresu zawodowego i wypalenia dotyczącego osoby, które podejmują się zadań w zakresie integrowania środowiska wielokulturowego.

3. Zapewniają informacje o aktualnych strukturach administracji państwowej, do których mogą się odwoływać w pracy zawodowej pracownicy placówek wspierających osoby odmienne kulturowo. Są to urzędy centralne, jednostki samorządów lokalnych oraz organizacje pozarządowe.

Analitycznie wyodrębnione cele studiów podyplomowych w praktyce dydaktycznej są realizowane w różnych odmianach i natężeniu w zależności od tematyki i formy konkretnych zajęć. Spełnienie celów jest widoczne przy całościowym oglądzie wykonanych programów.

1.2. Zakres tematyczny studiów

Studia podyplomowe kształcące do współpracy z osobami odmiennymi kulturowo mają szeroki zakres tematyczny z uwagi na konieczność uwzględnienia, przynajmniej w pewnym wymiarze, wszystkich aspektów życia społeczeństwa wielokulturowego. Jako podstawowe wyróżniono zagadnienia **prawne, psychologiczne i psychiatryczne, pedagogiczne, socjologiczne, antropologiczne, religioznawcze, kulturoznawcze i politologiczne**. Uwzględnienie tych wymiarów rzeczywistości społecznej pomaga w systematycznym określeniu złożoności zjawiska wielokulturowości w konkretnym społeczeństwie. Umożliwia to uporządkowaną dyscyplinarnie obserwację procesów migracji, uchodźstwa i repatriacji w Polsce i na świecie oraz zdefiniowanie wytycznych do pracy adaptacyjnej z osobami odmiennymi kulturowo w strukturach konkretnych instytucji. Wyodrębnienie kompetencji poszczególnych nauk w zakresie opisu problemu odmienności kulturowej stwarza podstawy do realnego, a zarazem wyczerpującego, ujęcia tego

zagadnienia. Zaangażowanie różnych dyscyplin naukowych do przedstawiania problemów związanych z rozbudową społeczeństwa wielokulturowego przyczynia się do prezentacji, a następnie hierarchizacji problemów osób odmiennych kulturowo oraz społeczeństwa przyjmującego.

Program studiów podyplomowych o omawianym profilu przyjmuje perspektywę równowagi między określeniem interesów społecznych osób odmiennych kulturowo, a interesami większościowej części społeczeństwa. Jest to perspektywa integratywna, zakładająca możliwość sprawnego funkcjonowania społeczeństwa trwale zróżnicowanego, zdolnego do wytworzenia tożsamości wspólnej z segmentami kulturowej tożsamości indywidualnej, określonej przez czynniki etniczne, religijne, rasowe i inne. Integracja oznacza z jednej strony zgodę na obecność odrębności w większej strukturze, a z drugiej zgodę substruktur na udział w zabezpieczaniu trwania całości systemowej. Zakłada to współdziałanie w przewycięzaniu trudności powstających przy zaspokajaniu potrzeb, utrzymywanie stałej ogólnosystemowej komunikacji, proporcjonalne do możliwości zabezpieczanie funkcjonowania instytucji wspólnych, ustalenie struktury uznawanych wartości. Perspektywa ta uwzględnia powstawanie napięć, sprzeczności, rozbieżności interesów oraz zróżnicowanie wizji rozwoju społecznego, lecz przyjmuje za realną możliwość wykorzystywania potencjału wartości wspólnych do utrwalania jedności. Bierze pod uwagę okolicznościowe sytuacje wymuszania czy nakłaniania do podporządkowania poszczególnych sekcji społecznych w imię trwania całości. Integratywna wizja zakłada prawomocność relacji między substrukturą społeczno-kulturową zbiorowości a całością, co daje rękojmię stabilności układu. Przyjmuje także fakt istnienia długotrwałego poczucia przynależności jednostek do obu struktur, co gwarantuje wypełnianie na ich rzecz obowiązków.

Nawiązywanie kontaktów z osobami odmiennymi kulturowo jest poważnym wyzwaniem dla społeczeństwa, które wychodzi ze stanu względnej uniformizacji kulturowej

i dopiero wstępuje na drogę przyjmowania migrantów, uchodźców, repatriantów. Przekształcenie względnie homogenicznego społeczeństwa (a właściwie o wyciszonej i zacieranej różnorodności) w społeczeństwo heterogeniczne etnicznie, religijnie, klasowo i kulturowo nastęrcza wielu trudności. Heterogeniczność kulturowa wymaga uwzględniania współobecności w życiu społeczeństwa alternatywnych wobec większościowego, a jednocześnie silnych z powodu restrykcyjności, systemów norm i wartości i zdywersyfikowanej kontroli społecznej. Taka nieraz polifreniczna kontrola społeczna stwarza wielkie trudności jednostce lub mniejszościowej grupie i jest ogromnym problemem dla społeczeństwa przyjmującego i jego struktury państwowej.

Analiza zjawisk społecznych w wielokulturowym społeczeństwie zakładająca możliwość zintegrowanego funkcjonowania, odsłania problem równoczesnego oddziaływania więcej niż jednego systemu kontroli społecznej. Każdy z nich może być oparty na różnych układach aksjonormatywnych. Całość systemowa bierze wówczas na siebie odpowiedzialność za uzgodnienie wzajemnych relacji tych układów, tak aby odmiennosc kulturowa mogła być zachowana, a nadrzędna struktura nie upadła. Temat godzenia konkurencyjnych systemów norm i wartości wywodzących się z religii, tradycji etnicznej, ustroju społeczno-politycznego, jest także zawarty w strukturze programowej studiów przygotowujących do pracy z osobami odmiennymi kulturowo. W programie są wyraźnie zaznaczone tematy poruszające psychiczne, społeczne i prawne trudności funkcjonowania alternatywnych systemów kontroli społecznej.

Ważnym tematem w programie studiów jest zagadnienie integracji osób odmiennych kulturowo w strukturach edukacyjnych różnych szczebli oraz na rynku pracy. Włączanie osób reprezentujących odmienne kultury do głównego nurtu edukacyjno-socjalizującego zabezpiecza naturalne zdobywanie ogólnej wiedzy o kulturze przyjmującej i przygotowuje do pracy zawodowej na takich samych warunkach jak większość członków społeczeństwa,

a więc z możliwością wyboru opartego o własne preferencje. W związku z tym, że wstąpienie na rynek pracy nie oznacza stałego dobrego na nim usytuowania, omawia się także zagadnienia związane z działaniami na rzecz stabilizowania sytuacji zawodowej osób odmiennych kulturowo w długim okresie czasu. Zakłada się istnienie możliwości indywidualnego rozwoju na ogólnym rynku pracy z poszanowaniem reguł kulturowych mniejszościowego kręgu społecznego, do którego się należy.

Centralnym zagadnieniem dla podjęcia kształcenia i wykonywania pracy jest znajomość języka kraju przyjmującego w zakresie wystarczającym do pełnego korzystania z edukacji i sprawnego wykonywania pracy. O zapewnieniu osobom odmiennym kulturowo możliwości uczenia się języka nie tylko mówionego lecz także pisanego, wspomina się we wszystkich okolicznościach jako o zasadniczym warunku inkluzji. Wprowadzenie do języka musi być dokonane systematycznie i z uwzględnieniem gramatyki, literatury, elementów historii i sztuki, poznaniem najważniejszych symboli i znaków kultury, rozumienia obowiązujących wzorów kulturowych. Musi prowadzić do tolerancji lub praktycznego uznania form zachowania praktykowanych w środowisku kultury przyjmującej.

Ważne jest wprowadzenie porównań treści kultury pochodzenia i przyjmującej dla łatwiejszego zrozumienia struktury nowo poznawanej kultury. Takie translatorskie potraktowanie nauki języka i kultury eksponuje ideowe podobieństwa kultur i uprzystępnia całość kultury poprzez jej uniwersalne segmenty. Osłabia to postawę dystansu, jaki może być przyjmowany wobec kultury traktowanej jako obcy, zwarty, nieprzenikniony monolit. Nauka języka otwiera możliwości samodzielnego załatwiania spraw osobistych i zawodowych, stwarza szansę wejścia do odpowiedniego środowiska społecznego wynikającego z osobistej pozycji społeczno-zawodowej.

Tematy związane z edukacją i wypełnianiem funkcji zawodowych przez osoby odmienne kulturowo są omawiane w toku studiów podyplomowych jako zagadnienia

prawnicze, pedagogiczne, socjologiczne, psychologiczne, gospodarcze i polityczne. Omówienia powyższych tematów ogniskują się wokół podnoszenia kwalifikacji w strukturze szkolnej i systemie szkoleń uzupełniających kwalifikacyjnych oraz ogólnej adaptacji do wymagań kraju przyjmującego. Dostosowanie osób kształcących się i pracujących obejmuje wprowadzenie do wyższej technologii, innej kultury i rytmu pracy, zapoznanie się z uprawnieniami pracowniczymi, zaznajomienie się z procedurą poszukiwania pracy, zatrudnieniem i zwalnianiem, możliwościami zmiany pracy na lepszą, łatwiejszą, odpowiadającą realnym kwalifikacjom.

Odrębny blok tematyczny stanowiły w programie studiów przedmioty naświetlające społeczne, gospodarcze i polityczne tło przemieszczeń ludności. Poznanie globalnych procesów polityczno-gospodarczych oraz poznanie zdarzeń konfliktowych w ich złożonej postaci przyczynia się do rozumienia sytuacji i stanu psychicznego osób wędrujących po świecie w poszukiwaniu lepszych warunków życia.

