

ANKIETA REJESTRACYJNA DLA OBCOKRAJOWCÓW

PRACA W POLSCE - DOBRY START

**Halina Dołęga-Herzog
Tomasz Herzog
Małgorzata Rosalska
Anna Wawrzonek**

PODRĘCZNIK DLA DORADCY



**Halina Dołęga-Herzog
Tomasz Herzog
Małgorzata Rosalska
Anna Wawrzonek**

Praca w Polsce – Dobry Start

Ankieta rejestracyjna dla obcokrajowców

Podręcznik dla doradcy

Warszawa 2007

Praca w Polsce – Dobry Start.

Ankieta rejestracyjna dla obcokrajowców.
Podręcznik dla doradcy.

Warszawa 2007.

Halina Dołęga-Herzog
Tomasz Herzog
Małgorzata Rosalska
Anna Wawrzonek

Recenzent:

prof. dr hab. Halina Grzymała-Moszczyńska

Projekt graficzny okładki i skład publikacji:

Dagmara Matuszak

Korekta językowa:

Małgorzata Koros

Copyright © dla **Krajowy Ośrodek Wspierania
Edukacji Zawodowej i Ustawicznej**

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 przy udziale środków **Europejskiego
Funduszu Społecznego** w ramach Inicjatywy Wspólnotowej **EQUAL**

ISBN: 978-83-88780-77-6

Nakład: 1 000 szt.

Druk i oprawa:

Drukarnia OFF-Print,

ul. Sołtysowska 22a, 31-589 Kraków

SPIS TREŚCI

I. Założenia teoretyczne dotyczące pracy doradcy zawodowego w środowisku wielokulturowym	5
1. Migranci na polskim rynku pracy	5
2. Pojęcie kultury, wymiarów kultury i wielokulturowości.....	9
3. Doradca zawodowy w środowisku wielokulturowym.....	16
II. Wskazówki dla doradcy	24
III. Instrukcja do kwestionariusza	25
1. Adresaci ankiety	25
2. Cele ankiety.....	25
3. Schemat ankiety rejestracyjnej dla osób odmiennych kulturowo.....	25
IV. Wybrane akty prawne	32
1. Legalizacja pobytu cudzoziemców na terytorium Polski.....	32
2. Zatrudnianie cudzoziemców.....	34
3. Uznawalność wykształcenia.....	35
V. Przydatne adresy internetowe	36
VI. To warto przeczytać	37
Bibliografia	38
Ankieta: Praca w Polsce – Dobry start	39
– Wersja polsko-angielska	
– Wersja polsko-francuska	
– Wersja polsko-rosyjska	
– Wersja polsko-wietnamska	

I. ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE DOTYCZĄCE PRACY DORADCY ZAWODOWEGO W ŚRODOWISKU WIELOKULTUROWYM

1. Migranci na polskim rynku pracy

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej 1 maja 2004 r. wymusiło zmiany zarówno w obszarze polityki społecznej, jak i w gospodarce. Obecność Polski w strukturach unijnych oznacza dużo potencjalnych korzyści, ale wiąże się również z licznymi wyzwaniami, wynikającymi z konieczności dorównania krajom o znacznie lepiej rozwiniętych gospodarkach i wyższych standardach życia. Takie wyzwania możemy jednak, w zależności od efektywności naszej pracy, zamienić na ważne dla nas szanse. Mogą też wystąpić zagrożenia, spośród których najgroźniejsze dla nas byłoby niedostateczne wykorzystanie istniejących szans, zapewnionych prawem i programem Unii.

Dążąc do znalezienia się w strukturach unijnych Polska dostosowywała i nadal dostosowuje do nich swój system polityczny, gospodarczy i społeczny, korzystając zarówno ze wzorów dojrzałych demokracji zachodnich, jak i uwzględniając formalnoprawne wymogi Unii Europejskiej. Jedną z głównych płaszczyzn systemowych przeobrażeń Polski, spowodowanych akcesją, odnosi się do obszaru rynku pracy.

Zgodnie z prawem unijnym wszyscy obywatele państw członkowskich UE mają prawo do swobodnego przemieszczania się w celu poszukiwania i podejmowania pracy oraz prawo do osiedlenia się w państwie członkowskim w związku z podjęciem zatrudnienia. Mogą oni także pozostać na terytorium państwa przyjmującego po ustaniu zatrudnienia z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego lub utraty zdolności do pracy, jeśli spełnią warunki określone w prawie wspólnotowym (www.ukie.gov.pl).

Swoboda przepływu pracowników została uregulowana w *Traktacie o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej* (OJ.C.02.325.33) – art. 39 oraz w *Rozporządzeniu Rady (EWG) nr 1612/68 z 15 października 1968 r. o swobodzie przemieszczania się pracowników na obszarze Wspólnoty* (OJ.CE.L 254, 19.10.1968, s. 2). Obowiązuje we wszystkich krajach UE i wiąże się z prawem do poszukiwania pracy, prowadzeniem działalności gospodarczej oraz korzystaniem ze wszystkich przywilejów socjalnych w każdym państwie członkowskim UE. W działaniach tych obywatele Unii nie mogą być dyskryminowani ze względu na swoje obywatelstwo.

Swobodny przepływ osób stanowi bez wątpienia ogromne ułatwienie i niepowtarzalną szansę dla Europejczyków, zwłaszcza młodych, na nieograniczone poruszanie się, podjęcie legalnej pracy. Rynek pracy UE jest rynkiem równych szans i możliwości dla wszystkich państw członkowskich i ich obywateli.

W toku negocjacji Polski z UE ustalono, iż możliwe będą czasowe ograniczenia dostępu do rynków pracy unijnej. Niektóre kraje (dawniej 15) w obawie przed masowym napływem pracowników z nowo wstępujących państw, wprowadziły okresy przejściowe związane z zatrudnieniem. Okres przejściowy może trwać od 2 do 7 lat. Swoje rynki pracy otworzyły dla Polaków, znosząc wszystkie lub prawie wszystkie ograniczenia, Wielka Brytania i Irlandia. Najpóźniej od 2011 r. bez żadnych przeszkód obywatele polscy będą mogli pracować we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Członkostwo Polski w strukturach unijnych wiąże się z koniecznością wprowadzenia norm unijnych m.in. w obszarach bezpieczeństwa i higieny pracy, warunków zatrudnienia czy równouprawnienia płci. Prognozuje się jednak, iż przez kilkanaście lat po akcesji Polska będzie notowała ujemne saldo migracji z krajami członkowskimi UE. Oznacza to, że w pewnym zakresie będzie poprawiała swoją sytuację na rynku pracy poprzez zatrudnienie obywateli polskich poza granicami kraju (www.ukie.gov.pl).

Sytuacja na polskim rynku pracy jest głęboko zróżnicowana regionalnie. Krótki okres członkostwa w Unii Europejskiej nie zmienił tej tendencji. Niewielkiej poprawie na rynku pracy w okresie od 1 maja 2004 r. nie towarzyszy proces równomiernego spadku bezrobocia w regionach. W przyszłości należy oczekiwać, iż poziom bezrobocia, jak również liczba dostępnych ofert pracy nadal będą zależeć od konkretnego regionu.

Jak podkreślają autorzy rządowego raportu *Polska w Unii Europejskiej: doświadczenia pierwszego roku członkostwa* (R. Hykawy, 2005) ważnym zjawiskiem poakcesyjnym było dalsze praktyczne uelastycznianie rynku pracy i form zatrudnienia oraz organizacji pracy, a także rosnące znaczenie aktywnej polityki na rynku pracy – na przykład w sferze subsydiowania zatrudnienia. Sprzyjała temu debata prowadzona na forum państw członkowskich na temat koniecznej modernizacji zasad obowiązujących na rynku pracy, w kierunku uatrakcyjnienia podejmowania zatrudnienia.

Wytyczne Unii Europejskiej w zakresie Europejskiej Strategii Zatrudnienia pośrednio stymulowały podejmowanie działań korzystnych na poziomie narodowym.

Na dokładniejszą analizę zasługuje zjawisko wysokiego wzrostu dynamiki zmian na rynku pracy po akcesji. Składają się na nie:

- zachowania pracodawców walczących o uzyskanie przewagi konkurencyjnej,
- wzrost skali sezonowego wzrostu liczby pracujących, porównywalny z okresami wysokiego tempa przyrostu PKB w połowie lat dziewięćdziesiątych XX w.,
- wzrost liczby ofert pracy w rolnictwie,
- stały wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwach, skorelowany z większą rotacyjnością zatrudnionych (wzrost znaczenia zatrudnienia okresowego, zatrudnienie zmienne),
- przewaga wzrostu wydajności nad presją płacową,
- duża skala subsydiowania zatrudnienia ze środków publicznych,
- ujawnienie się, w związku z wejściem do UE, popytu na nowe zawody i kwalifikacje, w tym w sferze nowych technologii,
- łagodząca napięcia wewnętrzne na rynku pracy spokojna fala emigracyjna o niewielkiej tendencji wzrostowej w stosunku do lat poprzednich (T. Pomianek, A. Rozmus, B. Przywara, M. Bienia, M. Czyżewska, 2006, s. 22).

Wydaje się jednak, iż wskazana fala emigracyjna bardzo dynamicznie przyjmuje tendencję wzrostową, szczególnie w grupie zawodów budowlanych i medycznych. Niestety brakuje rzetelnych badań diagnozujących skalę tego zjawiska. Emigracja z kraju jest w chwili obecnej jednym z częściej rozważanych przez Polaków (szczególnie młodych) scenariuszem na życie. Nasilające się zjawisko emigracji zarobkowej Polaków powoduje powstawanie nisz na rynku pracy, w których praca jest niechętnie podejmowana przez rodzimych pracowników, a które są atrakcyjne dla cudzoziemców (www.biuletynmigracyjny.uw.edu.pl).

Badania wskazują jednak, iż mimo akcesji Polski do struktur Unii Europejskiej, polski rynek pracy nie zanotował i nadal nie notuje radykalnego wzrostu liczby pracowników napływających z innych państw. Corocznie w naszym kraju obcokrajowcom przyznawane jest zaledwie około 20 tysięcy zezwoleń na pracę, z czego mniej więcej połowa wydawana jest w województwie mazowieckim (H. Bojar, A. Gąsior-Niemiec, M. Bieniecki, M. Pawlak, 2005, s. 3). Formalności związane z uzyskaniem pozwolenia na pracę w Polsce są bardzo czasochłonne i drogie.

Jednak pomimo trudności związanych z uzyskaniem pozwolenia na pracę Polska stopniowo przemienia się z kraju typowo emigracyjnego na państwo emigracyjno-imigracyjne, które staje się atrakcyjnym miejscem zatrudnienia dla pewnej grupy obcokrajowców (J. Korczyńska, M. Duszczyk, 2005, s. 3).

W tym miejscu można wspomnieć, iż migracja pracy rozpoczęła się w Europie wraz z industrializacją i początkiem kapitalistycznych metod produkcji w pierwszej połowie XIX wieku, najpierw w ramach granic narodowych, a w drugiej połowie XIX wieku poza granice tych państw (B. Bartz, 1997, s. 58). Bez wątplenia obserwowane współcześnie, pogłębiające się procesy globalizacji gospodarki oraz stopniowe zmniejszanie różnego rodzaju barier powodują, że emigracja zarobkowa definiowana jako *dobrowolne opuszczenie kraju ojczystego w celu podjęcia pracy zarobkowej* (E. Kryńska, 2001, s. 141) w przyszłości nadal będzie miała miejsce, co więcej będzie traktowana jako naturalne zjawisko, trwałe element powiększających swe obszary rynków pracy (tamże, s. 141).

Zdaniem E. Kryńskiej brak jednolitej teorii emigracji zarobkowej, która mogłaby w zadowalającym stopniu pełnić funkcje: wyjaśniającą, decyzyjną i optymalizacji uwarunkowań. Z dotychczasowego dorobku badawczego w tej dziedzinie wynika, że podstawową przesłanką ekonomiczną emigracji ludności jest zróżnicowanie dochodów z pracy oraz poziomu zaspokojenia potrzeb ekonomicznych i społecznych w poszczególnych krajach, a jej celem jest poprawa sytuacji życiowej własnej i członków rodziny (tamże, s. 141). Abstrahując od motywów emigracji zarobkowej (zarówno stałej, jak i okresowej) należy pamiętać także o skutkach, jakie ze sobą niesie, w postaci korzyści dla kraju przyjmującego – m.in. pokrycie zapotrzebowania na siłę roboczą oraz wypełnienie technologicznych luk w poszczególnych branżach do momentu ich dojścia do aktualnego poziomu nowoczesności (B. Bartz, 1997, s. 59–60) – oraz strat dla kraju opuszczanego – m.in. straty w zasobach ludzkich, zaburzenia w ruchu naturalnym ludności, utrata nakładów ponoszonych na kształcenie, zjawisko drenażu mózgow, tworzenie się niedoborów siły roboczej o określonych kwalifikacjach (E. Kryńska, 2001, s. 141).

Biorąc pod uwagę wspomniane wcześniej przemiany dokonujące się w Polsce, a mianowicie rozwijanie się państwa imigracyjnego warto analizować funkcjonowanie rynku pracy dla obcokrajowców.

Dotychczas prowadzone badania wykazują, że w Polsce wykształcił się dwusegmentowy rynek pracy cudzoziemców, który charakteryzuje się m.in. niewielką skalą legalnego zatrudnienia (około 20 tysięcy obcokrajowców) i równocześnie wielokrotnie większym nielegalnym zatrudnieniem (od 50 do 300 tysięcy osób) (tamże, s. 3).

Cudzoziemcy pracujący legalnie w Polsce to przede wszystkim właściciele lub współwłaściciele firm, dyrektorzy, członkowie zarządów, różnego rodzaju specjaliści oraz studenci i współmałżonkowie obywateli polskich (H. Bojar, A. Gąsior-Niemiec, M. Bieniecki, M. Pawlak, 2005, s. 3). Ich zatrudnienie charakteryzuje się m.in. wysokimi zarobkami, dostosowaniem do potrzeb nowoczesnej gospodarki oraz dużą mobilnością zawodową (tamże, s. 3). Ich obecność w Polsce spowodowana jest najczęściej napływem inwestycji zagranicznych oraz kapitału obcego, a także wprowadzaniem na polski rynek nowych usług i produktów (K. Gmaj, 2005, s. 4).

Biorąc pod uwagę zawody wykonywane przez przedstawicieli poszczególnych narodowości w Polsce, można zauważyć kształtowanie się pewnych specjalizacji – obywatele „unijnej 15” wykonują prace związane z finansami i przemysłem, z kolei obywatele Rosji oraz byłych republik radzieckich (głównie Ukrainy i Białorusi) znajdują prace w sektorach związanych z handlem oraz z edukacją. Przedstawiciele państw azjatyckich najczęściej pracują w obszarach handlu i gastronomii (J. Korczyńska, M. Duszczyk, 2005, s. 4).