Program studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” został wyprowadzony z klasycznych, socjologicznych i psychologicznych teorii życia społecznego. Wyjaśniają one, że migracja, uchodźstwo, repatriacja jest głębokim doświadczeniem indywidualnym i grupowym, zarówno dla ludzi przemieszczających się jak i dla przyjmujących. Doznanie zmiany wynikającej z wcześniej nieprzewidywanej obecności obcych może być równie traumatyczne, co nagła konieczność porzucenia dotychczasowego miejsca pobytu. Nauki społeczne podnoszą kwestię współczesnych raptownych i głębokich zmian etnicznych, religijnych, kulturowych zachodzących w ustabilizowanych społeczeństwach jako zmian nie mających precedensu. Niektóre trudności wynikające z tych zmian można przewidywać, inne są całkowicie poza kontrolą wyobraźni. Zróżnicowanie kulturowe, religijne i etniczne zawsze było postrzegane na tle historycznych doświadczeń jako czynnik rodzący kłopoty lub nawet nieszczęścia. Przybywanie „obcych”, którzy zwykle

są też ubożsi i po trudnych przeżyciach, wywołuje obawy o pogorszenie warunków życia przyjmujących. Przybysze i gospodarze są świadomi, że będą się musieli zmienić. Pytania dotyczą tego, jak głębokie będą te zmiany i czego będą dotyczyć oraz tego, czy adaptacja do nowych warunków nie spowoduje utraty wartości, które sobie wysoko cenią. Ostrożność w przyjmowaniu migrantów i migrowaniu nie oznacza wrogości wobec innych i lęku przed nimi, lecz rozsądne przewidywanie trudności.

Analizy społeczne pokazują, że przybysze są postrzegani w nowym miejscu jako ci, którzy:

- porzucili ziemię rodzinną, bo musieli i mogli, a więc prawdopodobnie niewiele w niej mieli i mają niski status socjoekonomiczny,
- można im okazać wyższość lub nawet pogardę, gdyż sama ich obecność świadczy o wyższym poziomie życia społeczności przyjmującej, niż zbiorowości pochodzenia,
- są w przymusowej sytuacji, bo uciekają przed wojną, biedą, kataklizmem, których nie można im zazdrościć, ale można wykorzystać,
- aspirują do osiągnięcia statusu przyjmujących wytworzonego przez pokolenia, a więc stają się konkurentami do dóbr społecznie cenionych, których nie wytworzyli,
- wprowadzają zakłócenie stratyfikacyjne do ustabilizowanej struktury społecznej,
- mają słabsze pozycje społeczno-ekonomiczne i polityczne,
- budzą zazdrość społeczeństwa przyjmującego swoją determinacją, odwagą, tempem nabywania umiejętności,
- nosząc w sobie nieznane urazy z poprzedniego życia są nieprzewidywalni,
- znaleźli się w anomicznej przestrzeni normatywnej i nie podlegają określonemu systemowi kontroli społecznej, wskutek czego mogą łamać wszelkie reguły życia społecznego,
- *ager incertus* (nieznane) mogą traktować jako *ager hosticus* (wrogie),

- nie są emocjonalnie związani z ziemią ojczystą przyjmujących,
- są związani z rejonem pochodzenia,
- trudne doświadczenia biedy, wojny, kataklizmu mogły ich uczynić podstępnyimi, nielojalnymi, bezwzględnyimi, skłonnyimi do zamykania się w sekciarskiej wspólnotowości,
- tylko chwilowo zaspokajają ciekawość przyjmujących, gdy jest ich więcej, budzą niepokój,
- gospodarcza użyteczność jest usprawiedliwieniem dla ich pozostania,
- są oceniani nie na podstawie indywidualnych cech osobistych, lecz stereotypowych oraz przez pryzmat wydarzenia, które ich skłoniło do migracji (wojny, biedy, kataklizmu),
- są niezrozumiali, bo nie mogą przekazać co jest przedmiotem ich dumy, jaka jest ich kultura, historia,
- nie mogą wyjaśnić przyjmującym, dlaczego grupy migrantów są w konflikcie w nowym miejscu (przenoszenie konfliktów z rejonu pochodzenia),
- mogą być dopuszczani selektywnie do uczestnictwa w życiu społecznym (do pewnych wartości w określonym czasie lub pod warunkami, których się nie wymaga od innych),
- stworzą nową, „mieszana” grupę obywateli, co trwale różnicuje wewnętrznie społeczeństwo przyjmujące.

O sytuacji osób odmiennych kulturowo decyduje nie tylko szereg przynależnych im socjologicznych i psychicznych zmiennych, lecz również czynniki gospodarcze i polityczne. Jednak tło polityczne i gospodarcze migracji jest na ogół słabo rozumiane przez przeciętnych obywateli, którzy nie znając go, nie czują odpowiedzialności za „obcych”. Świadomie prowadzona polityka państwa jest koniecznym warunkiem uniesienia nie tylko finansowych

kosztów przyjęcia nowych członków społeczeństwa, lecz także rozległych kosztów społecznych tego działania.

1.3. Metody dydaktyczne

Studia podyplomowe prowadzone w interdyscyplinarnym Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW zostały naturalnie wpisane w myślenie przełamujące kanon metodologiczny pojedynczej dyscypliny. Zaproszenie do współpracy wykładowców reprezentujących wiele pokrewnych dziedzin nauki i kompetentnych w zakresie metod stosowanych na pograniczach obszarów przypisanych dyscyplinom, pozwala przedstawiać problemy będące przedmiotem studiów w szerokim naświetleniu i z zastosowaniem różnorodnych środków.

Porządkująca program dydaktyczny omawianych Studiów metoda analizy zjawisk społecznych, jest określana jako metoda integralnokulturowa. Zakłada ona oglądanie problemów społecznych w naświetleniu dyscyplinarnym, lecz otwartym na fakty odsłaniane w obszarach innych dziedzin nauki, ujawnianie systemów aksjonormatywnych i założeń leżących u podłoża prowadzonej analizy, a także ujmowanie zjawisk w procesie zmian i rozwoju. Metoda integralnokulturowa może się rozwijać w sytuacji zgody nauczających i nauczanych, by w toku wyjaśnień były nieustannie przekraczane ramy poszczególnych dyscyplin i teorii, by korzystać z włączania do myślenia o rzeczywistości nowe, wcześniej nieobecne wątki.

Zajęcia dydaktyczne na studiach podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” są prowadzone w formie: wykładów, ćwiczeń, seminariów, warsztatów. W formie wykładu prowadzone są zajęcia z przewagą informacji i treści teoretycznych. Ćwiczenia są zajęciami komplementarnymi z wykładami pod względem merytorycznym, zakładającymi pracę własną studentów nad problemami przedstawionymi na

wykładach. Zajęcia te pozwalają na omawianie ze słuchaczami przykładów zjawisk i procesów społecznych w świetle teorii. Formę seminariów mają zajęcia, podczas których słuchacze prezentują referaty, prowadzą dyskusje, omawiają lektury, przedstawiają do dyskusji z prowadzącymi zajęcia własne oceny i doświadczenia zawodowe. W formie seminariów są prowadzone zajęcia dyplomowe, podczas których omawia się program indywidualnej pracy badawczej związanej z opracowaniem tematu dyplomowego. W formie warsztatów były prowadzone zajęcia z psychologii międzykulturowej. Prowadzono je w trzech modułach: „Komunikacja międzykulturowa”, „Komunikacja międzykulturowa w miejscu pracy oraz możliwości zmiany instytucjonalnej”, „Współpraca międzyinstytucjonalna w zakresie integracji migrantów na rynku pracy”. Były to zajęcia skoncentrowane wokół problemów integracji kulturowej i instytucjonalnego zorganizowania procesu integracji osób odmiennych kulturowo w warunkach polskich. Podczas warsztatów stosowano techniki wizualizacji problemów, merytorycznej analizy zdarzeń i dyskusji skoncentrowanych na rozwiązaniu problemów.

1.4. Konferencja

Program studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy”, realizowany w ramach IW EQUAL, uwzględniał zorganizowanie i poprowadzenie konferencji kończącej pierwszą edycję studiów. Uczestnikami konferencji byli także studenci drugiej edycji studiów. Konferencja odbyła się w dniach 16–18 czerwca 2007 r. w Wierzbie, i składała się z dwóch części: naukowej i sprawozdawczej, podczas której niektórzy dyplomanci zaprezentowali swoje prace. Część prac dyplomowych została opracowana w formie artykułów i opublikowana w książce *Relacje międzykulturowe* pod redakcją Jadwigi Królikowskiej (Warszawa: Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej, Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytet Warszawski, 2008).

Konferencja nosiła tytuł „**Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy**”. Otwierał ją wykład „Specyfika islamu. Źródła nieporozumień” wygłoszony przez prof. dr hab. Janusza Daneckiego (Instytut Orientalistyki Uniwersytetu Warszawskiego). Następnie odbywały się równoległe dyskusje panelowe. Dyskusja panelowa psychologiczna zatytułowana „Psychologiczny i religijny aspekt akulturacji” była prowadzona przez prof. dr hab. Halinę Grzymałę-Moszczyńską z udziałem mgr Zofii Grudzińskiej i mgr Joanny Stokłosy (Instytut Religioznawstwa Uniwersytetu Jagiellońskiego). Dyskusja panelowa antropologiczna zatytułowana „Czy są lepsze i gorsze kultury? Czy są lepsi i gorsi ludzie?” była prowadzona przez prof. dr hab. Ewę Nowicką-Rusek z udziałem dra Łukasza Ostrowskiego i mgra Wojciecha Fenrycha (Instytut Socjologii UW).

W drugim cyklu dyskusji panelowych znalazły się zagadnienia historyczne oraz socjologiczno-pedagogiczne. W panelu „Gawędy historyczne o genezie i przebiegu migracji przymusowych w XX wieku” prowadzonym przez dra hab. Jarosława Utrat-Mileckiego wzięli udział: dr Piotr Majewski (Instytut Historii UW), dr Jerzy Rohoziński (Ministerstwo Spraw Zagranicznych) oraz mgr Patrycja Prześlakiewicz-Rohozińska (Urząd ds. Repatriacji i Cudzoziemców). W panelu socjologiczno-pedagogicznym „Migracje – rozwiązanie czy źródło problemów społecznych?” prowadzonym przez dr Jadwigę Królikowską wzięli udział prof. dr hab. Tadeusz Pilch i dr Elżbieta Budakowska (wszyscy z Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW). W konferencji wzięło udział 80 osób.

1.5. Seminaria

W ramach programu naukowego studiów odbyły się trzy seminaria, których uczestnikami byli studenci obu edycji studiów podyplomowych. Pierwsze seminarium „**Kara w kulturze i religii**” odbyło się 24 marca 2007 roku w Warszawie. Do udziału zostali zaproszeni z referatami następujący prelegenci: prof. dr hab. Genowefa Rejman,

prof. dr hab. Michał Pietrzak, prof. dr hab. Ewa Nowicka-Rusek, prof. dr hab. Tadeusz Pilch, prof. dr hab. Michał Porowski, dr Elżbieta Przybył, dr Jarosław Utrat-Milecki, dr Jadwiga Królikowska, mgr Danuta Zasada. W seminarium wzięło udział około 80 osób.