Nielegalnych pracowników w Polsce możemy podzielić na trzy grupy. Pierwszą z nich stanowią pracownicy sezonowi, wykonujący najczęściej prace w budownictwie i rolnictwie. Wśród zatrudnionych przeważają Ukraińcy oraz Białorusini, którzy najczęściej legitymują się legalnym pobytom, co powoduje iż nie łamią przepisów imigracyjnych, jednak naruszają przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców (tamże, s. 4).

Drugą grupę stanowią osoby, które przebywają w Polsce nielegalnie na stałe, wykonują najczęściej prace domowe oraz podejmują się opieki nad osobami niepełnosprawnymi i starszymi. W tej grupie, podobnie jak w pierwszej, przeważają obywatele byłych republik radzieckich (J. Korczyńska, M. Duszczyk, 2005, s. 5).

Trzecią grupę stanowią imigranci, którzy związani są z zagranicznymi podmiotami gospodarczymi działającymi w Polsce. Są to najczęściej pracownicy firm-matek, którzy podejmują krótkotrwałe zatrudnienie w polskich filiach bez konieczności dopełnienia formalności wynikających z prawa polskiego. W grupie tej przeważają obywatele Stanów Zjednoczonych Ameryki, Japonii oraz krajów członkowskich Unii Europejskiej. Ponadto można do nich zaliczyć pracowników nielegalnych, zatrudnionych w ramach przedsiębiorstw rodzinnych, najczęściej handlowych oraz gastronomicznych – głównie są to obywatele państw azjatyckich: Wietnamu, Chin, Armenii oraz Turcji – (tamże, s. 5).

Chociaż obecna skala zatrudnienia cudzoziemców nie wpływa w sposób znaczący na sytuację na rynku pracy, można jednak zauważyć pewne obszary kształtowania się specjalizacji cudzoziemców, wypełniających nisze na polskim rynku pracy spowodowane emigracją zarobkową (K. Gmaj, 2005, s. 12).

W kontekście dokonujących się przemian, zasadnym wydaje się regularne diagnozowanie i analizowanie zapotrzebowania na pracę obcokrajowców w Polsce oraz przygotowanie polskich doradców zawodowych do pracy z obcokrajowcami, którzy prawdopodobnie coraz częściej będą wybierali nasz kraj jako miejsce pracy. Wielu z nich może traktować pobyt i pracę w Polsce jako etap przejściowy, umożliwiający znalezienie zatrudnienia w jednym z krajów Europy Zachodniej. Nie zmienia to jednak faktu, iż coraz więcej osób zdaje sobie sprawę z konieczności legalizacji zarówno pobytu, jak i pracy na terenie Polski – w dłuższej perspektywie inwestycje takie przynoszą niewymierne zyski, zaś kłopoty prawne mogą stanowić przeszkodę w dalszych poszukiwaniach pracy. Prawo swobodnego przepływu pracowników powoduje, iż z jednej strony Polacy migrują w celu poszukiwania pracy i poprawienia warunków życia do krajów Europy Zachodniej. Jednocześnie jednak Polska jako pełnoprawny członek Unii Europejskiej staje się coraz bardziej atrakcyjnym rynkiem pracy zarówno dla obywateli UE, jak i mieszkańców krajów niestowarzyszonych. Wśród przesłanek wyjaśniających zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców należy wskazać m.in.: niemożność znalezienia pracowników w Polsce za proponowane stawki, modę na zatrudnianie zagranicznych pomocy domowych, umiejętności posiadane przez pracowników cudzoziemskich, napływ kapitału i inwestycji zagranicznych, chęć zatrudniania rodaków na kluczowych stanowiskach w przypadku firm z kapitałem zagranicznym (K. Gmaj, 2005, s. 6–7; J. Korczyńska, M. Duszczyk, 2005, s. 8).

Zasadność przygotowania polskich doradców zawodowych do pracy z obcokrajowcami potęguje także przyjęty przez Komitet Europejski Rady Ministrów w listopadzie 2006 r. *Komunikat Komisji Europejskiej*, dotyczący kierunków rozwoju wspólnej polityki migracyjnej Unii Europejskiej, która sugeruje konieczność włączenia nowych obszarów w ramach konceptualizacji tej polityki (K. Iglicka, 2007, s. 3). Z punktu widzenia polskiej polityki migracyjnej szczególnie interesujący wydaje się być obszar, uwzględniający regiony wysyłające, które graniczą z Unią od wschodu i południowego wschodu. Powyższy punkt wskazuje, iż UE przygotowuje się do zwiększonego napływu legalnych emigrantów i poszukiwać ich będzie głównie w krajach leżących na wschód od Polski. Dla niektórych z nich, z racji bliskości geograficznej i kulturowej, Polska mogłaby stać się miejscem legalnej pracy (tamże, s. 3).

Zdaniem K. Iglickiej działania przewidywane w *Komunikacie* mają na celu zwiększenie m.in. atrakcyjności UE jako regionu przyjmującego legalnych migrantów, przy jednoczesnej walce z nielegalną migracją. Oprócz ułatwień w dostępie do rynku pracy określonych kategorii imigrantów przewiduje się utworzenie Portalu Imigracyjnego, Europejskiego Portalu

Mobilności Zawodowej, czy też Europejskiego Portalu Mobilności Naukowców. Proponuje się również tworzenie w poszczególnych krajach członkowskich centrów migracyjnych, które zajmowałyby się promocją zatrudnienia, pomocą w jego znalezieniu bądź rozpowszechnianiem informacji na temat innych form mobilności zawodowej w krajach UE (K. Iglicka, 2007, s. 4). Zadania te bez wątpienia powinien realizować doradca zawodowy. Jednak należy pamiętać, iż warunkiem koniecznym powodzenia działań podejmowanych przez doradców jest umożliwienie im dostępu do wszelkich danych dotyczących zmian dokonujących się na rynku pracy oraz danych dotyczących migracji. W przeciwnym razie doradcy narażeni będą na świadczenie nieprofesjonalnych usług, oderwanych od rzeczywistości.

2. Pojęcie kultury, wymiarów kultury i wielokulturowości

Kultura

Pojęcie „kultura” wywodzi się z łacińskiego źródłosłowu, pochodzi od wyrazu *cult* oznaczającego uprawę, kultywację przede wszystkim ziemi, roli. Kultura w potocznym rozumieniu tego słowa ma konotacje pozytywne, użytkownikom kojarzy się zwykle z osobą, jednostką, która kulturą jest obdarzona. Warto zauważyć, że kultura jest jednak zjawiskiem tyle jednostkowym, co społecznym. Tworzona przez jednostki, realizuje się przede wszystkim w życiu zbiorowym. W takim też sensie będzie tu przywoływana – jako ogół wytworów ludzi (społeczeństw), zarówno materialnych (wszystko co zostało wytworzone przez człowieka, technika i umiejętności), jak i niematerialnych (wytwory duchowe działalności człowieka – wiedza, sztuka, literatura, formy życia społecznego, np.: wierzenia, normy moralne, polityka czy sport). Ze względu na różne perspektywy badawcze będą się oczywiście pojawiały bardziej szczegółowe sposoby definiowania tego pojęcia i elementów, które się na nie składają. Na potrzeby sytuacji, w jakiej może znaleźć się doradca zawodowy pracujący w środowisku wielokulturowym, najważniejsze wydają się być te sposoby rozumienia kultury, które mają odniesienie do elementów odnoszących się do pracy. Będzie to więc ujęcie:

- psychologiczne – zbiór, do którego wchodzi przede wszystkim zachowania jednostki, jej myśli, uczucia i reakcje; wyrażający się poprzez zbiór reguł i motywów postępowania, form ekspresji, nakazów i zakazów, ocen i sądów (istotne rozróżnienie to kultura indywidualistyczna w przeciwieństwie do kolektywistycznej);
- socjologiczne – wydzielony obszar życia i działalności grup ludzkich;
- antropologiczne – sfera przedmiotów materialnych, zachowań ludzkich, a także instytucje, działalność gospodarcza, zabawa, język i religia – w tym szczególnie istotne dla etnografii elementy obyczaju, stroju itp. (B. Szacka, 2003; J.H. Turner, 2004; Z. Bauman, 1996).

Kultura jest więc zawsze w opozycji do natury, do tego z czym człowiek rodzi się niezależnie od tego, gdzie i kiedy przybywa na świat. Świadomość istnienia tak wielu perspektyw badania kultury pomoże doradcy zawodowemu zrozumieć złożoność tego pojęcia. W spotkaniu z klientem pochodzącym z innej kultury doradca powinien wziąć pod uwagę nie tylko sam fakt odmienności. Może także odnieść się do tych wymiarów kultury, które mogą mieć ogromne znaczenie w procesie planowania kariery zawodowej.

Wymiary kultury

Poniżej przedstawione zostaną wybrane elementy charakteryzujące kultury narodowe w różnych antropologicznych modelach kultury. Oczywistym jest, iż zarówno liczba mode-

li, jak i wyróżnionych w nich wymiarów jest większa. Wybrane modele mają wskazać na ogólne tendencje, jakie funkcjonują obecnie w badaniu kultury, szczególnie w kontekście studiów nad kulturą organizacji. Wydają się one być adekwatne dla perspektywy doradcy zawodowego. Wymieniane tu bowiem główne wymiary kultury mogą mieć znaczenie w pracy z klientami o odmiennej kulturze w kontekście planowania rozwoju zawodowego.

L. Nardon i R.M. Steers (2006) proponują połączenie wymiarów, występujących w sześciu najbardziej popularnych modelach kultury, i stworzenie modelu wspólnego, szczególnie przydatnego w badaniach międzykulturowych. W oparciu o te elementy proponują następnie charakterystykę poszczególnych krajów.

Po zbadaniu sześciu modeli kultury¹, Nardon i Steers wskazują na następujące powtarzające się tematybrane pod uwagę w studiach nad kulturą (szczególnie kulturą narodową):

- relacje ze środowiskiem (zarówno naturalnym, jak i społecznym),
- organizacja społeczna,
- dystrybucja władzy,
- zorientowanie na reguły,
- sposób postrzegania czasu

oraz

- przestrzeń fizyczna,
- okazywanie emocji,
- zintegrowanie ról społecznych,
- natura człowieka.

Następnie Nardon i Steers proponują wykorzystanie pięciu „wielkich” wymiarów kultury i precyzującą skalę, w jakich wymiary te mogą występować. Są to:

A) Relacje ze środowiskiem: w kulturach nastawionych na **panowanie** występuje skoncentrowanie się na zmienianiu lub kontrolowaniu naturalnego i społecznego środowiska jednostki. Osiągnięcia są wyżej cenione niż relacje, podkreślana jest rola konkurencji w dochodzeniu do – zarówno jednostkowych, jak i grupowych – celów. Dobra materialne są postrzegane jako symbol tych osiągnięć. Akcentuje się asertywność i aktywność w działaniu. Dobrze ocenia się otwartość na zmiany i skłonność do eksperymentowania.

W kulturach nastawionych na **harmonię** występuje skoncentrowanie się na życiu w harmonii z naturą oraz dostosowanie się jednostki do jej naturalnego i społecznego środowiska. Relacje są wyżej cenione niż osiągnięcia, podkreśla się rozwój społeczny, jakość życia i dobro innych. Kładzie się nacisk na ekonomię, harmonię i skromność. Dobrze ocenia się bierność, ostrożność, sceptycyzm wobec zmian.

B) Organizacja społeczna: w kulturach nastawionych na **indywidualizm** wysoko ceni się podejście personalne, indywidualne traktowanie każdej osoby. Ochronę praw jednostki przedkłada się nad ład społeczny. Ludzie odkrywają swoją tożsamość dzięki osobistym osiągnięciom, więc koncentrują się na tych celach. Ceni się wysoko niezależność i osobistą odpowiedzialność. Umowy mają charakter kontraktu między osobami. Obserwuje się preferowanie komunikacji bezpośredniej, opartej na szczerości. Widoczne są tendencje w kierunku podejmowania samodzielnych decyzji.

W kulturach nastawionych na **kolektywizm** wysoko ceni się podejście grupowe i lojalność wobec grupy. Ład społeczny chroni się bardziej niż prawa jednostki. Ludzie odkry-

¹ Autorzy wybrali modele kultury: a) F. Kluckhohna i F. Strodtbecka (1961), b) G. Hofstede'a (1980, 2001), c) E. T. Halla (1981, 1990), d) F. Trompenaarsa (1993, 1998), e) S. Schwartza (1992, 1994), f) GLOBE (2004) – grupa badaczy pracująca nad projektem *Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Research Program* (L. Nardon, R.M. Steers, 2006).

wają swoją tożsamość dzięki temu, że są członkami grupy, więc koncentrują się na osiągnięciu celów grupowych. Wysoko ceni się zachowania i postawy konformistyczne wobec norm grupowych. Umowy są oparte na relacjach społecznych. Preferuje się komunikację pośrednią, zakotwiczoną w określonym kontekście. Widoczne są wyraźne tendencje do podejmowania decyzji grupowych lub opartych na modelu partycypacyjnym.

- C) Dystrybucja władzy: w kulturach **hierarchicznych** sądzi się, że podział władzy następuje odgórnie. Władza znajduje się w rękach instytucji, które zostały nią obdarzone lub ją odziedziczyły. Organizacja społeczna ma charakter wertykalny (uszeregowanie pionowe). Występują tendencje do autorytarnie lub centralnie podejmowanych decyzji. Uwaga koncentruje się na tych, którzy w danym momencie są przy władzy. Cieszą się oni dużym autorytetem. Występuje niechęć do kwestionowania decyzji i poczynań władzy.

W kulturach **egalitarnych** natomiast podział władzy następuje w sposób relatywnie równy. Władza znajduje się w rękach ludzi, którzy zostali wybrani i władzę tę dzielą z innymi. Organizacja społeczna ma charakter horyzontalny (uszeregowanie poziome). Występują tendencje do decentralizacji procesu decyzyjnego, cenione są formy partycypacyjne (referenda, wybory). Uwaga koncentruje się na tych, którzy są najlepiej przygotowani do pełnienia funkcji, na ich kompetencjach. Występuje chęć sprawdzania poczynań władzy, chętnie podaje się w wątpliwość jej decyzje.

- D) Zorientowanie na reguły: w kulturach **zorientowanych na reguły** zachowania jednostek są regulowane przez zasady, prawa, formalne uregulowania (*policy*) i wystandardyzowane procedury działania, a normy społeczne są chętnie wspierane przez członków społeczności. Prawo i zasady są tak sformułowane, aby mogły odnosić się w jednakowy sposób do każdego (i aby mogły być stosowane w każdej sytuacji). Podkreśla się istotę formalnych umów i skrupulatnie przechowuje się dokumentację. Reguły i procedury są jasno wyartykułowane i rozpowszechniane, muszą być ogólnie dostępne. Zasady są przyswajane i przestrzegane bez kwestionowania ich zasadności. Wysoko ceni się zachowania zgodne z regułami, wypełniające je. Notuje się niską tolerancję wobec naruszenia prawa. Decyzje podejmowane są przede wszystkim w odniesieniu do obiektywnych kryteriów (np. prawa, regulacji).

W kulturach **zorientowanych na relacje**, mimo że prawo i reguły są istotne, zachowania jednostek często dostosowane są do wyjątkowych okoliczności lub uzależnione od opinii osób wpływowych (np. rodziców, rówieśników czy zwierzchników). Egzekwowanie prawa jest często modyfikowane ze względu na jednostkowe przypadki. Kładzie się nacisk na relacje międzyludzkie i zaufanie, mniej na zachowywanie wszystkiego w dokumentach. Reguły i procedury nie są jasno artykułowane, bywają wieloznaczne, nie są bezwarunkowo akceptowane. Zasady są czasami ignorowane lub przestrzegane tylko jeśli się jest do tego zmuszonym. Wysoko ceni się zachowania zgodne z nieformalnymi zasadami. Toleruje się wiele sytuacji naruszających prawo. Decyzje podejmowane są przede wszystkim w odniesieniu do subiektywnych kryteriów (np. wycucie chwili, koneksje).

- E) Sposób postrzegania czasu: w kulturach **monochronicznych** występuje skupienie uwagi na wykonywaniu jednej czynności w określonym czasie oraz linearne podejście do pracy, planowania i realizacji założeń. Obserwuje się sprecyzowane ujęcie czasu i wartościowanie punktualności. Ludzie koncentrują się na pracy i zobowiązaniach (często także wobec organizacji). Oddziela się w sposób widoczny życie zawodowe od osobistego. W kulturach **polichronicznych** występuje podzielność uwagi, możliwość wykonywania wielu czynności jednocześnie oraz nielinearne podejście do pracy, planowania i realizacji

założeń. Obserwuje się nieprecyzyjne (relatywne) ujęcie czasu i nie przywiązywanie wagi do punktualności (spóźnienia są społecznie akceptowane). Występuje skoncentrowanie na ludziach, zobowiązaniach wobec nich oraz na budowaniu więzi.

Tabela 1. Pięć „wielkich” wymiarów kultury

Wymiar kultury	Istota wymiaru	Skala
Relacje ze środowiskiem	<i>Relacja ze środowiskiem naturalnym i społecznym: zakres, w jakim ludzie chcą zmieniać i kontrolować swoje otoczenie społeczne i naturalne lub poszukiwać harmonijnego współżycia</i>	Panowanie – harmonia
Organizacja społeczna	<i>Rola jednostek i grup: zakres, w jakim relacje społeczne akcentują prawa i obowiązki jednostki lub cele grupowe i kolektywne działanie</i>	Indywidualizm – kolektywizm
Dystrybucja władzy	<i>Dystrybucja władzy w społeczeństwie: zakres, w jakim władza jest dystrybuowana hierarchicznie lub w sposób bardziej egalitarny lub partycypacyjny</i>	Hierarchiczna – egalitarna (dystrybucja)
Zorientowanie na reguły	<i>Względna ważność reguł: zakres, w jakim zachowanie jest regulowane przez reguły, prawa, formalne procedury lub inne czynniki, takie jak wyjątkowe okoliczności i relacje</i>	Zorientowane na reguły – zorientowane na relacje
Sposób postrzegania czasu	<i>Postrzeganie czasu w kontekście zadań: zakres w jakim ludzie organizują swój czas, bazując na skupieniu uwagi na jednym zadaniu lub na podzieleniu uwagi na wielu zadaniach</i>	Monochroniczna – polichroniczna (kultura)

Wymienione wyżej wymiary kultury charakteryzują zarówno całe społeczności, jak i jednostki, które są ich przedstawicielami. Należy jednak pamiętać o wszelkich innych kombinacjach. Jednostka może reprezentować kulturę w pewnym stopniu. W spotkaniu z klientem odmiennym kulturowo doradca zawodowy powinien skupić się na nim samym jako człowieku, którego niektóre poglądy czy zachowania mogły być ukształtowane przez rodziną

kulturę. Doradca zawodowy pracujący w środowisku wielokulturowym musi odznaczać się wysoką świadomością tego faktu. Uzależnienie postrzegania klienta tylko przez pryzmat właściwości jego rodzimej kultury mogłoby prowadzić do nieporozumień. Wymiary kultury wymienione powyżej **mogą pomóc** doradcy zawodowemu w interpretowaniu niektórych cech czy zachowań klienta, mogą służyć głębszemu zrozumieniu, ale nie mogą przesłonić podejścia całościowego do osoby.²

Pięć „wielkich” wymiarów kultury posłużyło Nardon i Steers do stworzenia listy krajów objętych badaniami, zawierającej charakterystykę ich kultur narodowych.

Tabela 2. może być przydatna doradcy zawodowemu w szybkim zorientowaniu się, z jakiego typu kultury pochodzi jego klient i jakie w związku z tym cechy może (ale nie musi) przejawiać.

Tabela 2. Charakterystyka kultur narodowych

Kraj	Relacje ze środowiskiem	Organizacja społeczna	Dystrybucja władzy	Zorientowanie na reguły lub relacje	Sposób postrzegania czasu
Arabia Saudyjska	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna+*	relacje	P**+
Argentyna	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Australia	panowanie+	indywidualizm+	egalitarna	reguły	M**
Austria	panowanie	indywidualizm	hierarchiczna	reguły+	M+
Belgia	harmonia	indywidualizm	egalitarna	reguły	M
Brazylia	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Chile	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Chiny	harmonia	kolektywizm+	hierarchiczna	relacje	P
Czechy	panowanie	kolektywizm	egalitarna	reguły	M
Dania	harmonia	indywidualizm	egalitarna+	reguły+	M
Egipt	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna+	relacje	P+
Ekwador	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna+	relacje	P+
Filipiny	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Finlandia	harmonia	indywidualizm	egalitarna+	reguły+	M
Francja	harmonia	indywidualizm	hierarchiczna	reguły	P
Grecja	harmonia	indywidualizm	egalitarna	relacje	P
Gwatemala	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje+	P+
Hiszpania	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Holandia	harmonia	indywidualizm	egalitarna+	reguły	M+
Indie	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Indonezja	harmonia	kolektywizm+	hierarchiczna+	relacje	P+
Iran	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna+	relacje	P
Irlandia	panowanie	indywidualizm	egalitarna+	reguły	M
Izrael	panowanie	indywidualizm	egalitarna	reguły	M
Jamajka	harmonia	kolektywizm	egalitarna	relacje	P+

* Znak „+” przy niektórych cechach oznacza wzmocnienie tendencji (L. Nardon, R.M Steers, 2006, s. 42).

** P – kultura polichroniczna, M – kultura monochroniczna.

² Nietrudno sobie wyobrazić sytuację, kiedy np. cudzoziemiec opuszcza swój kraj dlatego, że nie odpowiada mu tego kraju kultura. Nie oznacza to jednak, że nie ma on cech dla tej kultury kluczowych. Chodzi jednak o to, aby nie ograniczać swego widzenia do jednej perspektywy i mieć świadomość różnic.

Japonia	harmonia	kolektywizm+	hierarchiczna	relacje	M
Kanada	panowanie	indywidualizm+	egalitarna	reguły	M+
Kolumbia	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Korea	harmonia	kolektywizm+	hierarchiczna	relacje	M
Kostaryka	harmonia	kolektywizm	egalitarna	relacje	P
Kuwejt	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna+	relacje	P+
Malezja	harmonia	kolektywizm+	hierarchiczna+	relacje+	P
Meksyk	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Niemcy	panowanie	indywidualizm	hierarchiczna	reguły+	M+
Norwegia	harmonia	kolektywizm	egalitarna+	reguły+	M
Nowa Zelandia	panowanie	indywidualizm	egalitarna	reguły+	M
Pakistan	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna+	relacje	P+
Panama	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Peru	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Polska	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	M
Portugalia	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Rosja	panowanie	kolektywizm	hierarchiczna	relacje+	M
Salwador	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Singapur	harmonia	kolektywizm+	hierarchiczna	reguły+	P
Słowacja	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Szwajcaria	panowanie	indywidualizm	egalitarna	reguły+	M+
Szwecja	harmonia+	kolektywizm	egalitaryzm+	reguły+	M
Tajlandia	harmonia+	kolektywizm+	hierarchiczna	relacje	P
Tajwan	harmonia	kolektywizm+	hierarchiczna	relacje	P
Tunezja	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Turcja	panowanie	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P+
Urugwaj	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
Wenezuela	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna+	relacje+	P+
Wielka Brytania	panowanie+	indywidualizm+	hierarchiczna	reguły	M+
Włochy	harmonia	kolektywizm	hierarchiczna	relacje	P
USA	panowanie+	indywidualizm+	egalitarna	reguły	M

Wielokulturowość

Bardzo wiele niejasności i kontrowersji towarzyszy **wielokulturowości**, która ma tyłu zwolenników, co przeciwników.

Zdaniem jej krytyków jest ona ideologią głoszącą, iż społeczeństwo składa się z (lub przynajmniej dopuszcza istnienie) odmiennych, lecz posiadających równy status, grup kulturowych. Wielokulturowość przeciwstawiana jest więc **monokulturowości**, postrzeganej jako historyczna norma w europejskich państwach narodowych (*nation-state*). Monokulturowość zakłada istnienie normatywnej jedności kulturowej oraz jednorodności. Tak więc wielokulturowość, odnoszona głównie do kultur grup imigranckich zamieszkujących kraje wysokorozwinięte, jest postrzegana przez jej przeciwników jako coś narzucanego odgórnie, zjawisko nieakceptowane przez społeczeństwo, zagrożenie dla narodowej jedności i tożsamości.

Zwolennicy wielokulturowości postrzegają ją jako formę praw obywatelskich zakorzenionych w równości kultur; widzą w niej pierwszy krok do **interkulturowości**, wzajemnie ubogacającej wymiany kulturowe rozmaitych grup kulturowych. Wielokulturowość, argumentując jej obrońcy, nie jest ani doktryną polityczną, ani szkołą filozoficzną głoszącą jakąś teorię dotyczącą miejsca człowieka w świecie. Czym więc jest? Jest perspektywą dotyczącą (lub sposobem postrzegania) życia ludzkiego. Głoszącą, iż każdy człowiek wzrasta i żyje

w określonej strukturze kulturowej, organizuje swoje życie oraz relacje społeczne według norm konkretnej kultury. Choć nie oznacza to, że jest przez tę kulturę zdeterminowany, każdy człowiek jest przez nią w znacznym stopniu ukształtowany, spogląda na otaczający świat z perspektywy tej kultury. Zwolennicy wielokulturowości argumentują, że różne kultury, prezentując odmienne sposoby rozumienia świata oraz wizje dobrego życia, czynią życie społeczne bogatszym, pozwalają lepiej zrozumieć złożoność ludzkiej egzystencji, rozmaite aspekty funkcjonowania współczesnego, bardzo mobilnego oraz współzależnego globu. Kultury zamknięte zaś, by powtórzyć za Bhikhu Parekhem, *nie umieją, nie chcą lub nie potrzebują rozmawiać między sobą* (B. Parekh, 1999), są niezdolne do **polilogu**. Trwanie i funkcjonowanie społeczeństwa wielokulturowego opiera się więc nie na dominacji jednej grupy etnicznej lub określonego wzorca kulturowego, lecz na tworzeniu poczucia przynależności do wspólnoty obywateli. Wspólnoty opartej na zasadzie równości praw i statusu jej członków.

Od początku lat siedemdziesiątych XX wieku wielokulturowość została zaakceptowana jako zasada, na której ufundowane jest wiele współczesnych społeczeństw (np. społeczeństwo kanadyjskie). Z drugiej jednak strony – zwłaszcza w Europie – nasila się w ostatnich latach, w dużej mierze z przyczyn ekonomicznych (emigranci jako sprawcy niekorzystnych zmian na rynku pracy oraz w polityce społecznej) i religijnych (obawa przed ekspansją wyznawców islamu), sprzeciw wobec idei wielokulturowości. Wyjścia z istniejącej sytuacji społecznej, kulturowej i ekonomicznej upatruje się w propagowaniu strukturalnej asymilacji, zakładającej uczestnictwo imigrantów w życiu kraju osiedlenia, uczenie się przez nich języka (języków) uznanego za urzędowy i wchodzenie na rynek pracy w kraju osiedlenia.

W literaturze przedmiotu spotkać można nierzadko rozróżnienie między terminami wielokulturowość i **zróżnicowanie**. Podczas gdy wielokulturowość (jak już zostało wcześniej powiedziane) koncentruje się na kwestiach etniczności, rasy i kultury, zróżnicowanie odnosi się do innych indywidualnych różnic między ludźmi – takich jak: wiek, płeć, orientacja seksualna, religia, sprawność fizyczna lub jej brak – oraz cech, którymi dana osoba pragnie się określać. Problem z wielokulturowością i zróżnicowaniem, jak twierdzą niektórzy autorzy, sprowadza się do tego, iż pojęcia te były (i nierzadko jeszcze są) nadużywane, mieszane z wszystkim – od akcji afirmatywnej zaczynając na poprawności politycznej kończąc. Doprowadziło to, zdaniem krytyków, do silnego upolitycznienia obu terminów, a w konsekwencji do postrzegania ich jako bardzo **dzielących**. Kontrowersje natury terminologicznej nie zmieniają jednak faktu, iż także te społeczeństwa czy państwa, które postrzegane były jako tradycyjnie homogeniczne, radykalnie, raczej nieodwracalnie, zmieniają się i różnicują. W efekcie, pojawiają się nowe formy **wykluczenia**, gdzie nie tylko status materialny, ale i narodowość, wyznanie, kolor skóry danej osoby decydują o akceptacji lub odrzuceniu jej przez społeczeństwo. Przed nowymi wyzwaniem stają jednakże nie tylko przybysze z zagranicy, pragnący budować swoje życie osobiste i zawodowe z dala od ojczystego kraju. Dotyczy to także tych, którzy w obliczu napływu przedstawicieli innych kultur czy nacji, stają przed koniecznością zredefiniowania swojej tożsamości, stosunku do Innego (P. Arredondo, R. Toporek, S.P. Brown, J. Jones, D.C. Locke, J. Sanchez, H. Stadler, 1996, s. 43).

Jakkolwiek założenia szczegółowych polityk (*policies*) w danym kraju czy wspólnocie państw mogą, z woli prawodawców, ulegać zmianom, jednakże zasadne wydaje się przekonanie, że nie sposób zanegować istnienia pewnych trendów społecznych i kulturowych, przejawów różnorodności oraz odmienności. Niesie to z sobą poważne konsekwencje dla kształcenia i pracy doradców zawodowych, także w naszym kraju. Wymaga zdobywania kompetencji

niezbędnych do funkcjonowania w realiach **globalnej wioski**, świata różnorodnych współzależności i wyzwań.