Drugie seminarium odbyło się 24 listopada 2007 roku w Warszawie. Tematem seminarium były „**(Złudne) Obietnice wielokulturowości**”. Wzięli w nim udział: prof. dr hab. Andrzej Potocki, prof. dr hab. Janusz Danecki, prof. dr hab. Władysław Misiak, dr hab. Jarosław Utrat-Milecki, dr Jadwiga Królikowska, dr Elżbieta Budakowska, red. Aleksandra Romańska, Vinicius Loureiro Marques. W seminarium wzięło udział około 80 osób.

Trzecie seminarium zorganizowane w ramach studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” z udziałem gości zagranicznych odbyło się w Warszawie w dniach 12–13 stycznia 2008 roku. Tematem seminarium były „**Spoleczne, kulturowe i polityczno-kryminalne uwarunkowania punitwności. Głos w europejskiej debacie na temat uwarunkowań rozwoju współczesnych społeczeństw wielokulturowych**”. Udział w nim wzięli: prof. dr hab. Genowefa Rejman, prof. Richard Pring, prof. Michael Mangan, prof. dr hab. Ewa Nowicka-Rusek, prof. dr hab. Halina Grzymała-Moszczyńska, prof. dr hab. Janusz Danecki, prof. dr hab. Marian Filar, prof. dr hab. Michał Pietrzak, prof. dr hab. Tadeusz Pilch, dr hab. Jarosław Utrat-Milecki, dr Jadwiga Królikowska, mgr Wojciech Fenrich. Uczestnikom seminarium pozdrowienia przekazali: prof. dr hab. Małgorzata Gersdorf, prof. dr hab. Krzysztof Rączka, prof. dr hab. Lech Gardocki, prof. dr hab. Andrzej Zoll, Pani Sylwia Salamon z Biura Współpracy z Zagranicą Uniwersytetu Warszawskiego. W seminarium wzięło udział około 100 osób.

1.6. Publikacje

Działalność Studiów Podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” została przedstawiona w artykule pt. *Seminarium „Kara w kulturze i religii”*

autorstwa Jadwigi Królikowskiej opublikowanym w kwartalniku „Uniwersytet Warszawski”, nr 2 z 2007 r. (s. 13–14).

Obecnie w druku znajdują się następujące publikacje merytorycznie powiązane z działalnością naukową rozwiniętą wokół problematyki studiów podyplomowych: praca zbiorowa pod redakcją Jadwigi Królikowskiej *Relacje międzykulturowe* (Warszawa: Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej, Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytet Warszawski, 2008), oraz praca zbiorowa pod redakcją Jadwigi Królikowskiej *Integralnokulturowe badanie rzeczywistości* (Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2008).

Aktualnie została złożona do wydawnictwa praca zbiorowa pod redakcją Jarosława Utrat-Mileckiego *Kara w nauce i w kulturze* (Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, 2008), będąca rezultatem współpracy naukowej Biura Współpracy z Zagranicą Uniwersytetu Warszawskiego nawiązanej podczas realizacji programu EQUAL na Uniwersytecie Warszawskim i połączonej z działalnością studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy”.

1.7. Wykładowcy

Wykładowcy prowadzący zajęcia na Studiach Podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” zostali zaproszeni nie tylko ze względu na rodzaj reprezentowanej dyscypliny, lecz także styl pracy naukowej, osobowość nauczyciela akademickiego życzliwego studentom i zachęcającego do niekonwencjonalnego działania zawodowego, rzetelność badawczą i wielkie osiągnięcia naukowe oraz wysokiej klasy umiejętności dydaktyczne. Dotychczas prowadzili zajęcia następujący wykładowcy: prof. dr hab. Halina Grzymała-Moszczyńska (psycholog religii), prof. dr hab. Ewa Nowicka (antropolog), prof. dr hab. Janusz Danecki (orientalista), prof. dr hab. Tadeusz Pilch

(pedagog), prof. dr hab. Irena Rzeplińska (prawnik), prof. dr hab. Maria Libiszowska-Żółtkowska (socjolog religii i kultury), dr hab. Jarosław Utrat-Milecki (prawnik), dr Elżbieta Budakowska (socjolog), dr Jadwiga Królikowska (socjolog), dr Marta Łuczyńska (socjolog), dr Tomasz Przesławski (prawnik), dr Irena Damienska, dr Marek Szopski, mgr Ewa Kownacka (psycholog międzykulturowy i psychoterapeutka), mgr Joanna Więckowska (psycholog międzykulturowy), mgr Marta Piegat-Kaczmarczyk (psycholog międzykulturowy), mgr Kinga Białek (psycholog międzykulturowy), mgr Marta Smagowicz (orientalista), mgr Zuzanna Rejmer-Ronowicz (psycholog).

1.8. Kandydaci i wymagania rekrutacyjne

Studia Podyplomowe „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” realizowane w ramach programu IW EQUAL, prowadzone w latach akademickich 2006/2007 i 2007/2008, były przeznaczone dla celowo dobranej grupy studentów składającej się z menedżerów i pracowników placówek oświatowych, pracowników ośrodków pomocy socjalnej i centrów pomocy rodzinie, doradców zawodowych, doradców rehabilitacyjnych, wychowawców zatrudnionych w placówkach oświatowo-wychowawczych, wychowawców zatrudnionych w więzieniach i aresztach. Kandydaci na studia finansowane w ramach IW EQUAL byli zobowiązani do złożenia dyplomu ukończenia studiów magisterskich, zaświadczenia o co najmniej 12-miesięcznym stażu pracy na stanowisku wymagającym służbowego kontaktu z osobami odmiennymi kulturowo, skierowania na studia podpisanego przez pracodawcę z oświadczeniem, że nabyte kwalifikacje pracownika będą wykorzystane w toku prowadzenia statutowej działalności instytucji oraz własnego oświadczenia kandydata o świadczeniu usług na rzecz osób odmiennych kulturowo w ramach obowiązków służbowych. W ramach dwóch edycji skończy studia łącznie około 80 osób.

Aktualnie kandydaci na Studia Podyplomowe „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” muszą się legitymować dyplomem ukończenia studiów magisterskich oraz przejść postępowanie kwalifikacyjne przed komisją kwalifikacyjną ustaloną przez kierownika Studiów.

Obecnie planowane są studia płatne, które mogą podjąć wszystkie osoby spełniające warunek posiadania dyplomu ukończenia studiów magisterskich i zostały zakwalifikowane przez komisję kwalifikacyjną. Nie ma ograniczeń formalnych dotyczących profilu posiadanego wykształcenia, stażu pracy, charakteru obowiązków służbowych.

1.9. Tryb studiów

Studia podyplomowe „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego są prowadzone w trybie studiów zaocznych. Organizacja studiów spełnia warunki Regulaminu Studiów Podyplomowych w Uniwersytecie Warszawskim z dnia 12 kwietnia 2006 r.

1.10. Sposób oceniania wyników nauczania

Słuchacza studiów obowiązuje spełnianie wymagań stawianych przez osoby prowadzące zajęcia i uzyskanie zaliczeń przedmiotów na ocenę oraz ocen z egzaminów z przedmiotów obowiązkowych i wybranych przedmiotów dodatkowych. Słuchacze otrzymują zaliczenia i zdają egzaminy na zasadach obowiązujących na Uniwersytecie Warszawskim ustalonych przez Senat UW. Studia kończą się złożeniem pisemnej pracy dyplomowej, która może być pracą indywidualną lub zespołową o wyodrębnionych autorskich częściach poszczególnych słuchaczy. Ocenie podlega merytoryczna zawartość całej pracy lub autorskich części pracy oraz formalna poprawność przedstawienia tematu.

Obrona pracy dyplomowej ma formę ustnej prezentacji pracy z możliwością zastosowania elementów plastycznych (plakatów) lub dramy.

Absolwenci otrzymują świadectwo ukończenia dwusemestralnych Studiów Podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” z jedną ogólną oceną.

1.11. Czas trwania studiów

Studia podyplomowe „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” zostały zaplanowane jako studia dwusemestralne. Dwa cykle studiów zrealizowane w latach akademickich 2006/2007 oraz 2007/2008 w ramach programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL prowadzone były w wymiarze 300 godzin dydaktycznych: wykładów, ćwiczeń, seminariów i warsztatów. Absolwent uzyskiwał 60 ECTS¹.

Przewidziane do realizacji w nadchodzących latach studia podyplomowe „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy”, które pod względem założeń i programu są kontynuacją studiów finansowanych przez IW EQUAL, obejmują 225 godzin dydaktycznych: wykładów, ćwiczeń, seminariów, warsztatów. Absolwent uzyskuje 60 ECTS. Program pomniejszono o jeden przedmiot (15 h – „System integracji uchodźców i imigrantów w Polsce”), liczbę godzin modułów warsztatowych (30 h – „Komunikacja międzykulturowa w miejscu pracy oraz możliwości zmiany instytucjonalnej” oraz 20 h – „Współpraca międzyinstytucjonalna w zakresie integracji migrantów na rynku pracy”) oraz zajęcia dodatkowe (15 h).

¹ ECTS (*The European Credit Transfer System*) – Europejski System Punktów Kredytowych został opracowany przez Komisję Wspólnoty Europejskiej. Ma na celu umożliwienie i ułatwienie wymiany studentów między uczelniami, służy ustaleniu zasad uznawania części studiów odbytych za granicą lub w innej uczelni w kraju. (Źródło: www.socjologia.uni.wroc.pl/?id=25).