3. Doradca zawodowy w środowisku wielokulturowym

Zmiany demograficzne, powstawanie wielu równoprawnych światopoglądów oraz pluralizm kulturowy wpływają w istotny sposób na przemiany, jakie można zaobserwować w teorii i praktyce współczesnego doradztwa zawodowego. Zakłada się między innymi, iż wydłużać się będzie przeciętny okres zatrudnienia, co spowoduje utrudnienia dla rozpoczynających karierę na rynku pracy młodych pracowników. Zmieniać się również będą proporcje w liczbie zatrudnionych kobiet i mężczyzn, tzn. coraz więcej kobiet podejmować będzie pracę zarobkową. Coraz więcej pracowników będzie pochodziło z grup stanowiących mniejszość (np. narodową, socjalną³, kulturową). Szczególnie istotną rolę w zachodzących zmianach odgrywać będą imigranci. Czynniki te muszą być brane pod uwagę, gdy rozważa się kwestie związane z pracą doradcy zawodowego w środowisku wielokulturowym. Wielu badaczy wskazuje na napięcie, jakie cechuje dwie podstawowe perspektywy teoretyczne uwidoczniające się w refleksji nad współczesnym doradztwem zawodowym. Ogniskuje się ono z jednej strony na czynnikach uniwersalnych, charakterystycznych dla wszystkich, z drugiej zaś na czynnikach indywidualnych, typowych dla danej kultury, a nawet tylko grupy czy wręcz każdego klienta. Wydaje się więc, że doradca pracujący w środowisku wielokulturowym brać powinien pod uwagę obie wskazane wyżej perspektywy, jednakże ze szczególnym uwzględnieniem tych dotyczących wartości preferowanych w kulturze uznanej przez klienta za swoją. Doradca pamiętać musi bowiem o konieczności uszanowania najgłębiej zinternalizowanego przez klienta systemu wartości i przekonań. Stworzenie atmosfery uznania odmienności obu stron – pomagającej i tej, która pomocy oczekuje – stanowi klucz do osiągnięcia spodziewanych efektów współpracy doradcy i klienta. W tego typu warunkach nie wolno bowiem zapomnieć o podstawowych zasadach obowiązujących w każdej sytuacji spotkania stron w procesie doradztwa. Należy do nich pięć właściwości postawy doradcy zawodowego prezentowanej w procesie doradczym:

- szacunek dla klienta – zakłada się tu okazywanie szacunku dla wyborów i decyzji klienta oraz to, że klient podejmujący działanie jest w stanie wziąć na siebie odpowiedzialność za jego przebieg i efekty;
- szczerłość (autentyczność) – doradca pozostaje przede wszystkim osobą wchodzącą w szczególny rodzaj relacji z drugim człowiekiem (klientem), nie jest tylko profesjonalistą wyposażonym w odpowiedni arsenał narzędzi;
- empatia (zrozumienie) – doradca powinien wykazać się chęcią zrozumienia, odkrycia świata wartości klienta; jest to jednak możliwe tylko wtedy, gdy klient zaakceptuje doradcę jako osobę, zechce wejść z tą osobą w relację, dopuścić doradcę do swojego świata i otworzyć się na podejmowane przez doradcę działania;
- komunikowanie trzech poprzednich cech klientowi – proces doradczy może być skuteczny, jeżeli obie strony potrafią komunikować swoje odczucia lub nastawie-

³ Mniejszość socjalną rozumie się jako grupę wyodrębnioną ze względu na jedną z kategorii socjologicznego opisu jednostki, takich jak: wiek, płeć, rasa, miejsce zamieszkania itp.

nie; klient powinien dostrzec, rozpoznać i odczuć wyrażone przez doradcę szacunek, szczerść i empatię;⁴

- określenie pozycji doradcy – koniecznym jest sprecyzowanie roli, jaka w relacji klient – doradca zawodowy przypada temu drugiemu; może się zdarzyć, że obie strony inaczej rozumieją swoje funkcje; ich zdefiniowanie pomaga uniknąć nieporozumień⁵ (C.H. Patterson, 2004, s. 67–73).

Doradca zawodowy pracujący w środowisku zróżnicowanym kulturowo nie pozbywa się swoich nabytych wcześniej umiejętności i cech, ale uzupełnia je innymi, niezbędnymi do realizowania nowych zadań. Axelson definiuje **doradztwo zawodowe w środowisku wielokulturowym** jako proces pomocy, w którym teoria i praktyka uwzględniają w równej mierze wartości uznawane zarówno przez doradcę, jak i klienta, a wynikające z ich tożsamości kulturowej (S.G. Niles, J. Harris-Bowlsbey, 2005, s. 118). Lee i Richardson sugerują, iż *profesjonalni doradcy muszą brać pod uwagę różnice językowe, społeczne i kulturowe między pomagającym a klientem. Te czynniki mogą być potencjalnymi utrudnieniami w podejmowanym działaniu. Doradcy muszą podjąć wysiłek, aby obejść przeszkody, jakie te zmienne mogą powodować w procesie pomocy.* (Tamże, s. 119).

P. Arredondo i współautorzy wskazują na użyteczność **modelu indywidualnych wymiarów tożsamości**, stosowanego w pracy z klientami odmiennymi kulturowo. Służy on do opisu różnic indywidualnych w oparciu o **trzy wymiary tożsamości indywidualnej**: A, B i C. Model ten zakłada, że:

- w tożsamości każdego człowieka można odnaleźć elementy związane z obszarem (geograficznym, historycznym czy społecznym) jego pochodzenia;
- każdy posiada indywidualną (osobistą), polityczną i historyczną kulturę;
- każdy podlega wpływom socjokulturowych, politycznych, środowiskowych i historycznych zjawisk;
- wielokulturowość nakłada się na wiele składników tożsamości indywidualnej.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż model ten wskazuje na właściwości tożsamości wszystkich uczestników procesu doradczego – w tej samej mierze doradcy zawodowego, jak i klienta. Każdy z nich ma ukształtowaną tożsamość – w wielu aspektach zbliżoną (ponieważ przede wszystkim jest to tożsamość osoby), w wielu odmienną (ponieważ między innymi uformowaną przez różne wzorce kulturowe). Każdy człowiek jest inny, niepowtarzalny i godny szacunku. Wielu ludzi jednak charakteryzuje się podobnymi cechami i ten aspekt dla doradcy pracującego w środowisku wielokulturowym jest równie ważny.

⁴ Warto tu podkreślić, jak istotne jest przygotowanie doradcy do pracy z klientem pochodzącym z innej kultury; sposoby komunikowania bowiem są mocno związane z właściwościami reprezentowanymi przez grupę; każdy człowiek uczy się porozumiewania za pomocą różnych systemów znaków (nie tylko języka w potocznym jego rozumieniu) tylko i wyłącznie w sytuacjach społecznych; komunikowanie jest jednym z tych procesów, które nie mogą przebiegać w izolacji; skoro zatem ma ono charakter naśladownictwa, społeczność właśnie ustala wzorce komunikowania; dlatego doradca pracujący w środowisku zróżnicowanym kulturowo musi zakładać napotkanie trudności w porozumiewaniu się z klientami; wiedza o innych kulturach może być w takiej sytuacji niezwykle pomocna (np. doradca, który wie, że w kulturze klienta kontakt wzrokowy w czasie rozmowy nie jest niezbędny do skutecznego porozumienia się, nie będzie takiego zachowania oceniał negatywnie, a jednocześnie będzie potrafił wskazać na taką właściwość kontaktu interpersonalnego, jaki obowiązuje w jego własnej kulturze).

⁵ Podobnie jak w sytuacji komunikowania w ogóle, tu także doradca może napotkać inne niż w jego kulturze rozumienie roli, jaką obie strony przyjmują; dlatego doradca powinien jasno sformułować swoje zadania i cele oraz sposób ich realizowania; klient musi uświadomić sobie, jaka jest jego i doradcy pozycja w określonej relacji już od początku jej istnienia.

Wymiary tożsamości indywidualnej (WTI)

Model WTI może być używany jako sposób charakteryzowania osoby w sposób bardziej kompleksowy. Podkreśla on odmiennność tożsamości każdego człowieka. W modelu tym wskazuje się na następujące wymiary tożsamości:

- Wymiar A – zawiera charakterystykę tych elementów osobowości, które nie są uzależnione od osobistego wyboru i raczej nie podlegają zmianie. Należą do nich na przykład: wiek, płeć, rasa, język, narodowość czy kultura. Są to rzeczy, nad którymi nie mamy kontroli w chwili urodzenia, a na które wpływać możemy w niewielkim stopniu w dalszym życiu.⁶ W niektórych sytuacjach do wymiaru A zalicza się także przynależność do klasy społecznej (na przykład mimo oficjalnego zniesienia podziału społeczeństwa indyjskiego na kasty, podział ten funkcjonuje w świadomości i życiu codziennym Hindusów). Na wymiar A składają się także własności naszego wyglądu (związane czasami z ww. elementami, jak rasa czy wiek, czasami od nich niezależne). Warto podkreślić, iż składniki wymiaru A tożsamości indywidualnej mogą powodować pojawianie się stereotypów, tez i ocen zarówno pozytywnych, jak i negatywnych (np. kobiety różnych ras, ale w tym samym wieku mogą wzbudzać różne odczucia tylko ze względu na swój wiek czy pochodzenie; mogą też wywoływać rozmaite skojarzenia, różne w różnych kulturach).

Prowadzenie w sposób efektywny procesu doradzania wymaga zwrócenia uwagi na fakt, że każdy człowiek jest zbiorem właściwości, a ich lista jest znacznie dłuższa niż tych, które stanowią elementy wymiaru tożsamości indywidualnej. **Doradca powinien to dostrzegać i odnosić się do tego w każdym przypadku inaczej.** W całościowym ujęciu tożsamości równie ważną rolę odgrywają wymiary B i C.

- Wymiar C⁷ – wymiar ten wskazuje przede wszystkim na fakt, iż każda osoba musi być zawsze postrzegana w określonym kontekście, ponieważ nikt nie żyje w próżni. Podstawą tego wymiaru tożsamości jest założenie, że okoliczności historyczne, polityczne, socjokulturowe czy ekonomiczne powodują powstawanie zjawisk, które mocno wpływają na życiowe doświadczenie jednostki kształtujące w pewnym stopniu jej tożsamość.⁸ Wymiar C wskazuje na te elementy tożsamości, na których pojawienie się (podobnie jak w wymiarze A) nie mamy wpływu, albo też wpływ ten jest niewielki. Czynniki zewnętrzne (historia, polityka, ekonomia itp.) rzutują jednak w znacznym stopniu na indywidualne systemy wartości czy sposób postrzegania świata. Na przykład osoby zmuszane do zarabkowania od wczesnego dzieciństwa traktują konieczność wykonywania pracy inaczej niż te, które tego nie doświadczyły. Wielu nie dostrzega jednak jak ogromny wpływ na ich tożsamość wywierają czynniki zewnętrzne (zarówno w sposób pozytywny, jak i negatywny); nie dostrzega mechanizmów, jakie wówczas powstają np. w zachowaniach ludzkich. Postrzeganie osoby klienta w kontekście jego indywidualnej historii (jednakowoż widzianej na tle szerszych zjawisk)

⁶ Na przykład osoba nie posługująca się biegle językiem polskim może być postrzegana jako mniej inteligentna, której nie można np. wyjaśnić zadań, jakie ją czekają w miejscu pracy itp.

⁷ Wymiar C jest przedstawiony jako drugi, ponieważ zawiera równie jak wymiar A uniwersalne elementy tożsamości. Natomiast wymiar B jest dyskutowany jako ostatni, gdyż stanowi niejako podsumowanie dwóch pierwszych kategorii.

⁸ Czas, kiedy ktoś przychodzi na świat, już nigdy się nie powtórzy. Dlatego warto zachęcać klientów do zastanowienia się nad następującymi kwestiami: jak żyła Twoja rodzina, kiedy się urodziłeś? Co działo się w Twoim najbliższym środowisku? Co ważnego wydarzyło się wtedy w Twoim kraju, a co na świecie? Uświadomienie sobie własnej historii może być istotne dla procesu doradczego.

może pomóc doradcy zawodowemu w odkryciu przyczyn niektórych zachowań czy wyznawanych przez klienta poglądów.⁹

Wymiar C nie przekreśla oczywiście indywidualnego podejścia do każdej osoby, z którą doradca wchodzi w szczególne relacje procesu poradczego. Wymiar C (jak i pozostałe) ma pomóc doradcy w ustaleniu profilu tożsamości indywidualnej klienta w szerszym kontekście.

- **Wymiar B** – w tej kategorii pojawiają się niejako konsekwencje tych elementów tożsamości jednostki, które zostały wymienione wyżej jako wymiary A i C tożsamości indywidualnej. Jednym z wskaźników wymiaru B jest doświadczenie edukacyjne osoby. Możliwość podjęcia kształcenia jest łatwo zauważalną konsekwencją czynników wymienianych poprzednio jako wymiary A i C. To, co dzieje się z jednostką nie jest zawsze możliwe do skontrolowania. Niezmienne warunki także odgrywają rolę w tym, do czego jednostka ma dostęp.¹⁰ Warto tu dodać, iż współcześnie składnikiem wymiaru B jest także orientacja seksualna jednostki. Z tego powodu niektórzy mogli doświadczać ograniczeń w dostępie do rynku pracy. Jest to jednak kwestia bardzo delikatna i powinna być podejmowana z wielką ostrożnością.

Do tego wymiaru zalicza się więc przede wszystkim możliwości dostępu do różnych aktywności zróżnicowane kulturowo czy indywidualnie (np. rola kobiety w społeczeństwie, prawnie legitymizowana segregacja czy niepełnosprawność jednostki).

Należy pamiętać, że istnieje wiele możliwości autodefiniowania swojej tożsamości przez klientów, wykraczających poza wymiary A i B. Doradca powinien umieć to rozpoznać.¹¹

Wymiar B może być płaszczyzną porozumienia i budowania relacji między doradcą a klientem, zależnie jednakże zawsze od tego, na ile obie strony dialogu chcą się otworzyć. Podobne doświadczenia, wspólna pamięć w pewnych wydarzeniach czy znajomość realiów mogą pomóc nawiązać relacje.

Model WTI pokazuje jak bardzo każdy człowiek jest podobny do wszystkich, będąc jednocześnie wyjątkowym. Tożsamość zarówno doradcy zawodowego, jak i klienta jest zbiorem elementów układających się w niepowtarzalną kombinację składników wymiarów A, B i C. Model ten może pomóc doradcy w uświadomieniu swoich obciążeń kulturowych oraz otwarcia na cechy klienta ukształtowane przez jego kulturę. Świadomość różnic jest jednym z warunków skutecznego doradztwa w środowisku wielokulturowym, o czym jest mowa w dalszej części. (P. Arredondo i inni, 1996, s. 42–55).