1.12. Program

Tabela 2. Program studiów (po zmianach)

Tytuł zajęć	Forma zajęć	Liczba godzin (punktów kredytowych)
SEMESTR I – 145 godzin dydaktycznych zajęć obowiązkowych (30 ECTS)		
Wprowadzenie do zagadnień zróżnicowania kulturowego: przyczyny – dynamika – konsekwencje	Wykład (z)	2 (1 ECTS)
Specyfika poszczególnych kategorii migrantów	Wykład (e)	8 (2 ECTS)
Antropologia kulturowa świata arabskiego, świata islamu	Wykład (z)	12 (4 ECTS)
Odmiennosc – podobieństwo: czy wszyscy ludzie są tacy sami?	Wykład (e)	12 (4 ECTS)
Wprowadzenie do zagadnienia psychologicznych wymiarów kultury i procesu akulturacji	Wykład (e)	12 (4 ECTS)
Polityka i praktyka społeczna wielokulturowości w epoce postmodernistycznej	Wykład (e)	6 (2 ECTS)
Socjologia wielokulturowości	Wykład (z)	8 (2 ECTS)
Akulturowanie uchodźców i imigrantów	seminarium (z)	10 (3 ECTS)
Moduł warsztatowy: Komunikacja międzykulturowa	warsztat (z)	60 (3 ECTS)
Prawo rodzinne. Zmiany w strukturze rodziny pod wpływem zmiany kulturowej – trudności – potrzeby – wsparcie	seminarium / ćwiczenia (z)	15 (5 ECTS)
Zajęcia ogółem w I semestrze	wyklady / ćwiczenia / warsztaty / seminaria	145 (30 ECTS)
SEMESTR II – 80 godzin dydaktycznych zajęć obowiązkowych (30 ECTS)		
Zaburzenia w procesie adaptacji kulturowej	seminarium (z)	15 (6 ECTS)
Konflikty i mediacje międzykulturowe	wykład / ćwiczenia (e)	15 (6 ECTS)
Metodyka pracy z imigrantami i uchodźcami. Metodyka pracy socjalnej z imigrantami i uchodźcami. Metodyka pracy doradcy zawodowego z imigrantami i uchodźcami. Zarządzanie wielokulturowością w środowisku edukacyjnym	ćwiczenia (z)	8 (2 ECTS)
Zagrożenie – konflikt – siła – w perspektywie kulturowej	seminarium (z)	15 (6 ECTS)
Prawne aspekty migracji i wielokulturowości	wykład / ćwiczenia (e)	12 (4 ECTS)
Seminarium dyplomowe	seminarium (z)	15 (6 ECTS)
Zajęcia ogółem w II semestrze	wyklady / ćwiczenia / seminaria	80 (30 ECTS)
Zajęcia ogółem w I i II semestrze – 225 godzin (60 ECTS)		

(e) oznacza egzamin

(z) oznacza zaliczenie na ocenę

1.13. Ewaluacja

Studia podyplomowe „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” były ewaluowane według przyjętego harmonogramu. Podstawą ocen były ankiety ewaluacyjne merytorycznie dostosowane do typu ocenianej działalności: zajęć warsztatowych, wykładów i ćwiczeń, konferencji i seminariów. Uwagi słuchaczy dotyczyły ogólnie dużej ilości zajęć, które jednak były oceniane jako interesujące i potrzebne. Część przekazywanej wiedzy była określana jako czysto akademicka, nie mająca bezpośredniego zastosowania w praktycznej działalności zawodowej słuchaczy. Studenci postulowali zapraszanie większej liczby reprezentantów odmiennych kultur na spotkania, aby mogli w bezpośredniej rozmowie dowiedzieć się czegoś o życiu migrantów w Polsce. Było to przedstawiane jako chęć odbycia spotkania z tymi osobami w innych okolicznościach, a nie jako z klientami placówek pomocy społecznej czy mieszkańcami zamkniętych ośrodków dla uchodźców.

1.14. Długoterminowe efekty studiów

Z informacji napływających od absolwentów wynika, że ukończenie studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” zostało docenione w ich zakładach pracy i kilka osób dzięki nim awansowało w dawnych miejscach pracy lub powierzono im specjalistyczne zadania związane z pracą z osobami odmiennymi kulturowo, a niektórzy absolwenci dzięki ukończeniu studiów zmienili miejsca pracy. Szczególnie należy docenić, że absolwentów potraktowano w miejscach pracy jako osoby, które nabyły kompetencje w dziedzinie współpracy z osobami odmiennymi kulturowo i zastosowano się do ich uwag dotyczących pewnych rozwiązań instytucjonalnych. Wzrosła świadomość problemów wynikających z kontaktów z osobami odmiennymi kulturowo nie tylko samych słuchaczy, lecz także ich środowiska zawodowego. Późniejsze oceny studiów są wyższe niż oceny dokonane podczas ich trwania.

O potrzebie dalszego prowadzenia tych studiów świadczy zgłaszanie się kandydatów z ośrodków, w których już pracują ich absolwenci.

1.15. Sylwetka absolwenta

Studia podyplomowe „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” wyposażają absolwenta w ogólną i specjalistyczną wiedzę na temat społecznego funkcjonowania osób i grup społecznych należących do mniejszości etnicznych, religijnych w warunkach migracji, uchodźstwa i repatriacji. Absolwent posiada pogłębioną wiedzę na temat uwarunkowań religijnych, obyczajowych, moralnych, etnicznych postępowania osób przybywających z zamiarem dłuższego pozostania do nowego, nieznanego im wcześniej społeczeństwa. Potrafi poddać analizie stan psychiczny migranta, określić cechy jego osobowości i zdolności, wstępnie odczytać sygnały choroby psychicznej. Jest zdolny do określenia socjologicznych zmiennych determinujących migracje i potrafi scharakteryzować procesy migracyjne w wymiarach natężenia, kierunku, może podać ich socjo-demograficzny opis i przewidzieć rozwój. Absolwent powinien umieć dokonać analizy ruchów migracyjnych w ujęciu historycznym i procesualnym. Powinien potrafić zanalizować procesy kulturowe, społeczne, gospodarcze i polityczne w świecie, z uwzględnieniem zjawisk przemieszczania się ludności na odległych obszarach w celu stałego osiedlenia się w nowym kraju. Zna podstawowe akty prawne określające zasady udzielania pomocy migrantom w zakresie zdrowia, edukacji, zatrudnienia. Umie odwołać się do metod pedagogicznych w korekcji zachowań, uczestniczyć w pewnym zakresie w realizacji procesu adaptacyjnego i asymilacyjnego osób odmiennych kulturowo. Ma umieć zorganizować pomoc osobom odmiennym kulturowo lub wskazać odpowiednie instytucje, które to uczynią. Reprezentując swoją instytucję powinien współdziałać z innymi ośrodkami zajmującymi się integracją osób

odmiennych kulturowo, kierując się wizją całościowego rozwiązania problemów powierzonych sobie osób.

Absolwent powinien potrafić ustalić hierarchię potrzeb podopiecznych i zorganizować im pomoc według własnej, ale konsultowanej ze specjalistami, diagnozy potrzeb. Wiąże się to z planowaniem pomocy i systematycznym ocenianiem jej efektywności.

Absolwent jest też przygotowany do równoczesnej pracy z grupami osób należących do różnych systemów kulturowych i religijnych. Oznacza to umiejętność zapobiegania konfliktom i wszelkim zakłóceniom relacji społecznych, zdolność ożywiania ludzkiej aktywności.

Program studiów uwzględniał przygotowanie słuchaczy także do diagnozowania własnych stanów psychicznych w sytuacjach służbowych, z wypaleniem zawodowym włącznie. Zajęcia prowadzone przez psychiatrę, który informował o podstawowych działaniach, jakie muszą być podejmowane przez osoby wspierające innych, w tym ludzi odmiennych kulturowo, gdy przejawiają oznaki choroby psychicznej, były poświęcone też stanowi psychicznemu pomagających wpływającemu na jakość tej specyficznej pracy, wymagającej ogromnego zaangażowania intelektualnego i emocjonalnego.

Praktyczne umiejętności absolwenta polegają na:

- nawiązaniu kontaktu z osobami odmiennymi kulturowo,
- radzeniu sobie z indywidualnymi i zespołowymi kryzysami osób odmiennych kulturowo,
- planowaniu programów interwencyjnych,
- koordynacji wielopodmiotowej i wieloaspektowej pomocy,
- współdziałaniu z samorządem lokalnym,
- wskazywaniu prawnych podstaw pomocy,
- poznawaniu nowych inicjatyw i programów integrujących w Polsce i na świecie.

Od absolwenta studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” można oczekiwać wyjaśnienia celów gospodarczych i społecznych, jakie osiąga się planową polityką inkluzji. Powinien on wykorzystywać uzyskane kwalifikacje do budowania mechanizmów kontaktu międzykulturowego sprzyjających integracji osób reprezentujących rozmaite systemy kulturowe. Oczekuje się od niego, że będzie swoją postawą pomagać spełnianiu zasady tolerancji UNESCO z 1995 r. mówiącej, że *Respektowanie, akceptowanie i docenianie nieskończonego bogactwa światowej kultury powinno być pod ochroną*².

² Ewa Nowicka (2006). *Świat człowieka – świat kultury*. Warszawa; WN PWN, s. 150.

CZEŚĆ II

Kompetencje międzykulturowe osób pracujących z osobami odmiennymi kulturowo na przykładzie szkolenia „Wielokulturowość w doradztwie zawodowym”

Dorota Madej-Popowska

Niniejsza część Pakietu organizacyjno-edukacyjnego poświęcona jest szkoleniu „Wielokulturowość w doradztwie zawodowym”. Zawarto w niej opis założeń jakie przyjęto przy opracowywaniu programu szkolenia, program, informacje związane z organizacją szkolenia. Przede wszystkim jednak w tej części Pakietu znajdują się dane z ewaluacji szkolenia, wnioski oraz rekomendacje do tworzenia programów kształcenia kadry pracującej z osobami odmiennymi kulturowo.

Rozdział 1. Założenia, program, adresaci, organizacja szkolenia

1.1. Zadania KOWEZiU w Projekcie. Założenia do programu szkolenia

Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w ramach realizacji Projektu odpowiedzialny jest za doskonalenie i rozwój kompetencji międzykulturowych doradców zawodowych poprzez opracowywanie **materiałów metodycznych, kulturową adaptację narzędzi** stosowanych przez doradców w pracy z osobami odmiennymi kulturowo oraz **organizację szkoleń i seminariów**. KOWEZiU odpowiedzialny jest także za **współorganizację** – wraz z biurem Projektu – ***Międzykulturowego Ośrodka Doradztwa Zawodowego*** funkcjonującego w ramach Projektu.