Masowe ruchy migracyjne ludności, związane z np. przenoszeniem produkcji wielu firm do Azji, powodują ogromne zmiany w strukturze zaludnienia różnych rejonów świata. Przemieszczanie się ludności powoduje oczywiście powstanie problemu jej zatrudnienia w nowym miejscu zamieszkania. Doradca zawodowy podejmujący się pracy z osobami pochodzącymi z innych obszarów kulturowych powinien być świadomy zagadnień wiedzy i praktyki, z jakimi zetknąć może się po raz pierwszy. Należą do nich m.in.:

⁹ Na przykład odkrycie długotrwałego doświadczenia dyskryminacji w życiu jednostki może pomóc wyjaśnić, dlaczego w każdej innej sytuacji zachowuje się ona jak ofiara. Warto tu także podkreślić, że dla dwóch uczestników procesu poradczego to samo (np. wydarzenie historyczne) może mieć zupełnie inne znaczenie, może być mu przypisana różna wartość – pojawiająca się czasami w Polsce niechęć do osób pochodzenia niemieckiego jest tego przykładem.

¹⁰ Dobrym przykładem może tu być, nie dla wszystkich środowisk oczywista, konieczność edukacji szkolnej dziewczynek lub zupełnie odmienne sposoby kształcenia chłopców i dziewcząt.

¹¹ Niektórzy mogą starać się zaprezentować w pełnej opozycji do tego, jaki obraz istnieje w świadomości doradcy (np. uchodźca – kobieta nie chce być postrzegana jako uchodźca, ale przede wszystkim jako wykształcona kobieta znająca np. język angielski).

- 1) prawne uregulowanie statusu pobytowego,
- 2) prawne (formalne) uznanie wykształcenia klienta,
- 3) prawne (formalne) uznanie certyfikatów zawodowych itp. dokumentów (np. świadectwa ukończenia kursów zawodowych czy prawa jazdy),
- 4) możliwość komunikacji z klientem i trudności wynikające z nieznajomości języka polskiego lub języków obcych w stopniu pozwalającym na porozumienie się.

Nieznajomość języka polskiego lub języków, za pomocą których doradca zawodowy może porozumieć się z klientem, może okazać się barierą nie do przebycia. Koniecznym byłoby wówczas zorganizowanie współpracy z tłumaczami języków nie tylko nowożytnych europejskich, ale wielu innych. W niektórych sytuacjach może to być nieosiągalne lub nastrożać trudności, w tym także finansowych.

Istotną kwestią dla doradcy zawodowego jest ustalenie prawnych ram współdziałania z klientem. Doradca zawodowy powinien wykazać się znajomością wszystkich możliwych do przewidzenia sytuacji prawnych, jakie mogą zdarzyć się w środowisku wielokulturowym. Na gruncie polskim mówić tu możemy zarówno o Polakach obcego pochodzenia, repatriantach, uchodźcach, obywatelach innych krajów z przyznaną wizą pobytową itp. Z każdą sytuacją prawną wiąże się konkretne uregulowania dotyczące możliwości zatrudnienia klienta.

Doradca zawodowy nie jest oczywiście w stanie przewidzieć absolutnie wszystkich prawdopodobnych sytuacji swoich klientów. Ważnym jednak jest, aby mógł **odpowiedzieć na indywidualne potrzeby klienta** i pomóc mu odnaleźć właściwą ścieżkę poszukiwań na nowym rynku pracy.

Ważną dla doradcy zawodowego kwestią jest również problem uznawalności kwalifikacji zawodowych klienta. Należą do tego obszaru zarówno możliwości transferu formalnego wykształcenia klienta, które zdobył poza Polską, jak i wykorzystanie wszelkich umiejętności nie związanych z edukacją potwierdzoną certyfikatami.

Doradca zawodowy pracujący z osobami pochodzącymi z innych kultur powinien uwzględnić cztery determinanty różnic kulturowych odnoszące się do pracy:

- 1) hierarchiczne relacje między szefem a podwładnymi (*power distance*),
- 2) kulturowo warunkowane style radzenia sobie ze stresem zawodowym,
- 3) ukierunkowanie na indywidualizm lub kolektywizm,
- 4) style rozwiązywania problemów wynikających z ról płciowych w miejscu pracy (V.G. Zunker, 2002, s. 291).

Doradca zawodowy pracujący w środowisku wielokulturowym powinien wziąć pod uwagę, iż jego klient może mieć inny sposób postrzegania norm, jakie obowiązują w relacji zwierzchnik – podwładny. W wielu kulturach kultywuje się symptomy podkreślające dystans pomiędzy nimi, pracownik wchodzący w relacje akceptuje obowiązujące reguły i stara się je wypełniać. Inne kultury (szczególnie wyrastające z tradycji demokratycznej, utrwalającej pluralizm i indywidualizm) wprowadzają w środowiskach pracy minimalizację dystansu w relacjach szef – pracownik niższego szczebla. Wydaje się, że polskie warunki sytuują się pomiędzy skrajnymi punktami dotyczącymi kultywowania przejawów hierarchiczności.

Doradca zawodowy spotykający klienta pochodzącego z innej kultury powinien być świadomy różnic kulturowych, jakie występują w sposobach radzenia sobie z negatywnymi emocjami i stresem zawodowym. Mają one ogromne znaczenie dla postaw przyjmowanych w miejscu pracy. W pewnych kulturach daje się zauważyć dwie tendencje: unikania niepewności lub aktywnego radzenia sobie z nią. Pierwszą postawę charakteryzuje lęk przed porażką i podejmowaniem ryzyka oraz obawy o przyszłość, co owocuje większym stresem zawodowym, poczuciem zagrożenia i gniewu. Pracownicy przyjmujący drugą postawę nie boją się zmian i potrafią odnaleźć w nich elementy pozytywne, wykazują wysoki poziom umiejętności ad-

aptacyjnych. Większa elastyczność, skłonność do podejmowania ryzyka, silna ambicja i motywacja powodują, że odczuwają oni stres zawodowy jako mniejszy. Z jednej strony mamy więc do czynienia z destrukcyjnymi skutkami działania stresu zawodowego, z drugiej zaś z konstruktywnym jego wykorzystaniem (dającym pracownikom poczucie rozwijania się oraz poczucie sprawstwa w zmianach).

Doradca pracujący w środowisku wielokulturowym może napotkać także odmienne podejście do problemu uczestnictwa w grupie. Zdaniem badaczy jedne kultury wspierają tendencje indywidualne, inne zaś kolektywistyczne. Pracowników pochodzących ze środowisk pierwszego typu charakteryzuje przywiązywanie większej wagi do osobistego stylu życia, emocjonalna niezależność od pracodawcy, skupienie się na indywidualnym rozwoju umiejętności i kompetencji zawodowych. Z tego powodu preferować mogą oni mniejsze firmy, w których znaleźć mogą poczucie wolności i sytuacji oraz muszą stawić czoło nowym wyzwaniom. Dla drugiej grupy typowa jest emocjonalna zależność od pracodawcy, niechęć do podejmowania inicjatywy, skłonność do konformizmu i podporządkowywania się. Pracownicy tacy skłonni są uznawać decyzje grupowe za lepsze niż te podjęte przez jednostkę.

Różne style rozwiązywania problemów wynikających z ról płciowych w miejscu pracy mogą stanowić dla doradcy zawodowego kolejne wyzwanie. Badania wskazują, że sposoby rozwiązywania tego typu kwestii są mocno związane z pozostałymi trzema determinantami.

Rozumienie różnic międzykulturowych pomóc może doradcy w interpretacji postaw klienta, wyznawanych przez niego wartości, zachowań i form kontaktu z innymi. Pamiętać jednak należy, że cechy uniwersalne dla całej kultury mogą, ale niekoniecznie muszą, determinować cechy indywidualne klienta. Branie pod uwagę wymienionych wyżej czterech determinant różnic kulturowych pomaga doradcy zawodowemu:

- zrozumieć, w jaki sposób kultura wpływa na wartości odnoszone do pracy;
- dostrzec, iż różnice kulturowe mogą powodować konflikty w miejscu pracy;
- uświadomić sobie prawomocność różnic kulturowych;
- uznać, że różnice indywidualne istnieją w obrębie kultur.

Zmieniająca się w szybkim tempie rzeczywistość powoduje konieczność rozwijania kompetencji, nierzadko także przekwalifikowania się. Łatwo sobie wyobrazić, iż doradca zawodowy pracujący dotychczas z klientami pochodzącymi z tego samego co on obszaru kulturowego musi teraz nie tylko wykorzystywać ugruntowane już umiejętności, ale także nabywać nowe. Jak w każdej dziedzinie, również w doradztwie zawodowym nie wszyscy będą w równej mierze skłonni do podejmowania nowego wyzwania. Warto jednak sobie uświadomić, jakie kompetencje są doradcy niezbędne, aby mógł on odnieść sukces w pracy z klientami pochodzącymi z wielu – czasami skrajnie odmiennych – kultur.

Indywidualne kompetencje kulturowe doradcy:

- 1) świadomość i akceptacja różnic,
- 2) samoświadomość,
- 3) uwzględnianie zmienności poglądów,
- 4) wiedza o kulturze klienta,
- 5) adaptacja umiejętności (V.G. Zunker, 2002, s. 293).

Świadomość i akceptacja różnic – obszar ten wskazuje jednoznacznie na konieczność nieustannego rozwoju własnej osobowości i pracy nad charakterem doradcy zawodowego, który chce skutecznie pomagać klientom „wielokulturowym”. Doradca taki musi mieć świadomość, że do tego rodzaju pracy nie wystarczą wykorzystywane dotąd narzędzia pracy. Są one niezbędne, ale muszą być dostosowywane do okoliczności – które w tym przypadku stanowi odmienność kulturowa różnego rodzaju – różnic kulturowych w relacji:

- doradca – klient (pojawia się pytanie o wzajemne rozumienie pewnych wartości, np. czy pojęcie czasu jest wypełnione tą samą treścią w kulturach doradcy i klienta),
- klient – środowisko pracy (kwestie umiejętności komunikacyjnych, adaptacyjnych itp.),
- klient – cała przestrzeń kulturowa, w jakiej się znalazł (trudności adaptacyjne spowodowane odmiennością całej sytuacji klienta, faktem zmiany miejsca zamieszkania i oddalenia od rodziny, koniecznością radzenia sobie w warunkach nieznanym).

Świadomy i akceptujący różnice kulturowe doradca zawodowy charakteryzuje się:

- 1) zdolnością do rozpoznania własnych wartości i założeń dotyczących ludzkich zachowań;
- 2) świadomością własnego stylu doradzania w kontekście wielości teorii poradnictwa zawodowego;
- 3) rozumieniem odmienności warunków socjopolitycznych (opresja i rasizm), które wywarły wpływ na kulturowe zróżnicowanie tożsamości klientów;
- 4) zdolnością do pozbawionego wartościowania akceptowania odmienności światopoglądów klientów;
- 5) zdolnością do łączenia różnych technik w doborze stylu doradzania (dostosowywanie metody).

Samoświadomość – kolejną istotną dla doradcy zawodowego pracującego w środowisku wielokulturowym kwestią jest jego samoświadomość obejmująca problemy różnic kulturowych. Oznacza to, że doradca przede wszystkim powinien uświadomić sobie, jakie wartości, przekonania i zachowania wynikają z jego własnej kultury. Jakie elementy kulturowe kształtują jego tożsamość oraz jak istotny jest ich wpływ na decyzje, które podejmuje także w pracy z klientem. Doradca zawodowy musi być świadomy ich wielości i różnorodności oraz tego, że mogą one także stanowić swego rodzaju ograniczenia. Doradca świadomy swojej tożsamości kulturowej lepiej rozumie, jakie czynniki wpływają na postawę klienta, jakie bariery kulturowe są nie do przekroczenia, nad czym może razem z klientem pracować. Wie także, jakie narzędzia w danej sytuacji będą najbardziej adekwatne, a jakich użyć nie może. Samoświadomość doradcy zawodowego (w sytuacji idealnej – także samoświadomość klienta) stanowi na ogół fundament dobrej relacji w procesie pomocy, pozwala bowiem zachować mu swoją tożsamość przy akceptacji i szacunku dla odmiennej tożsamości klienta.

Uwzględnianie zmienności poglądów – trzeci obszar kompetencji doradcy zawodowego wiąże się oczywiście z jego samoświadomością. Koniecznym jest, aby osoba radząca klientowi z innego obszaru kulturowego była otwarta na sytuację zmienności i zróżnicowania. Doradca powinien jasno komunikować swoje odmienne rozumienie niektórych pojęć uwarunkowane czynnikami kulturowymi, pomagając jednocześnie osobie radzącej się w komunikowaniu jej opinii.

Wiedza o kulturze klienta – czwarty warunek skuteczności w procesie doradzania to wiedza, jaką powinien wykazać się doradca zawodowy. Wiedza dotycząca kultury, z jakiej pochodzi klient. Wskazane jest wzięcie pod uwagę następujących zagadnień:

- kraj pochodzenia,
- kontekst socjopolityczny,
- preferowany język, religia,
- rola rodziny w danej kulturze,
- kulturowe wyznaczniki ról płciowych,
- podstawy kulturowe zachowań postrzeganych jako właściwe,
- kulturowe wartości i ideologie,
- definicje klas społecznych – jeśli takie istnieją,

- hierarchiczny układ relacji,
- wartość pracy,
- obyczaje i tradycje.

Doradca powinien być dobrze przygotowany do rozmowy z klientem – obcokrajowcem. Poza kwestiami merytorycznymi, wykazanie się wiedzą o kulturze osoby radzącej się może być także pomocne w nawiązaniu kontaktu, przełamaniu pierwszych trudności komunikacyjnych.

Adaptacja umiejętności – warunkiem skutecznego doradzania jest **umiejętność dostosowania swoich umiejętności warsztatowych do indywidualnych potrzeb klienta**.

W tej sytuacji chodzi przede wszystkim o branie pod uwagę odmienności kulturowej i związanych z nią wartości, które są istotne dla osoby radzącej się. Te czynniki będą warunkowały dobór technik, metod i materiałów wykorzystanych w procesie doradzania.

Praca w środowisku wielokulturowym jest zadaniem wymagającym od doradcy zawodowego nieustannego rozwoju. Procesowi temu podlegać winny trzy aspekty kompetencji doradcy: świadomość (także samoświadomość), wiedza i umiejętności. Są one w wielu przejawach współzależne, np. uzupełnianie wiedzy powoduje często otwarcie się na pewne – dotąd nieświadomione – problemy.

Łatwo zauważyć, iż w nowej rzeczywistości, kiedy polski rynek pracy otworzył się na pracowników pochodzących z obszarów o odmiennej kulturze, zmieniła się nieco rola doradców zawodowych pracujących z takimi klientami. Doradcy zawodowi, w oparciu o swoje dotychczasowe doświadczenie oraz wiedzę i umiejętności, muszą podjąć trud przygotowania się do nowych warunków tak, aby ich pomoc była ważnym elementem adaptowania się cudzoziemców w polskiej rzeczywistości. Można w tych przygotowaniach posłużyć się wskazówkami opracowanymi przez L.Y. Flores. Podaje ona zarys obszarów (składniki kompetencji zawodowej) istotnych w kształceniu doradcy zawodowego, pracującego w środowisku zróżnicowanym kulturowo:

1. Świadomość:

- wpływu czynników zewnętrznych na tożsamość jednostki (szczególnie takich jak ucisk i dyskryminacja),
- siebie samego jako jednostki obdarzonej kulturą,
- faktu, iż każdy człowiek odbierany powinien być zawsze w określonym kontekście.

2. Wiedza na temat:

- pojawiających się teorii dotyczących rasowej/kulturowej tożsamości jednostki,
- metod doradzania stosowanych w innych obszarach kulturowych (*non-Western practices*),
- historii różnych grup kulturowo odmiennych oraz związków zachodzących między historią a kształtowaniem się rozmaitych światopoglądów.

3. Umiejętność:

- pracy w roli tego, który powoduje zmianę społeczną,
- przyjmowania pojawiających się reakcji jako wskazówek do podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- krytycznego podejścia do tradycyjnych praktyk i teorii doradczych w odniesieniu do możliwości ich zastosowania w środowisku wielokulturowym (L.Y. Flores, M.J. Heppner, 2002, s. 186).

II. WSKAZÓWKI DLA DORADCY

Jeśli masz klienta innej narodowości lub rasy niż Twoja, możesz posłużyć się poniższą listą pytań. Pytania te mogą ułatwić Ci ocenę własnego przygotowania do pracy z klientem odmiennym kulturowo.

- Czy znam podstawowe zasady doradztwa międzykulturowego?
- Czy już kiedyś w moim życiu zawodowym doradzałem lub zetknąłem się z odmiennymi grupami rasowymi lub etnicznymi?
- Czy czuję się swobodnie spotykając klientów z mniejszości etnicznych, narodowych?
- Czy wiem, z jakiego obszaru kulturowego pochodzi mój klient?
- Czy rozumiem i szanuję kulturę mojego klienta?
- Czy posiadam wiedzę na temat historii grupy etnicznej klienta, lokalnych problemów społeczno-politycznych, nastawienia tej grupy do poszukiwania pomocy?
- Czy znam główne stereotypy prezentowane przez Polaków dotyczące grupy etnicznej i grupy wyznaniowej, z których pochodzi mój klient?
- Czy znam najbardziej charakterystyczne cechy grupy etnicznej klienta?
- Czy rozumiem problemy zawodowe klienta wynikające z jego pochodzenia, przynależności rasowej, wyznaniowej?
- Czy rozumiem obawy klienta związane z poruszaniem się na polskim rynku pracy?
- Czy wiem, jakie uwarunkowane kulturowo konflikty zawodowe mogą spotykać klienta w miejscu pracy?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: V.G. Zunker: *Career Counseling. Applied Concepts of Life Planning*. Pacific Grove: Brooks/Cole – Thomson Learning, 2002.

III. INSTRUKCJA DO KWESTIONARIUSZA

1. Adresaci ankiety

Ankieta może mieć zastosowanie w pierwszym etapie usługi doradczej dla osób odmiennych kulturowo chcących podjąć pracę w Polsce. Może być stosowana przez doradców zawodowych zatrudnionych w instytucjach zarówno rynku pracy, jak i systemu oświatowego. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, iż klienci odmienni kulturowo nie są grupą jednorodną. Ankieta może być wykorzystywana zarówno w celu projektowania usług doradczych dla uchodźców i repatriantów poszukujących stałej, stanowiącej podstawowe źródło dochodów pracy w Polsce, jak i w ramach doradztwa zawodowego dla studiujących w Polsce obcokrajowców zainteresowanych pracą dorywczą lub w niepełnym wymiarze godzin. Można założyć, iż struktura obcokrajowców funkcjonujących na polskim rynku pracy będzie się zmieniać. Ankietę zaprojektowano w taki sposób, aby można ją było wykorzystać w pracy z klientami o zróżnicowanych potrzebach doradczych.

2. Cele ankiety

W założeniu, prezentowana ankieta jest narzędziem ułatwiającym doradcy zawodowemu zdiagnozowanie sytuacji klienta oraz adekwatne zaprojektowanie usługi doradczej. Cele ankiety to:

- rozpoznanie sytuacji osoby odmiennej kulturowo, która chce podjąć pracę w Polsce,
- ukazanie klientowi czynników warunkujących wejście na polski rynek pracy oraz efektywne funkcjonowanie na nim,
- pomoc doradcy w zaprojektowaniu kierunku i zakresu usługi doradczej dla klienta.

3. Schemat ankiety rejestracyjnej dla osób odmiennych kulturowo

Ankieta składa się z 4 kwestionariuszy:

Kwestionariusz A – dane metryczkowe

Kwestionariusz B – dane z wywiadu

Kwestionariusz C – dane na temat wymagań dotyczących pracy i „Kwestionariusz samooceny”

Kwestionariusz D – wnioski, analiza, planowanie usługi doradczej

Modułowy układ ankiety daje możliwość wykorzystywania jej w całości lub tylko wybranych elementów adekwatnych do sytuacji doradczej. To przede wszystkim doradca zawodowy decyduje jakie części, w którym momencie usługi doradczej i w jaki sposób zostaną wykorzystane. Do każdej części ankiety został zaproponowany sposób wykorzystania. Jednak specyfika potrzeb doradczych klienta, jego kompetencje językowe, warunki przeprowadzenia rozmowy i inne czynniki mogą przyczynić się do modyfikacji sposobu wykorzystania przedstawionego narzędzia.

Kwestionariusz A

Kwestionariusz A ma charakter metryczkowy. Jego celem jest umożliwienie doradcy zawodowemu uzyskanie podstawowych informacji o kliencie (A1) oraz rozpoznanie jego potrzeb doradczych (A2). Tę część klient może wypełniać samodzielnie lub z doradcą, a niektóre zagadnienia doradca może sam wpisać do kwestionariusza na podstawie danych uzyskanych z innych dokumentów klienta (np. z karty pobytu) lub z innych kwestionariuszy wymaganych przy rejestracji klienta w danej instytucji. Klient wypełnia tę część kwestionariusza w sytuacji, gdy w instytucji, w której ma miejsce spotkanie z doradcą, nie wypełniał innych dokumentów zbierających dane personalne. Warto wytłumaczyć klientowi, iż kwestionariusz nie jest drukiem urzędowym, oraz że dane uzyskane tą drogą mają pomóc doradcy zawodowemu optymalnie zaprojektować usługę doradczą. Ze względu na to, iż nie każdy klient musi sprawnie komunikować się w języku polskim, kwestionariusz A opracowano dodatkowo w języku angielskim, francuskim, rosyjskim i wietnamskim. W wersjach obcojęzycznych zamieszczone jest pytanie o możliwość komunikowania się w języku polskim. Warto zwrócić uwagę na to, iż mogą zdarzyć się sytuacje, gdy pytania będą dla klienta (z różnych przyczyn) zbyt skomplikowane. Wtedy szczególnie sugeruje się, aby klient nie wypełniał kwestionariusza samodzielnie. Można założyć, iż samodzielne wypełnianie tej części ankiety przez klienta jest wskazane tylko wówczas, gdy dobrze zna on realia i procedury obowiązujące na polskim rynku pracy, w pozostałych sytuacjach wskazana jest pomoc doradcy zawodowego lub innego asystenta.

Można także tę część ankiety wykorzystać podczas pierwszej rozmowy doradczej. Wówczas dane z wywiadu lub z dostępnych dokumentów do kwestionariusza wpisuje doradca zawodowy.

Kwestionariusz A.1 dotyczy tzw. danych metryczkowych niezbędnych do wstępnego rozpoznania sytuacji klienta oraz do dokonania rejestracji.

Dane zbierane na tym etapie to: nazwisko, imiona, data urodzenia, miejsce urodzenia, płeć, narodowość, obywatelstwo, stan cywilny, adres zameldowania, adres do korespondencji, numer telefonu stacjonarnego i komórkowego, e-mail, prawo jazdy, okres pobytu w Polsce, status prawny, wykształcenie, zawód, status na rynku pracy, zdolność do komunikowania się w języku polskim.

Dane te nie zawsze wyczerpują wszystkie możliwe sytuacje. Warto zwrócić uwagę, iż kategoria stan cywilny obejmuje tylko trzy możliwości: wolny/wolna, żonaty/zamężna, wdowiec/wdowa. W rzeczywistości możliwości może być więcej. Szczególnie w sytuacji uchodźców i repatriantów należy zwrócić uwagę na takie sytuacje, gdy współmałżonek zaginął lub przebywa w innym kraju. Informacje te można odnotować w punkcie B.4. Także przy analizie statusu pobytu w Polsce uwzględnione zostały rozwiązania najczęściej występujące. Szczególnie trudną sytuację mają te osoby, w stosunku do których procesy legalizacyjne pobyt na terenie Polski są w toku lub osoby o podwójnym statusie – np. obywatele Polski i repatrianci jednocześnie. Dla klientów o złożonej sytuacji prawnej w kwestionariuszu wprowadzono kategorię „inne”, w tym miejscu doradca powinien wskazać, jaka jest prawna sytuacja klienta w Polsce i jakie procedury legalizacyjne go dotyczą. Doradca zawodowy powinien wykazać się wiedzą dotyczącą procedur legalizacji pobytu i procedur uzyskiwania pozwolenia na pracę oraz znać podstawowe dokumenty określające prawny status cudzoziemca i możliwości podjęcia przez niego pracy zarobkowej w Polsce (np. niektóre informacje doradca może uzyskać z IV części karty pobytu, wówczas tę część kwestionariusza może wypełnić samodzielnie). Ze względu na obszerny zakres tych zagadnień nie zostaną one przedstawio-

ne w tej publikacji. Doradca zawodowy powinien skontaktować się ze stosownymi urządzeniami działającymi na jego terenie w celu uzyskania podstawowych informacji i formularzy. Wykaz adresów internetowych najważniejszych instytucji znajduje się na 36 stronie publikacji. Należy uwzględnić, iż przepisy dotyczące obcokrajowców formułowane są nie tylko na poziomie centralnym i wojewódzkim. W wybranych dziedzinach odrębne, szczegółowe postanowienia mogą wydawać powiaty i gminy. Podstawowe informacje dotyczące statusu pobytowego w Polsce można uzyskać na stronie internetowej np. Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka (www.hfhrpol.waw.pl).

W tej części kwestionariusza warto także zwrócić uwagę na kraj, w którym wydano prawo jazdy klienta i czy ten dokument może być wykorzystywany w Polsce. Stosowne informacje można uzyskać w wydziałach komunikacji urzędów miejskich. Także w sytuacji, gdy klient nie posiada numeru PESEL i NIP warto wskazać mu odpowiednie urzędy, w których może je uzyskać.

Kwestionariusz A.2 służy określeniu potrzeb doradczych klienta. Klientowi zaproponowano następujące możliwości:

Pomoc w znalezieniu pracy:

- pomoc w poszukiwaniu ofert pracy,
- pomoc w opracowaniu dokumentów potrzebnych podczas poszukiwania pracy,
- skierowanie na szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy,
- pomoc w znalezieniu adresów instytucji pomagających osobom poszukującym pracy,
- pomoc w znalezieniu informacji dotyczących kształcenia w wybranych zawodach,
- pomoc w opracowaniu planu poszukiwania pracy w Polsce,
- skierowanie na szkolenie z zakresu polskiego prawa pracy,
- pomoc w znalezieniu informacji dotyczących założenia własnej firmy w Polsce,
- pomoc w zakresie zdobycia nowego zawodu,
- pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z poszukiwaniem pracy w Polsce. Jakich?

Pomoc w uporządkowaniu dokumentów i uregulowaniu sytuacji prawnej:

- pomoc w wypełnianiu dokumentów (kwestionariusze, druki urzędowe),
- pomoc w zakresie uzyskania formalnego uznania w Polsce wykształcenia zdobytego w kraju pochodzenia lub w innym kraju,
- pomoc w zakresie uzyskania uznania w Polsce kwalifikacji zawodowych uzyskanych w kraju pochodzenia lub w innym kraju,
- pomoc w kontakcie z Urzędem ds. Repatriacji i Cudzoziemców.

Pomoc w zakresie nauki języka polskiego:

- pomoc w znalezieniu kursów języka polskiego,
- pomoc w znalezieniu ośrodków egzaminacyjnych w zakresie znajomości języka polskiego.

Pomoc w rozwiązywaniu problemów bytowych:

- pomoc w rozwiązywaniu problemów socjalnych,
- pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych,
- pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z opieką zdrowotną.

Katalog ten nie jest zamknięty. Osoba radząca się może wskazać inne obszary, w których potrzebna jest jej pomoc. Należy odnotować, iż nie wszystkie zaproponowane formy pomocy należą do kompetencji doradcy zawodowego. Warto podkreślić, iż w Polsce nie ma jeszcze wyspecjalizowanych instytucji i pracowników zajmujących się pomaganiem osobom nowo przybyłym do naszego kraju. Tzw. *settlement counselling* (doradztwo osiedleńcze) i jego funkcje są realizowane fragmentarycznie przez wiele różnych instytucji. Osoba, która przybywa do Polski w celu osiedlenia się lub dłuższego pobytu, nie trafia do jednego miejsca, w którym uzyskać może podstawową pomoc. Klient odmienny kulturowo może nie mieć wiedzy na temat szczególnej roli doradcy zawodowego. Doradca pracujący z nowo przybyłymi do kraju klientami (*settlement counselor*) pomaga w rozpoznaniu nowej sytuacji, w zorientowaniu się w sytuacji mieszkaniowej, zawodowej itp. Jego rola polega na skierowaniu klienta do właściwych w jego jednostkowej sytuacji instytucji i osób. Nie każdy klient od razu poszukuje pracy, może np. bardziej potrzebować kursów językowych czy innych usług doradczych (np. jeżeli mamy do czynienia z rodziną pracownika zagranicznej firmy, który jest zatrudniony w polskim oddziale tej firmy legalnie, ma jasną sytuację prawną i finansową – członkowie tej rodziny mogą bardziej potrzebować np. informacji o możliwościach podjęcia nauki języka czy posłania dzieci do szkół polskich niż porady doradcy zawodowego). *Settlement counselor* jest pierwszym ogniwem, do którego trafia klient i od jakiego może spodziewać się przekierowania do innych jednostek. W polskich warunkach tacy doradcy nie funkcjonują, dlatego często może się zdarzyć, że doradca zawodowy pracujący w środowisku wielokulturowym będzie po części wypełniał tę funkcję. Celem tej części kwestionariusza jest z jednej strony rozpoznanie potrzeb doradczych klienta, z drugiej natomiast stworzenie warunków do omówienia procesu doradczego (lub zawarcia kontraktu). Doradca zawodowy może przekierować klienta do innych osób lub instytucji świadczących profesjonalną pomoc w dziedzinach wskazanych przez klienta. Można założyć, iż grupa klientów będzie formułowała wobec doradcy zawodowego oczekiwania w zakresie rozwiązania problemów socjalnych lub mieszkaniowych. Wówczas istotnym wydaje się wyjaśnienie na czym polega rola doradcy zawodowego, jakie są jego kompetencje i możliwości, jaka jest specyfika usług doradczych w obszarze doradztwa zawodowego. Ważne jest, aby wraz z klientem zweryfikować jego oczekiwania wobec doradcy zawodowego i usługi doradczej.