Co się tyczy wsparcia metodycznego, to KOWEZiU opublikował **materiały metodyczne** – M. Piegat-Kaczmarczyk, Z. Rejmer-Ronowicz, B. Smoter, E. Kownacka (2007). *Podjęcie wielokulturowe w doradztwie zawodowym. Praktyczny poradnik dla*

doradcy zawodowego pracującego z klientem odmiennym kulturowo. Warszawa: KOWEziU.

Do opracowania materiału zaproszono specjalistów reprezentujących różne, ale wzajemnie uzupełniające się dziedziny, a mianowicie: prawo, psychologia, doradztwo zawodowe. I tak, autorami publikacji są: doradca prawny, doradca zawodowy, doradca kulturowy / psycholog, czyli doradcy udzielający porad w Międzykulturowym Ośrodku Doradztwa Zawodowego, oraz trener kompetencji międzykulturowych i interpersonalnych pracujący z grupami wielokulturowymi. W *Podejściu...* zatem poruszone zostały kwestie prawnego i psychologicznego funkcjonowania osób odmiennych kulturowo w Polsce. Zawarto ponadto metodykę poradnictwa indywidualnego i grupowego w kontekście wielokulturowości.

Tabela 3. Tytuły rozdziałów publikacji *Podejście wielokulturowe w doradztwie zawodowym. Praktyczny poradnik dla doradcy zawodowego pracującego z klientem odmiennym kulturowo* oraz ich autorzy

Rozdział		Imię i nazwisko oraz zawód autora
Numer	Tytuł	
CZĘŚĆ I		
Nowy klient w doradztwie zawodowym		
1.	Klient odmienny kulturowo	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i> trener kompetencji międzykulturowych i interpersonalnych
2.	Najważniejsze różnice międzykulturowe	<i>Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i> doradca zawodowy
3.	Cudzoziemcy w Polsce – przepisy i regulacje prawne	<i>Bartosz Smoter</i> doradca prawny
4.	Psychologiczne funkcjonowanie migrantów	<i>Ewa Kownacka</i> doradca kulturowy / psycholog
CZĘŚĆ II		
Doradca zawodowy w nowej sytuacji		
5.	Kompetencje międzykulturowe doradcy zawodowego	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>
6.	Praca z obcokrajowcami jako wyzwanie psychologiczne doradcy zawodowego	<i>Ewa Kownacka</i>
7.	Praca z obcokrajowcami jako zasób psychologiczny doradcy zawodowego	<i>Ewa Kownacka</i>
8.	Współpraca doradcy zawodowego z psychologiem	<i>Ewa Kownacka</i>

CZĘŚĆ III		
Praca z klientem odmiennym kulturowo		
9.	Metodyczne i praktyczne aspekty pracy z klientem odmiennym kulturowo	<i>Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i>
10.	Prowadzenie rozmowy doradczej	<i>Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i>
11.	Specyfika pracy z grupą międzykulturową	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>
12.	Ćwiczenia do pracy warsztatowej z grupą międzykulturową	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i> <i>Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i>

KOWEziU opublikował także opracowaną przez pracowników naukowych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu **ankietę rejestracyjną** – H. Dołęga-Herzog, T. Herzog, M. Rosalska, A. Wawrzonek (2007). *Praca w Polsce – Dobry Start. Ankieta rejestracyjna dla obcokrajowców*. Warszawa: KOWEziU. *Praca w Polsce...* to opatrzona szerokim wstępem ankieta składająca się z czterech kwestionariuszy (A, B, C, D). Przeznaczona jest dla doradców zawodowych do pracy z klientem odmiennym kulturowo. Każdy z kwestionariuszy dotyczy innej sfery funkcjonowania cudzoziemców w Polsce. Kwestionariusz A zawiera metryczkę i dotyczy sytuacji prawnej oraz społeczno-zawodowej cudzoziemca. Zawiera także kwestionariusz do rozpoznania oczekiwań cudzoziemca w stosunku do porady zawodowej. Kwestionariusz B dotyczy ścieżki edukacyjnej i przebiegu kariery zawodowej cudzoziemca, a ponadto pozwala na uzyskanie informacji na temat umiejętności ważnych z punktu widzenia funkcjonowania na rynku pracy tj.: obsługa komputera, prawo jazdy, znajomość języków obcych. Kwestionariusz B zawiera ponadto część dotyczącą znajomości języka polskiego. Kwestionariusz C natomiast ma na celu określenie wymagań cudzoziemca w stosunku do polskiego rynku pracy, a także zawiera kwestionariusz samooceny klienta. Zaś Kwestionariusz D zawiera wnioski z przeprowadzonego przy pomocy ankiety wywiadu oraz plan działania.

Ze względu na silną reprezentację niektórych narodowości w społeczeństwie polskim ankietę przetłumaczono na cztery języki: angielski, francuski, rosyjski i wietnamski. Dzięki temu

doradcy zawodowi zyskali narzędzie do pracy z osobami odmiennymi kulturowo w wersji polsko-angielskiej, polsko-rosyjskiej, polsko-francuskiej oraz polsko-wietnamskiej.

W odniesieniu do ww. publikacji opracowano program szkolenia „**Wielokulturowość w doradztwie zawodowym**”. Zakładano, iż treści zawarte w publikacjach wydanych przez KOWEZiU przełożą się bezpośrednio na treści programu szkolenia. W związku z tym do opracowania programu szkolenia i przeprowadzenia warsztatów zaproszono autorów tych publikacji.

Dobór treści w publikacjach, jak i w programie szkolenia wynika z założenia, że efektywna integracja cudzoziemców w Polsce możliwa jest dzięki holistycznemu podejściu, uwzględniającemu zarówno czynniki psychologiczne, jak i prawne, a także te, które związane są z rynkiem pracy. Takie założenie przyjęto także przy opracowywaniu koncepcji modelu Międzykulturowego Ośrodka Doradztwa Zawodowego funkcjonującego w ramach Projektu, w którym pomoc świadczy zarówno doradca zawodowy, prawnik, jak i psycholog.

W związku z powyższym doradca w pełni przygotowany do pracy z klientem odmiennym kulturowo to doradca mający wiedzę ze wszystkich tych dziedzin. Przyjęto założenie, iż ze względu na specyfikę pracy doradcy zawodowego szczególny nacisk powinno się kłaść na wiedzę z zakresu psychologii, czy doradztwa zawodowego, a także funkcjonowania grup wielokulturowych. Niemniej jednak nieznanie regulacji prawnych uniemożliwia efektywną pomoc w kreowaniu ścieżki zawodowej. Znajomość kwestii związanych np. z prawem do pracy, czy wykonywaniem danego zawodu przez cudzoziemca, może mieć niekiedy zasadnicze znaczenie w udzielaniu porady zawodowej.

1.2. Program, adresaci, organizacja szkolenia

Program szkolenia

Mając na względzie konieczność uwzględnienia w programie treści odwołujących się do wszystkich wcześniej omawianych dziedzin opracowano 22-godzinny program szkolenia. Przedstawiony w tabeli 4 program szkolenia „Wielokulturowość w doradztwie zawodowym” podaje liczbę godzin dydaktycznych przeznaczonych na realizację poszczególnych sesji warsztatowych.

Tabela 4. Program szkolenia „Wielokulturowość w doradztwie zawodowym”

Dzień	Temat sesji warsztatowej	Imię i nazwisko trenera	Liczba godzin dydaktycznych
I	Osoby odmienne kulturowo – kim są?	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i>	2
	Najważniejsze różnice międzykulturowe	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i>	2
	Cudzoziemcy w Polsce – przepisy i regulacje prawne	<i>Bartosz Smoter</i>	2
	Psychologiczne funkcjonowanie migrantów	<i>Ewa Kownacka</i>	2
II	Praca z grupą międzykulturową	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>	4
	Praca z klientem odmiennym kulturowo	<i>Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i>	2
	Prowadzenie rozmowy doradczej	<i>Zuzanna Rejmer-Ronowicz</i>	2
III	Ankieta „Praca w Polsce – Dobry Start” w pracy doradcy zawodowego z klientem odmiennym kulturowo	<i>Anna Wawrzonek Małgorzata Rosalska</i>	6
Razem			22

Jak pokazuje powyższy program główny nacisk położono na rozwój kompetencji psychologicznych w kontekście wielokulturowości.

Adresaci szkolenia

Szkolenie skierowane było do doradców zawodowych oraz pośredników pracy zatrudnionych w urzędach pracy oraz strukturach Ochotniczych Hufców Pracy, pracowników socjalnych zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej, doradców w centrach kształcenia ustawicznego i centrach kształcenia praktycznego oraz do przedstawicieli uczelni wyższych, w tym przede wszystkim do pracowników biur karier. Adresatami szkolenia byli także przedstawiciele organizacji pozarządowych działających na rzecz imigrantów, repatriantów i uchodźców.

Jako formę rekrutacji przyjęto wysyłkę drogą e-mail zaproszeń do ww. placówek oraz umieszczenie informacji o szkoleniu na stronie internetowej KOWEZiU – www.koweziu.edu.pl, Projektu MCAZ – www.mcaz.org.pl, a także na portalach – www.ops.pl i www.ngo.pl.

Organizacja szkolenia

Trzydniowe szkolenie prowadzone było na zasadzie grup równoległych. Takie rozwiązanie pozwoliło na przeszkolenie w jednym czasie dwukrotnie większej liczby osób niż miało by to miejsce przy tradycyjnej formie realizacji programu w czasie.

Tabela 5. Rozwiązanie organizacyjne zastosowane podczas szkolenia

I DZIEŃ	Osoby odmienne kulturowo – kim są?	Osoby odmienne kulturowo – kim są?
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Zuzanna Ronowicz</i>	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>
	Najważniejsze różnice międzykulturowe	Najważniejsze różnice międzykulturowe
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Zuzanna Ronowicz</i>	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>

	Cudzoziemcy w Polsce – przepisy i regulacje prawne	Psychologiczne funkcjonowanie migrantów
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Bartosz Smoter</i>	<i>Ewa Kownacka</i>
	Psychologiczne funkcjonowanie migrantów	Cudzoziemcy w Polsce – przepisy i regulacje prawne
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Ewa Kownacka</i>	<i>Bartosz Smoter</i>
II DZIEŃ	Praca z grupą międzykulturową cz. 1	Praca z klientem odmiennym kulturowo
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>	<i>Zuzanna Ronowicz</i>
	Praca z grupą międzykulturową cz. 2	Prowadzenie rozmowy doradczej
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>	<i>Zuzanna Ronowicz</i>
	Praca z klientem odmiennym kulturowo	Praca z grupą międzykulturową cz. 1
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Zuzanna Ronowicz</i>	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>
	Prowadzenie rozmowy doradczej	Praca z grupą międzykulturową cz. 2
I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa	
<i>Zuzanna Ronowicz</i>	<i>Marta Piegat-Kaczmarczyk</i>	
III DZIEŃ	Ankieta „Praca w Polsce – Dobry Start” w pracy doradcy zawodowego z klientem odmiennym kulturowo cz. 1	Ankieta „Praca w Polsce – Dobry Start” w pracy doradcy zawodowego z klientem odmiennym kulturowo cz. 1
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Anna Wawrzonek</i>	<i>Małgorzata Rosalska</i>
	Ankieta „Praca w Polsce – Dobry Start” w pracy doradcy zawodowego z klientem odmiennym kulturowo cz. 2	Ankieta „Praca w Polsce – Dobry Start” w pracy doradcy zawodowego z klientem odmiennym kulturowo cz. 2
	I grupa warsztatowa	II grupa warsztatowa
	<i>Anna Wawrzonek</i>	<i>Małgorzata Rosalska</i>

Rozdział 2. Realizacja szkolenia. Statystyka, ewaluacja

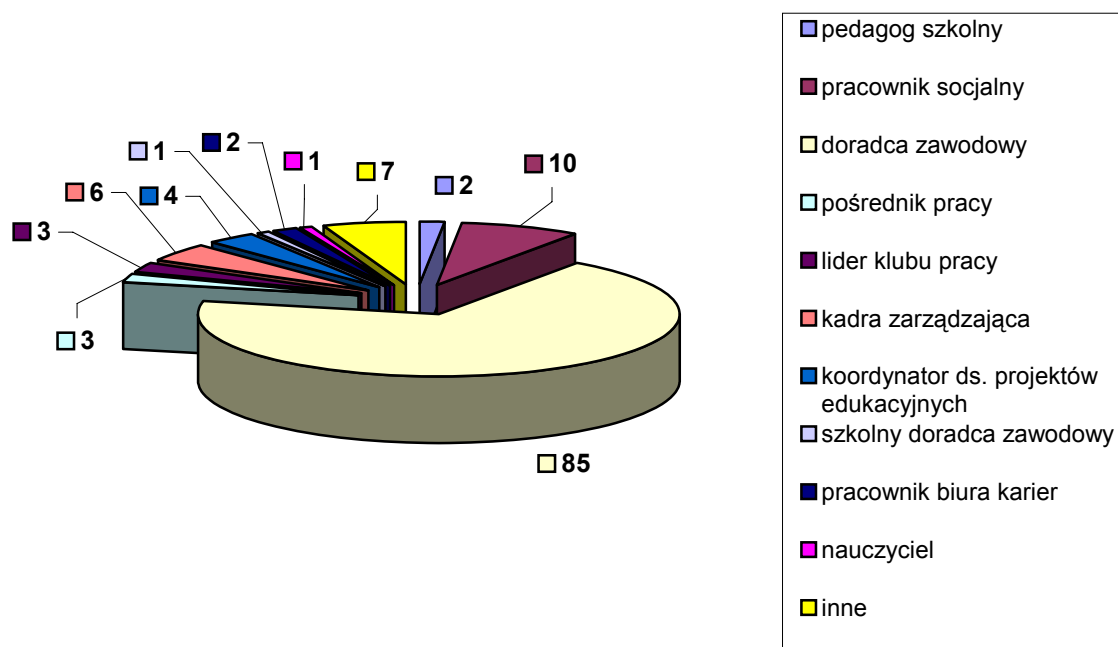
2.1. Dane statystyczne dotyczące szkolenia

Trzy edycje szkolenia zrealizowano w następujących terminach: 14–16 listopada, 19–21 listopada oraz 05–07 grudnia 2007 r.

W trzech edycjach szkolenia łącznie udział wzięły 124 osoby z 99 placówek.

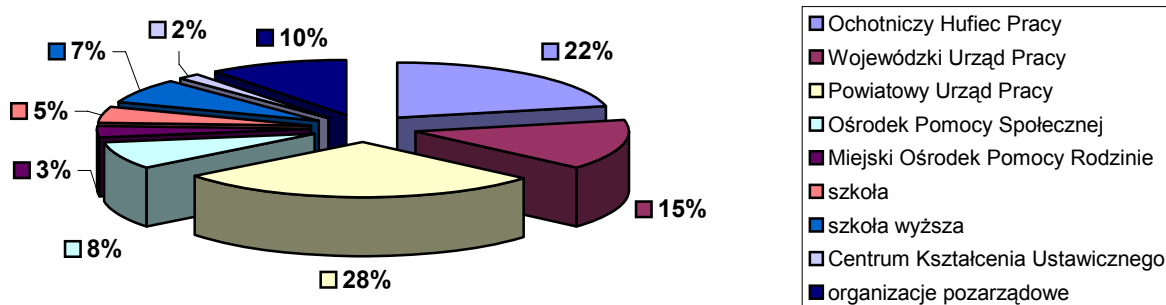
Wśród uczestników szkolenia 68,5% stanowili doradcy zawodowi. Kolejną grupą zawodową – choć znacznie słabiej reprezentowaną – byli pracownicy socjalni (8%).

Liczbę uczestników ze względu na zajmowane stanowiska prezentuje wykres 1.

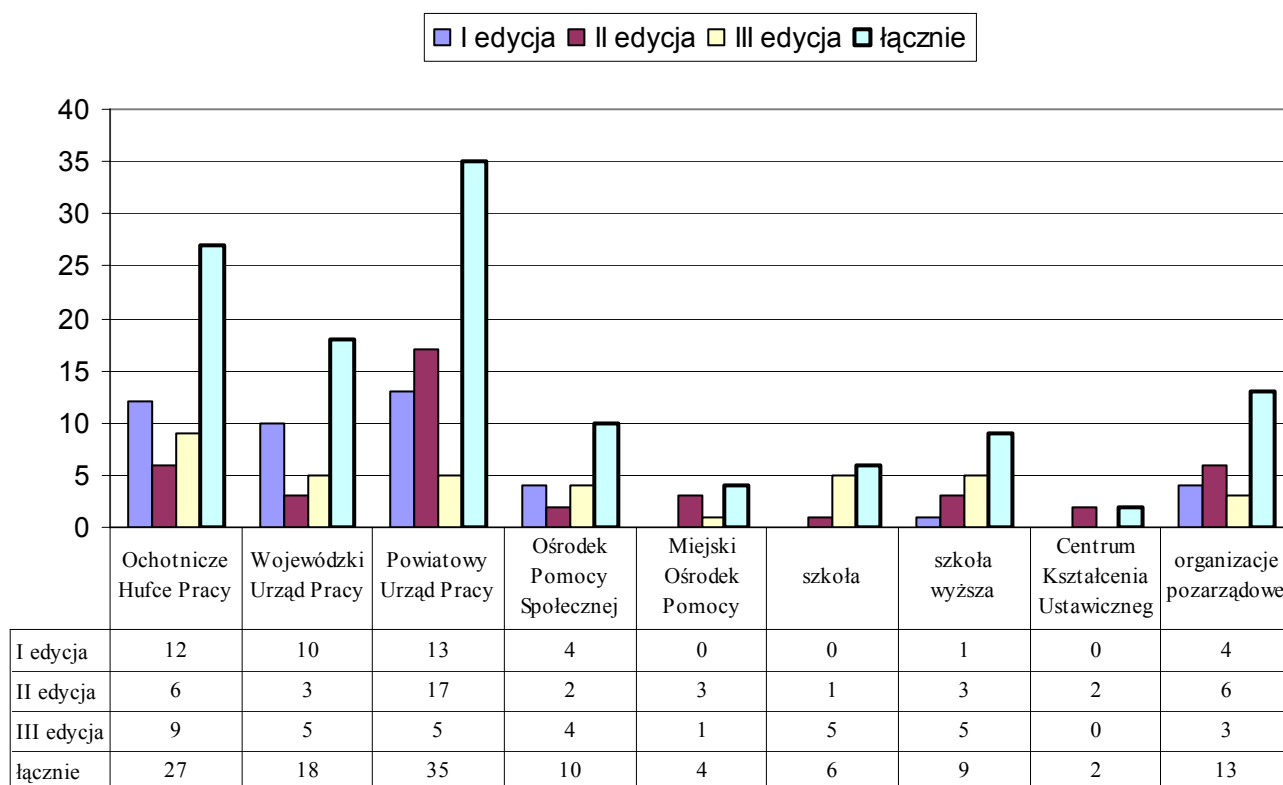


Wykres 1. Stanowiska zajmowane przez uczestników szkolenia (ogółem)

Uczestnicy szkoleń to reprezentanci zarówno placówek publicznych, jak i organizacji pozarządowych, które realizują zadania na rzecz szerokorozumianej integracji osób odmiennych kulturowo. Wykresy 2 i 3 przedstawiają reprezentowane przez uczestników szkolenia typy instytucji. Wśród placówek, najsilniej reprezentowane były instytucje rynku pracy (64,5%). Łącznie w szkoleniu udział wzięło 80 osób z instytucji rynku pracy, w tym 35 osób z powiatowych urzędów pracy, 18 osób z wojewódzkich urzędów pracy oraz 27 osób z Ochotniczych Hufców Pracy.



Wykres 2. Instytucje reprezentowane podczas szkolenia (ogółem)



Wykres 3. Instytucje reprezentowane przez uczestników szkolenia (ogółem i w podziale na edycje)

2.2. Ewaluacja programu szkolenia

Ewaluacji szkolenia dokonało 111 osób.

Jako metodę ewaluacji zastosowano ankietę składającą się z 8 pytań zamkniętych dotyczących oceny trenerów (umiejętności interpersonalne, przygotowanie merytoryczne), programu szkolenia (przydatność wiedzy z punktu widzenia podnoszenia własnych kwalifikacji, planowany stopień wykorzystania wiedzy w pracy zawodowej), materiałów szkoleniowych oraz organizacji szkolenia. Dodatkowo ankietę zawiera pytanie otwarte na temat propozycji tematów, które powinny być uwzględnione podczas kolejnych warsztatów.