W kwestionariuszu A1 zamieszczono także dwa pytania dotyczące doradztwa zawodowego. Zakładamy, że w procesie doradczym jest to odpowiedni moment do ustalenia relacji doradczej i wyjaśnienia czy oczekiwania klienta odnośnie roli doradcy są realne i mogą zostać zrealizowane.

Kwestionariusz B

Kwestionariusz B obejmuje dane z wywiadu, który doradca zawodowy przeprowadza z klientem. Uzyskane dane wpisuje do kwestionariusza doradca. Wywiad obejmuje 5 kluczowych obszarów:

- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe,
- komunikacja w języku polskim,
- sytuacja rodzinna,
- dotychczasowe doświadczenia na polskim rynku pracy.

Celem wywiadu jest pogłębienie informacji uzyskanych z kwestionariusza A. Ważne jest, aby to była rozmowa – doradca powinien mieć możliwość dopytania i wyjaśnienia tych zagadnień, które mogą okazać się niejasne lub trudno przekładalne na polski kontekst. Szcze-

gólne znaczenie ma to w przypadku wykształcenia i doświadczenia zawodowego. Doradca powinien upewnić się, czy klient rozumie zadawane mu pytania. W kontekście pracy warto zwrócić uwagę na problem uznawalności wykształcenia i świadectw potwierdzających przebieg historii zatrudnienia. Zakłada się jednak także takie sytuacje, iż klient doskonale posługuje się językiem polskim i dobrze rozpoznaje zagadnienia związane z rynkiem pracy i edukacją. Wówczas – jeśli doradca zawodowy uzna to za stosowne – klient może wypełnić ten moduł samodzielnie. Stąd pytania sformułowano w formie bezpośrednio skierowanej do klienta. Gdy kwestionariusz jest traktowany jako narzędzie strukturalizujące wywiad doradcy z klientem – ważne jest aby pytając o szkoły, kursy, certyfikaty zwrócić uwagę przede wszystkim na obszar tematyczny i uzyskane umiejętności i uprawnienia. Dane typu: rok, nazwa placówki, nazwa dokumentu poświadczającego doradca może spisać z CV lub innych dokumentów a rubryki te podczas wywiadu można potraktować fakultatywnie.

W module dotyczącym doświadczeń zawodowych (B.2) zawarto pytanie dotyczące wpływu przekonań na możliwość podjęcia pracy zawodowej, ale nie wskazano, o jakie przekonania chodzi. Rolą doradcy jest ukierunkowanie pytania na poglądy religijne, ideologiczne, dotyczące roli kobiety i inne ważne dla kultury klienta. Te zagadnienia powinny być poruszane ze szczególną wrażliwością ze strony doradcy zawodowego. W pytaniu B.2.4 dotyczącym wolontariatu warto zwrócić uwagę, iż praca niezarobkowa, także ta podejmowana na rzecz własnej rodziny może mieć istotne znaczenie dla analizy doświadczenia i dorobku zawodowego. Należy rozpoznać jak klient rozumie pojęcie wolontariatu i w razie potrzeby pomóc mu zidentyfikować te obszary jego działalności, które doradca zawodowy może zakwalifikować jako wolontariat.

Trzeci moduł – komunikacja w języku polskim dotyczy głównie kompetencji językowych potrzebnych do efektywnego komunikowania się w pracy. Ocena tych kompetencji dokonywana jest przez samoocenę klienta oraz opinię doradcy. W pytaniu B.3.10 doradca przedstawia subiektywną opinię dotyczącą możliwości i sprawności w zakresie posługiwania się językiem polskim. W tym miejscu – jeśli jest taka potrzeba – warto wskazać klientowi możliwości uzyskania certyfikatów poświadczających znajomość języka polskiego jako obcego. Egzamin potwierdzający znajomość języka polskiego są organizowane przez Państwową Komisję Poświadczania Znajomości Języka Polskiego jako Obcego MEN i odbywają się co roku w różnych miastach w Polsce. Egzamin mają za zadanie określić kompetencje w języku polskim niezależnie od instytucji prowadzących nauczanie, programów nauczania, stosowanych materiałów i metod. Do egzaminu mogą przystąpić wszyscy dorośli cudzoziemcy i obywatele polscy stale zamieszkali za granicą, niezależnie od tego czy, gdzie, jak długo i w jaki sposób się przygotowywali. Egzamin certyfikacyjny przeprowadzane są na trzech poziomach zaawansowania: podstawowym, średnim ogólnym i zaawansowanym (www.buwiwm.edu.pl/certyfikacje).

Moduł B.4 dotyczy sytuacji rodzinnej. Jeśli doradca zawodowy uzna, iż te informacje są istotne dla oceny możliwości szans klienta na polskim rynku pracy, może dopytać o bardziej szczegółowe informacje. Można także potraktować to pytanie jako fakultatywne. Należy też dokładnie wyjaśnić klientowi jak rozumiemy rodzinę – ma to szczególne znaczenie, gdy klient pochodzi z kultury, w której rodziny mają charakter wielopokoleniowy. W kontekście pytań o sytuację rodzinną doradca zawodowy powinien mieć świadomość, iż niejednokrotnie dotyka spraw trudnych, bolesnych, o których klienci niechętnie mówią. Stąd postulat, aby to pytanie potraktować jako fakultatywne i zadawać wówczas, gdy uznamy, iż rodzinna sytuacja klienta ma istotne znaczenie dla jego funkcjonowania na rynku pracy i gdy jesteśmy pewni, że klient chce o tym z nami rozmawiać. W tej części można także zapytać o sytuację mieszkaniową klienta i wynikające z niej konsekwencje dla możliwości podjęcia pracy zawodowej.

W kontekście odmienności kulturowej moduł B.5 wydaje się być szczególnie ważny. W pytaniu B.5.2 klient może opisać te sytuacje, które interpretuje jako dyskryminujące go. Dla

doradcy jest to kluczowy materiał do analizy różnic kulturowych i sposobu interpretowania rzeczywistości zawodowej w Polsce. W pytaniu B.5.3 klient poproszony jest o wskazanie tych czynników, które stanowią dla niego główne przeszkody w znalezieniu pracy. Analiza może iść w kierunku zidentyfikowania czynników zależnych i niezależnych od klienta oraz w kierunku opracowania działań minimalizujących negatywny wpływ czynników zależnych od radzącego się. Oczywiście jest to także kwestia bardzo delikatna, więc doradca musi wykazać się szczególną wrażliwością. W każdej konkretnej sytuacji należy zastanowić się jak sformułować pytanie i czy w ogóle je zadać. Jest ono bardzo ważne, warto te informacje pozyskać, ale mogą się one pojawić w każdym innym momencie rozmowy (np. ktoś może powiedzieć, że nie chciano go zatrudnić, ponieważ słabo zna język polski, a przecież dobrze mówi po angielsku i tak mógłby funkcjonować w miejscu pracy, i że to była forma dyskryminacji).

W perspektywie uzyskania pracy w Polsce ważne jest także zagadnienie karalności. Ze względu na fakt, iż jest to pytanie drażliwe, niejednokrotnie burzące zaufanie do doradcy zawodowego pominięto je w ankiecie. Jednak w sytuacji, gdy klient deklaruje chęć pracy w zawodach, w których jest wymagane zaświadczenie o niekaralności można zasygnalizować, iż takie oświadczenie będzie od niego wymagane.

Kwestionariusz C

Kwestionariusz ten składa się z dwóch modułów. Pierwszy dotyczy rozpoznania oczekiwań i wymagań klienta odnośnie pracy w Polsce. Drugi ukierunkowany jest na diagnozę sposobu postrzegania przez klienta własnej sytuacji na polskim rynku pracy, szczególnie w kontekście odmienności kulturowej. Celem tej części ankiety jest rozpoznanie tych obszarów, które klientowi wydają się szczególnie trudne, które postrzega jako bariery efektywnego funkcjonowania w pracy.

Analiza oczekiwań i wymagań klienta w odniesieniu do pracy w Polsce (C.1) koncentruje się na wybranych problemach:

- czas pracy,
- miejsce pracy,
- zdolność przekwalifikowania się,
- sposób poszukiwania pracy,
- znajomość procedur aplikacyjnych.

Pytania obejmują podstawowe wymagania dotyczące warunków pracy. Pytanie C1.1 można potraktować jako fakultatywne. Doradca sam decyduje, czy je zadać. W sytuacjach oczywistych należy je pominąć. Natomiast można założyć, iż wystąpią sytuacje nietypowe, kiedy motywacja do pracy będzie inna niż zarobkowa i wtedy warto to odnotować. Tę część kwestionariusza można także wykorzystać do wskazania klientowi realiów polskiego rynku pracy. Rozmowa o jego oczekiwaniach może być dobrą okazją do wyjaśnienia podstawowych zagadnień z zakresu prawa pracy.

Moduł C.2 zawiera zestaw 25 tez, do których klient powinien ustosunkować się w skali 1–7, gdzie 0 = w ogóle mnie nie dotyczy, 7 = dotyczy mnie całkowicie. Ta część kwestionariusza jest fakultatywna, warto ją jednak omówić z klientem, który deklaruje trudności w dostosowaniu się do wymagań polskiego rynku pracy, ma trudności adaptacyjne, doświadczył niepowodzeń. Odpowiedzi klienta mogą stanowić punkt wyjścia do rozmowy na temat sposobu postrzegania przez niego możliwości i barier efektywnego zafunkcjonowania na polskim rynku pracy. Pytania dotyczą postrzegania przez klienta własnej pozycji na polskim rynku pracy w odniesieniu do różnic kulturowych. Zadaniem doradcy jest przeanalizowanie odpowiedzi i przepracowanie z klientem szczególnie tych aspektów, które on postrzega jako

trudne. Ważne jest rozpoznanie, jakie przekonania warunkowane są stereotypami, a jakie wcześniejszymi doświadczeniami osoby radzącej się. Klient prezentuje tu subiektywne odczucia wobec przedstawionych tez. Daje to doradcy możliwość rozpoznania, omówienia, wyjaśnienia, skorygowania przekonań poznawczych oraz interpretacji doświadczeń nabytych w Polsce. Ta część wymaga od klienta dużego poziomu autorefleksji. Doradca zawodowy sam ocenia czy z konkretnym klientem warto tę część analizować.

1. Mam duże szanse, żeby dostać dobrą pracę w Polsce.
2. Wiem, co chcę robić, potrzebuję tylko pomocy w znalezieniu odpowiedniej pracy.
3. Brakuje mi wiedzy o procedurach poszukiwania pracy w Polsce.
4. Nie wiem, co mógłbym/mogłabym robić w Polsce.
5. Moja narodowość może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce.
6. Polacy są niechętnie nastawieni do obcokrajowców w pracy.
7. Stosunek do pracy w Polsce jest inny niż w kraju, z którego pochodzę.
8. Relacje pracownika i pracodawcy są w Polsce inne niż w kraju, z którego pochodzę.
9. Moje poglądy religijne mogą mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce.
10. Mój wiek może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce.
11. Moja sytuacja rodzinna może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce.
12. Moja rasa może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce.
13. Moja płeć może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce.
14. Mój status imigracyjny może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce.
15. Moja znajomość języka polskiego jest wystarczająca do porozumiewania się w pracy.
16. Wiem, jakie instytucje mogą mi pomóc na rynku pracy w Polsce.
17. Mam się do kogo zwrócić po pomoc w poszukiwaniu pracy.
18. Boję się rozmawiać z polskimi pracodawcami.
19. Myślę o założeniu własnej firmy w Polsce.
20. Chciałbym/chciałabym zdobyć nowy zawód.
21. Chciałbym/chciałabym uczyć się w Polsce.
22. Doświadczałem/doświadczałam objawów dyskryminacji ze względu na moją narodowość.
23. Potrafię dogadywać się z osobami o innych poglądach.
24. Najchętniej pracowałbym/pracowałabym z osobami mojej narodowości.
25. Mam problemy z porozumiewaniem się w języku polskim.

Kwestionariusz D

Kwestionariusz D jest ukierunkowany na wnioskowanie i projektowanie planu działania. Zawiera miejsce na opisową opinię doradcy zawodowego oraz zestaw sugerowanych aktywności, które powinien podjąć klient, aby znaleźć pracę. Celem tego kwestionariusza jest określenie aktualnej sytuacji klienta oraz jego mocnych i słabych stron. Służy to do zaplanowania działań wzmacniających szanse klienta na efektywne funkcjonowanie na polskim rynku pracy. Na podstawie tej części ankiety doradca wraz z klientem powinni opracować zindywidualizowany plan działania. Kwestionariusz D może być także wykorzystywany podczas kolejnych spotkań z doradcą zawodowym – kolejne kartki formularza mogą być dokładane do dokumentacji klienta, jako poświadczenie kierunku i zakresu usługi doradczej. Można też kopię kwestionariusza D przekazać klientowi, jako notatkę z przebytej rozmowy doradczej. W tej części przewidziano także miejsce na podpis klienta. Jest to fakultatywne – doradca zawodowy każdorazowo powinien rozstrzygnąć, czy przez danego klienta będzie to odebrane jako zachęta do działania czy przejaw biurokracji.

IV. WYBRANE AKTY PRAWNE

1. Legalizacja pobytu cudzoziemców na terytorium Polski

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach. DzU, nr 128, poz. 1175 z późn. zm.