W niniejszym opracowaniu zaprezentuję wyniki odnoszące się do oceny programu oraz sugestie uczestników dotyczące wzbogacenia programu o dodatkowe treści.

Ocena ogólna szkolenia to: 4,6 (I edycja – 4,6; II edycja – 4,7; III edycja – 4,6).

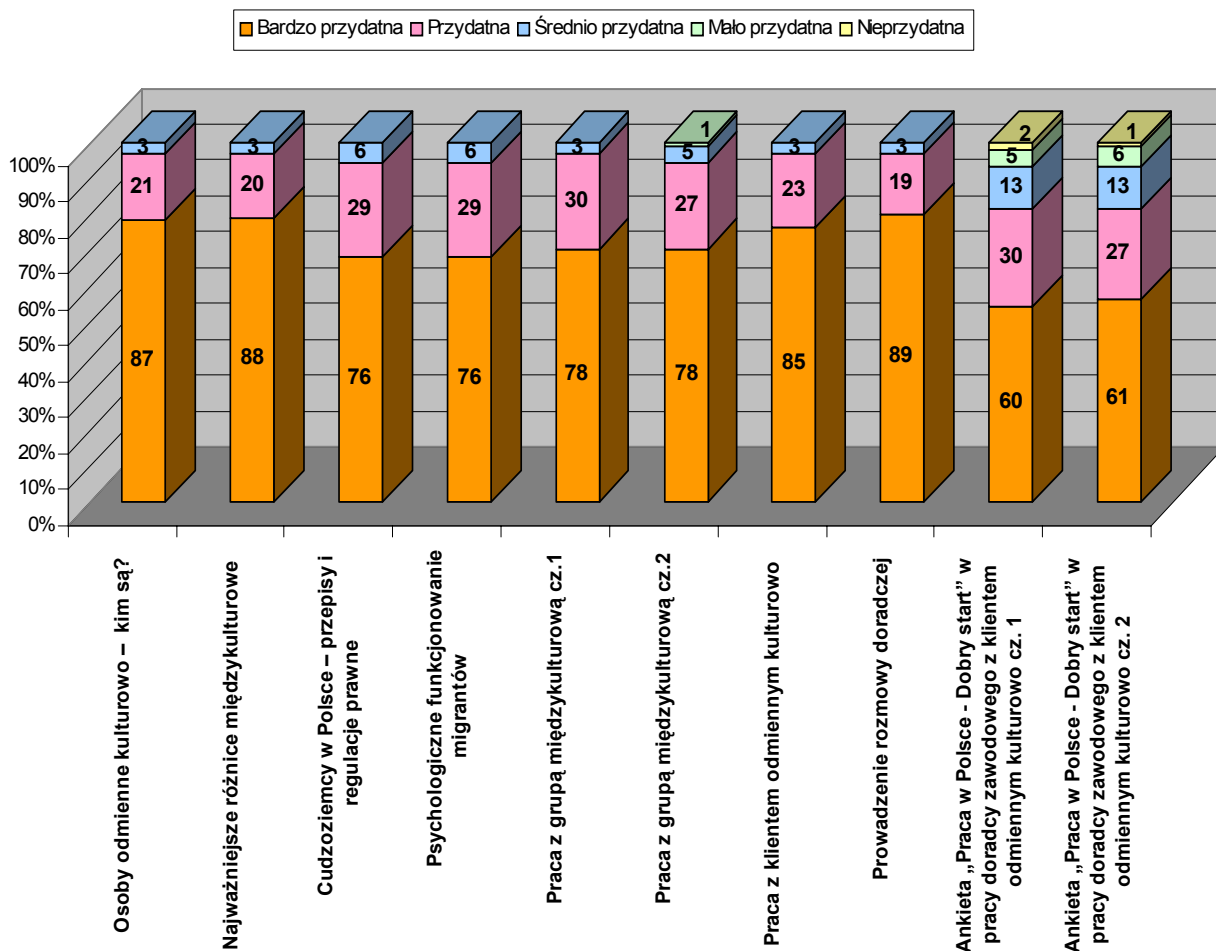
Ocena programu szkolenia

Oceny programu szkolenia uczestnicy dokonali odpowiadając na dwa pytania dotyczące: przydatności uzyskanej wiedzy prezentowanej w poszczególnych sesjach warsztatowych z punktu widzenia podnoszenia własnych kwalifikacji oraz możliwości wykorzystania tej wiedzy w pracy zawodowej.

Przydatność wiedzy

Odpowiadając na pytanie – *Jak ocenia Pan/Pani przydatność wiedzy uzyskanej podczas poszczególnych sesji warsztatowych z punktu widzenia podnoszenia własnych kwalifikacji?* – uczestnicy dokonali oceny każdej sesji warsztatowej za pomocą 5-cio stopniowej skali.

Rozkład odpowiedzi w odniesieniu do poszczególnych sesji warsztatowych prezentuje wykres 4.



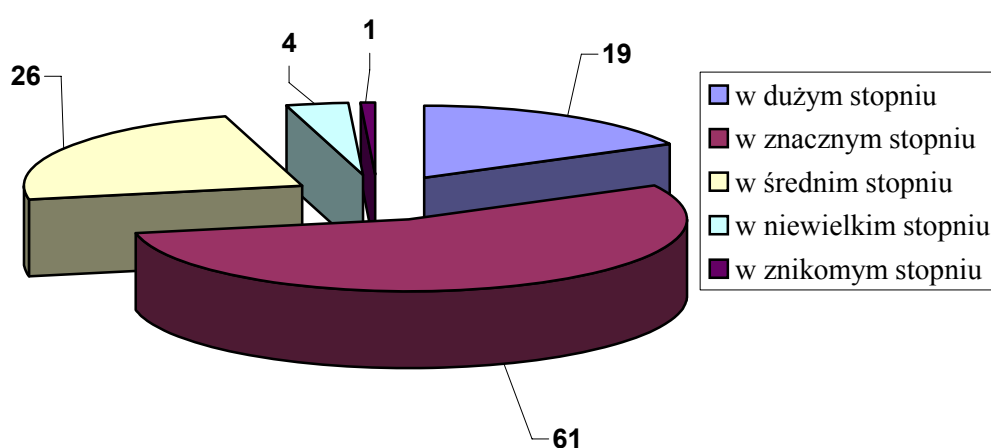
Wykres 4. Przydatność uzyskanej wiedzy prezentowanej w poszczególnych sesjach warsztatowych

Najwyżej ocenione zostały sesje warsztatowe: *Prowadzenie rozmowy doradczej* (98,8%), *Najważniejsze różnice międzykulturowe* (97,7%), *Osoby odmienne kulturowo – kim są?* (96,6%). Stosunkowo najniżej zostały ocenione sesje poświęcone ankiecie „Praca w Polsce...”. Tylko – w porównaniu z oceną pozostałych sesji – 67% uczestników uznała te sesje za bardzo przydatne. Jak się wydaje stosunkowo niskie oceny dwóch ostatnich sesji warsztatowych wynikają z faktu, iż znakomitą większość uczestników stanowili pracownicy urzędów pracy, w których proces doradczy jest często zbiurokratyzowany. Propozycja zatem wprowadzenia do pracy doradczej kolejnego formularza nie budzi szczególnego zainteresowania.

Wykorzystanie wiedzy w pracy zawodowej

Odpowiadając na pytanie – *W jakim stopniu zamierza Pan/Pani wykorzystać nabytą wiedzę w swojej pracy zawodowej?* – za pomocą 5-cio stopniowej skali uczestnicy dokonali oceny całego programu szkolenia.

Rozkład odpowiedzi uczestników odnoszących się do całego programu szkolenia prezentuje wykres 5.



Wykres 5. Spodziewany stopień wykorzystania wiedzy zdobytej podczas szkolenia w pracy zawodowej uczestników

Jak obrazuje powyższy wykres 80 osób (61 osób + 19 osób) dostrzega możliwość wykorzystania wiedzy zdobytej podczas szkolenia w pracy zawodowej, z czego 68% uczestników – „w znacznym stopniu”, a tylko 20% – „w stopniu dużym” (najwyższym w skali). Znikome i niewielkie możliwości wykorzystania wiedzy zadeklarowało 5-ciu uczestników (4 osoby + 1 osoba). We wszystkich tych pięciu przypadkach, jako przyczynę niskiej oceny, podawano brak kontaktu lub sporadyczny kontakt z klientem odmiennym kulturowo.

Propozycje tematów, które powinny zostać uwzględnione w programach kolejnych warsztatów

Uczestnicy szkolenia przede wszystkim wyrażali potrzebę umieszczenia / rozwinięcia w programie szkolenia bloku tematycznego dotyczącego kultur poszczególnych krajów, narodowości (wartości, normy, tradycje) oraz różnic międzykulturowych, przede wszystkim w kontekście metodyki doradczej. Potrzebę poznania innych kultur i metod pracy z osobami z poszczególnych kultur uczestnicy wyrażali także poprzez sugestie wydłużenia czasu sesji warsztatowych, takich jak: *Praca z klientem odmiennym kulturowo*, *Praca z grupą międzykulturową*, *Psychologiczne funkcjonowanie migrantów*. Co się tyczy metodyki pracy z osobami odmiennymi kulturowo wyrażano też zainteresowanie podejściem w poszczególnych krajach i kulturach do takich kwestii, jak np.: przemoc domowa. Uczestnicy wyrażali również potrzebę poznania metod pozwalających na efektywniejszą integrację cudzoziemców w społeczeństwie polskim (*metody zachęcania obcokrajowców do poznawania i integracji z naszą kulturą*) oraz metod pracy mających na celu nie tylko ukształtowanie umiejętności funkcjonowania na polskim rynku pracy, ale także w kulturze organizacyjnej firm zarówno małych, jak i korporacyjnych.

Jak pokazuje ewaluacja szkolenia uczestnicy zwracali uwagę na konieczność szczególnego położenia nacisku na praktyczną stronę szkolenia. Potrzebę tę wyrażali poprzez sugerowanie wydłużenia czasu trwania sesji *Prowadzenie rozmowy doradczej*, której istotą były symulacje rozmów doradczych. O tym jak bardzo istotna dla uczestników szkolenia jest praktyka świadczy także fakt, iż w ankietach wyrażali zainteresowanie uczestnictwem w warsztatach z udziałem osób odmiennych kulturowo. Co więcej wyrażali chęć uczestniczenia w zajęciach prowadzonych w ośrodkach dla uchodźców. Wydaje się, że potrzeba bezpośredniego kontaktu z osobami z innych kultur oraz doświadczenia relacji powstających w procesie

doradczym świadczy o otwartości uczestników szkolenia i ich gotowości do pracy z cudzoziemcami.

W odpowiedziach na pytanie dotyczące propozycji tematów znamienne było zwracanie uwagi na konieczność wydłużenia sesji *Cudzoziemcy w Polsce – przepisy i regulacje*.

Wśród propozycji tematów znalazły się następujące kwestie, tj.: aktywizacja zawodowa repatriantów; organizacja ośrodków dla uchodźców – prawa i obowiązki; uznawalność dokumentów związanych z edukacją i karierą zawodową – zasady, procedury, instytucje; niechęć pracodawców do zatrudniania osób odmiennych kulturowo; pomoc Romom; zjawisko szoku kulturowego i sposoby radzenia sobie z nim; tworzenie sieci współpracy z osobami odmiennymi kulturowo, a także kwestie pośrednio związane z tematyką szkolenia, czyli: metodyka pracy z osobami niepełnosprawnymi, z osobami długotrwale bezrobotnymi oraz z recydywistami i więźniami; wyjazd Polaków za granicę – przygotowanie, wdrożenie w daną kulturę; wykluczenie społeczne; dyskryminacja i stereotypowe postrzeganie kobiet na rynku pracy.

Rozdział 3. Wnioski i rekomendacje sformułowane na podstawie ewaluacji szkoleń

Przytoczone wyniki ewaluacji oraz relacje uczestników i trenerów (patrz: rozdział 2 w II części) pozwalają sądzić, iż istnieje zapotrzebowanie na organizowanie różnych form doskonalenia z zakresu doradztwa zawodowego w kontekście wielokulturowości.

Jako, że tematyka ta jest pewnym novum bardzo istotny jest odpowiedni dobór uczestników, dobór treści oraz właściwe ich proporcje, a także dobór metod oraz form kształcenia.

W tej części opracowania w odniesieniu do powyższych aspektów dydaktycznych przedstawię wnioski ze szkolenia „Wielokulturowość w doradztwie zawodowym” i na ich podstawie zaproponuję pewne rozwiązania odnośnie organizacji szkoleń z zakresu doradztwa w kontekście wielokulturowości.

Dobór uczestników

Wnioski ze szkolenia

Początkowo zakładano, iż uczestnikami szkolenia będą doradcy zawodowi z urzędów pracy i Ochotniczych Hufców Pracy. Jednak w odpowiedzi na rekrutację otwartą (umieszczenie informacji o naborze na szkolenie na stronie internetowej KOWEZiU) napływały zgłoszenia kandydatów z placówek edukacyjnych i organizacji pozarządowych. W związku z tym rekrutację rozszerzono o placówki edukacyjne tj.: centra kształcenia ustawicznego oraz centra kształcenia praktycznego, a także o organizacje pozarządowe oraz ośrodki pomocy społecznej. Zasadnym jest zatem objęcie rekrutacją zarówno instytucji związanych z rynkiem pracy, rynkiem edukacyjnym oraz instytucji świadczących pomoc społeczną.

Rekomendacje

Mając na uwadze fakt, iż osiedlające się osoby mają, bądź zakładają na terenie Polski rodziny do grupy adresatów szkolenia zasadnym by było włączenie nauczycieli, pedagogów (szkolnych i z poradni psychologiczno-pedagogicznych) oraz pracowników innych placówek oświatowych np. prowadzących zajęcia pozaszkolne, tj. ośrodki kultury itp.

W Polsce dużym problemem jest opór pracodawców w zatrudnianiu osób odmiennych kulturowo, zwłaszcza uchodźców oraz częste zatrudnianie ich na stanowiskach znacznie poniżej kwalifikacji. Z punktu widzenia aktywizacji zawodowej zatem istotnym by było skierowanie szkolenia do pracodawców, przedstawicieli zrzeszeń i stowarzyszeń pracodawców prywatnych oraz pracowników agencji zatrudnienia.

Treści kształcenia

Wnioski ze szkolenia

Przy opracowywaniu programu szkolenia założono, iż szczególny nacisk powinien być położony na wiedzę z zakresu psychologii stosunków międzykulturowych, doradztwa zawodowego, oraz umiejętności interpersonalnych i trenerskich. Aspektem prawnym zaś poświęcono tylko 2 godziny dydaktyczne. Ewaluacja szkolenia pokazała jednak, że czas przeznaczony na omówienie regulacji prawnych był niewystarczający.

Ponadto jak wskazały sugestie uczestników program szkolenia powinien zawierać osobny blok koncentrujący się na charakterystykach kultur i różnicach kulturowych. Jak się wydaje zasadnym jest umieszczenie w programie szkolenia teoretycznego wstępu omawiającego dane kultury i różnice międzykulturowe, który by stanowił punkt wyjścia dla metodyki pracy doradcy z klientem odmiennym kulturowo.

Rekomendacje

Wieloaspektowe doradztwo wymusza umieszczenie w programie szkolenia treści z wielu dziedzin. Efektywny doradca to doradca multipotencjalny (posiadający szeroką wiedzę i kompetencje). Nie tylko kompetencje psychologiczne są istotne. Ważna jest także znajomość pewnych regulacji prawnych lub świadomość istnienia pewnych obwarowań w kwestiach związanych z możliwością podejmowania pracy w Polsce, możliwością zatrudnienia cudzoziemca w danym zawodzie oraz procedur uzyskania pozwolenia na pracę, a także procedur uznawalności dokumentów.

Z punktu widzenia kompleksowego doradztwa nie mniej istotna jest wiedza dotycząca polityki społecznej państwa polskiego. Tak jak w przypadku prawa regulującego legalność pobytu i zatrudnienia, tak i w przypadku opieki socjalnej doradca powinien mieć wiedzę lub świadomość istnienia pewnych instrumentów związanych z pomocą społeczną.

Doradca zawodowy jest na tyle efektywny na ile może udzielić klientowi kompleksowej porady. Istotą jest nie tyle posiadanie wiedzy – choć to byłaby postać idealna doradztwa wieloaspektowego – lecz posiadanie świadomości istnienia pewnych kwestii związanych z prawnym i ekonomiczno-społecznym funkcjonowaniem w Polsce osób odmiennych kulturowo.

W związku z tym i w odniesieniu do wyników ewaluacji szkolenia zaleca się, aby programy szkolenia zawierały – ponad treści proponowane w programie omawianego szkolenia – także możliwie szeroko rozbudowany blok prawny, blok dotyczący pomocy socjalnej, a także blok zawierający treści z zakresu antropologii kultury.

Metody i formy kształcenia

Wnioski ze szkolenia

Podczas szkolenia wykorzystywano przede wszystkim metody aktywizujące np. warsztaty. Jedynie w przypadku aspektów prawnych metody aktywizujące (studia przypadków) poprzedzone były wykładem. Jak pokazuje przeprowadzona ewaluacja zastosowane aktywne metody i formy pracy uzyskały wysokie oceny. Wysoko ocenione zostało wprowadzenie do sesji *Prowadzenie rozmowy doradczej* symulacji rozmów doradczych. W ewaluacji szkolenia uczestnicy zwrócili uwagę, iż metoda ta powinna stać się jedną z dominujących.

Rekomendacje

Ze względu na charakter treści szkolenia, metody wykorzystywane podczas szkolenia powinny mieć możliwie wysoki poziom interaktywności, a formy kształcenia opierać się powinny na pracy w grupach. Dla osób zaczynających pracę z osobami odmiennymi kulturowo istotny jest kontakt z osobą odmienną kulturowo, bądź możliwość obserwacji

rozmowy doradczej prowadzonej z osobą odmienną kulturowo. Ze względu na spodziewane trudności, jakie mogą się pojawić w zapewnieniu udziału osoby odmiennej kulturowo w szkoleniu, zasadnym zatem wydaje się umożliwienie uczestnikom „przeżycia” relacji doradczej poprzez wprowadzenie różnego rodzaju symulacji.

Spis treści

Słowo wstępu, czyli...

o Projekcie Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej.....	1
CZĘŚĆ I Kompetencje międzykulturowe osób pracujących z osobami odmiennymi kulturowo na przykładzie studiów podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy” w Instytucie Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego.....	3
<i>Jadwiga Królikowska</i>	
Rozdział 1. Zarys problematyki i metod Studiów Podyplomowych „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy”.....	4
1.1. Cel studiów.....	4
1.2. Zakres tematyczny studiów.....	7
1.3. Metody dydaktyczne.....	14
1.4. Konferencja.....	15
1.5. Seminaria.....	16
1.6. Publikacje.....	17
1.7. Wykładowcy.....	18
1.8. Kandydaci i wymagania rekrutacyjne.....	19
1.9. Tryb studiów.....	20
1.10. Sposób oceniania wyników nauczania.....	20
1.11. Czas trwania studiów.....	21
1.12. Program.....	22
1.13. Ewaluacja.....	23
1.14. Długoterminowe efekty studiów.....	23
1.15. Sylwetka absolwenta.....	24
CZĘŚĆ II Kompetencje międzykulturowe osób pracujących z osobami odmiennymi kulturowo na przykładzie szkolenia „Wielokulturowość w doradztwie zawodowym”.....	27
<i>Dorota Madej-Popowska</i>	
Rozdział 1. Założenia, program, adresaci, organizacja szkolenia.....	27
1.1. Zadania KOWEZiU w Projekcie. Założenia do programu szkolenia.....	27
1.2. Program, adresaci, organizacja szkolenia.....	31
Rozdział 2. Realizacja szkolenia. Statystyka, ewaluacja.....	33
2.1. Dane statystyczne dotyczące szkolenia.....	33
2.2. Ewaluacja programu szkolenia.....	36
Rozdział 3. Wnioski i rekomendacje sformułowane na podstawie ewaluacji szkoleń.....	40