1.1. Zezwolenie na pobyt czasowy obywatela UE

Podstawy prawne:

- *Ustawa z dnia 27 lipca 2002 r. o zasadach i warunkach wjazdu i pobytu obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.* DzU, nr 141, poz. 1180 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 26 kwietnia 2004 r. w sprawie wzorów wniosków, dokumentów i rejestrów dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.* DzU, nr 115, poz. 1201.
- *Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 25 września 2003 r. w sprawie wykazu chorób uznawanych za zagrażające zdrowiu publicznemu, z powodu których można odmówić zezwolenia na pobyt lub zezwolenia na pobyt czasowy obywatelowi Unii Europejskiej i członkowi jego rodziny.* DzU, nr 177, poz. 1737.
- *Ustawa z dnia 9 września 2000 r. o opłacie skarbowej.* DzU, 2004, nr 253, poz. 2532 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.* Tekst jednolity. DzU, 2000, nr 98, poz. 1071 z późn. zm.

1.2. Zezwolenie na pobyt obywatela UE

Podstawy prawne:

- *Ustawa z dnia 27 lipca 2002 r. o zasadach i warunkach wjazdu i pobytu obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz członków ich rodzin na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.* DzU, nr 141, poz. 1180 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 5 sierpnia 2003 r. w sprawie wzoru formularza wniosku o udzielenie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony oraz fotografii dołączanych do wniosku.* DzU, nr 147, poz. 1435.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 sierpnia 2003 r. w sprawie opłat pobieranych od cudzoziemców za wydanie i wymianę karty pobytu i innych dokumentów w sprawach cudzoziemców.* DzU, nr 151, poz. 1472.
- *Ustawa z dnia 9 września 2000 r. o opłacie skarbowej.* DzU, 2004, nr 253, poz. 2532 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.* Tekst jednolity. DzU, 2000, nr 98, poz. 1071 z późn. zm.

1.3. Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE

Podstawy prawne:

- *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach.* DzU, nr 128, poz. 1175 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony czasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.* DzU, nr 128, poz. 1176 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 23 września 2005 r. w sprawie wzorów formularzy wniosków o udzielenie zezwolenia na osiedlenie się i zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich oraz fotografii dołączanych do wniosków.* DzU, nr 186, poz. 1561.

- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 sierpnia 2003 r. w sprawie wzorów karty pobytu i dokumentów w sprawach cudzoziemców, formularzy wniosków o ich wydanie lub wymianę oraz fotografii dołączonych do wniosku.* DzU, nr 150, poz. 1461 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 sierpnia 2003 r. w sprawie opłat pobieranych od cudzoziemców za wydanie i wymianę karty pobytu i innych dokumentów w sprawach cudzoziemców.* DzU, nr 151, poz. 1472.
- *Ustawa z dnia 9 września 2000 r. o opłacie skarbowej.* DzU, 2004, nr 253, poz. 2532 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Tekst jednolity.* DzU, 2000, nr 98, poz. 1071 z późn. zm.

1.4. Przedłużenie wiz

Podstawy prawne:

- *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach.* DzU, nr 128, poz. 1175 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 sierpnia 2003 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców.* DzU, nr 150, poz. 1462 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 9 września 2000 r. o opłacie skarbowej.* DzU, 2004, nr 253, poz. 2532 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Tekst jednolity.* DzU, 2000, nr 98, poz. 1071 z późn. zm.

1.5. Zezwolenie na osiedlenie się

Podstawy prawne:

- *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach.* DzU, nr 128, poz. 1175 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony czasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.* DzU, nr 128, poz. 1176 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 23 września 2005 r. w sprawie wzorów formularzy wniosków o udzielenie zezwolenia na osiedlenie się i zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich oraz fotografii dołączanych do wniosków.* DzU, nr 186, poz. 1561.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 sierpnia 2003 r. w sprawie wzorów karty pobytu i dokumentów w sprawach cudzoziemców, formularzy wniosków o ich wydanie lub wymianę oraz fotografii dołączonych do wniosku.* DzU, nr 150, poz. 1461 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 sierpnia 2003 r. w sprawie opłat pobieranych od cudzoziemców za wydanie i wymianę karty pobytu i innych dokumentów w sprawach cudzoziemców.* DzU, nr 151, poz. 1472.
- *Ustawa z dnia 9 września 2000 r. o opłacie skarbowej.* DzU, 2004, nr 253, poz. 2532 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Tekst jednolity.* DzU, 2000, nr 98, poz. 1071 z późn. zm.

1.6. Zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony

Podstawy prawne:

- *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach.* DzU, nr 128, poz. 1175 z późn. zm.

- *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony czasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.* DzU, nr 128, poz. 1176 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 5 sierpnia 2003 r. w sprawie wzoru formularza wniosku o udzielenie zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony oraz fotografii dołączanych do wniosku.* DzU, nr 147, poz. 1435.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 sierpnia 2003 r. w sprawie wzorów karty pobytu i dokumentów w sprawach cudzoziemców, formularzy wniosków o ich wydanie lub wymianę oraz fotografii dołączonych do wniosku.* DzU, nr 150, poz. 1461 z późn. zm.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 sierpnia 2003 r. w sprawie opłat pobieranych od cudzoziemców za wydanie i wymianę karty pobytu i innych dokumentów w sprawach cudzoziemców.* DzU, nr 151, poz. 1472.
- *Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 sierpnia 2003 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców.* DzU, nr 150, poz. 1462 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 9 września 2000 r. o opłacie skarbowej.* DzU, 2004, nr 253, poz. 2532 z późn. zm.
- *Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego. Tekst jednolity.* DzU, 2000, nr 98, poz. 1071 z późn. zm.

2. Zatrudnianie cudzoziemców

Podstawy prawne:

- *Umowa Międzynarodowa – Traktat o przystąpieniu Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej, podpisany w Atenach w dniu 16 kwietnia 2003 r.* DzU, 2004, nr 90, poz. 864 – załącznik XII.
- *Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 z 15 października 1968 r. o swobodzie przemieszczania się pracowników na obszarze Wspólnoty (OJ.CE.L 254, 19.10.1968, s. 2), ze zmianami Rozporządzeniem Rady (EWG) 2434/92.*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.* DzU, nr 99, poz. 1001, z późn. zm. – art. 10 ust. 2, pkt 5, art. 87, 88 i 90.
- *Rozporządzenia:*
 - *Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie trybu i warunków wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców.* DzU, nr 141, poz. 1002.
 - *Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca zatrudnionego przy realizacji usługi eksportowej świadczonej przez pracodawcę zagranicznego w Rzeczypospolitej Polskiej.* DzU, nr 141, poz. 1003.
 - *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.* DzU, nr 156, poz. 1116.
 - *Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie określenia przypadków, w których przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca wydawane jest bez względu na sytuację na lokalnym rynku pracy i kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców.* DzU, nr 141, poz. 1004.
 - *Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium*

Rzeczypospolitej Polskiej. DzU, nr 141, poz. 1005 – rozporządzenie to jest związane z członkostwem Polski w Unii Europejskiej.

- *Rozporządzenie Wojewody Wielkopolskiego nr 52/04 z dnia 4 października 2004 r. w sprawie kryteriów wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców na terenie województwa. DzUrz Województwa Wielkopolskiego, nr 148, poz. 3065.*¹²

3. Uznawalność wykształcenia

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Tekst jednolity. DzU, 2004, nr 256, poz. 2572 z późn. zm.

3.1. Nostryfikacja świadectw

Podstawy prawne:

- *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 6 kwietnia 2006 r. w sprawie nostryfikacji świadectw szkolnych i świadectw maturalnych uzyskanych za granicą. DzU, nr 164, poz. 1365 z późn. zm.*

3.2. Nostryfikacja dyplomów ukończenia studiów wyższych uzyskanych za granicą

Podstawy prawne:

- *Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym. DzU, nr 164, poz. 1365.*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 24 lutego 2006 r. w sprawie nostryfikacji dyplomów ukończenia studiów wyższych uzyskanych za granicą. DzU, nr 37, poz. 255.*

3.3. Stopnie naukowe

Podstawy prawne:

- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 3 czerwca 2005 r. w sprawie nostryfikacji stopni naukowych i stopni w zakresie sztuki uzyskanych za granicą. DzU, nr 104, poz. 874.*
- *Ustawa z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. DzU, nr 65, poz. 595 z późn. zm. – art. 24.*

W świetle powyższych przepisów świadectwa szkolne, dyplomy ukończenia studiów wyższych oraz dyplomy o nadaniu stopni naukowych, które nie są objęte umowami bilateralnymi o wzajemnym uznawaniu wykształcenia, mogą być uznane za równorzędne odpowiednim polskim dokumentom jedynie w drodze postępowania nostryfikacyjnego.

W przypadku dokumentów o wykształceniu pochodzących z krajów, z którymi Polska zawarła umowę o wzajemnej uznawalności wykształcenia obowiązują odpowiednie konwencje międzynarodowe lub umowy dwustronne.

¹² Rozporządzenia te wydawane są przez wojewodów dla poszczególnych województw.

V. PRZYDATNE ADRESY INTERNETOWE

1. Biuro Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do Spraw Uchodźców (UNHCR)
– www.unhcr.pl
2. Biuro Uznanalności Wykształcenia i Wymiany Międzynarodowej
– www.buwiwm.edu.pl
3. Europejskie Służby Zatrudnienia – www.eures.praca.gov.pl
4. Gazeta Uchodźców – www.refugee.pl
5. Helsińska Fundacja Praw Człowieka – www.hfhrpol.waw.pl
6. Państwowa Inspekcja Pracy – www.pip.gov.pl
7. Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A. – www.paiz.gov.pl
8. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości – www.parp.gov.pl
9. Polska Akcja Humanitarna – www.pah.org.pl
10. „Pomagamy” – Nowoczesne Pismo Wolontariuszy – www.pomagamy.pl
11. Portal dla cudzoziemców – www.cudzoziemcy.pl
12. Ministerstwo Edukacji Narodowej – www.men.home.pl
13. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – www.mpips.gov.pl
14. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji – www.mswia.gov.pl
15. Narodowy Fundusz Zdrowia – www.nfz.gov.pl/ue
16. Serwis informacyjny Publicznych Służb Zatrudnienia – www.psz.praca.gov.pl
17. Stowarzyszenie „Jeden Świat” – www.jedenswiat.org.pl
18. Urząd do Spraw Repatriacji i Cudzoziemców – www.uric.gov.pl
19. Urzędy wojewódzkie:
 - Dolnośląski Urząd Wojewódzki – www.duw.pl
 - Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki – www.uwoj.bydgoszcz.pl
 - Lubelski Urząd Wojewódzki – www.lublin.uw.gov.pl
 - Lubuski Urząd Wojewódzki – www.wojewodalubuski.pl
 - Łódzki Urząd Wojewódzki – www.uw.lodz.pl
 - Małopolski Urząd Wojewódzki – www.malopolska.uw.gov.pl
 - Opolski Urząd Wojewódzki – www.opole.uw.gov.pl
 - Podkarpacki Urząd Wojewódzki – www.uw.rzeszow.pl
 - Podlaski Urząd Wojewódzki – www.bialystok.uw.gov.pl
 - Pomorski Urząd Wojewódzki – www.uw.gda.pl
 - Śląski Urząd Wojewódzki – www.katowice.uw.gov.pl
 - Świętokrzyski Urząd Wojewódzki – www.kielce.uw.gov.pl
 - Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki – www.uw.olsztyn.pl
 - Wielkopolski Urząd Wojewódzki – www.poznan.uw.gov.pl
 - Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie – www.wup.mazowsze.pl
 - Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki – bip.szczecin.uw.gov.pl

VI. TO WARTO PRZECZYTAĆ

- Głowacka-Grajper M.: *Dobry gość. Stosunek nauczycieli szkół podstawowych do dzieci romskich i wietnamskich*. Kraków: Wydaw. ProLog, 2006.
- *Gość w dom: studenci z krajów Trzeciego Świata w Polsce*. Red. E. Nowicka, S. Łodziński. Warszawa: Oficyna Naukowa, 1993.
- Górecki W.: *Planeta Kaukaz*. Warszawa – Poznań: Wydaw. Naukowe PWN, 2002.
- Grzymała-Moszczyńska H.: *Uchodźcy. Podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami*. Kraków: Wydaw. „Nomos”, 2000.
- Grzymała-Moszczyńska H., Nowicka-Rusek E.: *Goście i gospodarze: Problem adaptacji kulturowej w obozach dla uchodźców i w otaczających je społecznościach lokalnych*. Kraków: Wydaw. „Nomos”, 1998.
- Kargulowa A.: *O teorii i praktyce poradnictwa: odmiany poradniczego dyskursu. Podręcznik akademicki*. Warszawa: Wydaw. Naukowe PWN, 2005.
- Kempny M.: *U progu wielokulturowości*. Warszawa: Oficyna Naukowa, 1997.
- Nowicka E., Halik T., Połec W.: *Dziecko wietnamskie w polskiej szkole. Zmiana kulturowa i strategie przekazu kultury rodzimej w zbiorowości Wietnamczyków w Polsce*. Warszawa: ProLog, 2006.
- Oleksiewicz I.: *Uchodźcy w Unii Europejskiej. Aspekty prawne i polityczne*. Bydgoszcz – Rzeszów: Oficyna Wydawnicza Branta, 2006.
- *Portrety i autoportret. Polacy o sobie, innych narodach, Europie i Unii Europejskiej*. Red. K. Romaniszyn: Kraków: Wydaw. „Nomos”, 2005.
- *Wędrowcy i migranci. Pomędzy marginalizacją a integracją*. Red. E. Nowicka, B. Cieślińska. Kraków: Wydaw. „Nomos”, 2006.

Bibliografia

1. Arredondo P., Toporek R., Brown S.P., Jones J., Locke D.C., Sanchez J., Stadler H.: *Operationalization of the Multicultural Counseling Competencies*. „Journal of Multicultural Counseling and Development”, 1996, 24 (1), s. 42–78.
2. Bartz B.: *Idea wielokulturowego wychowania w nowoczesnych społeczeństwach*. Duisburg – Radom: Ośrodek Kształcenia i Doskonalenia Kadr Instytutu Technologii Eksploatacji, Institut für Sozial-und Kulturforschung e.V. an der Gerhard-Mercator-Universität-GH Duisburg, 1997.
3. Bauman Z.: *Socjologia*. Poznań: Wydaw. Zysk i S-ka, 1996.
4. Bojar H., Gąsior-Niemiec A., Bieniecki M., Pawlak M.: *Migranci na rynku pracy w Polsce. Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2005.
5. Farren C.: *Who's Running Your Career? Creating stable work in unstable times*. Austin: Bard Press, 1997.
6. Flores L.Y., Heppner M.J.: *Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training*. „Journal of Career Development”, 2002, 28(3), s. 181–220.
7. Gmaj K.: *Imigranci na polskim rynku pracy w świetle opinii pracodawców*. Warszawa: Centrum Stosunków Międzynarodowych, 2005.
8. Guerriero J.M., Allen R.G.: *Key Questions in Career Counseling*. Mahwah – New Jersey – London: Lawrence Erlbaum Associates, 1998.
9. Iglicka K.: *Kierunki rozwoju polskiej polityki migracyjnej w ramach obszaru legalnej migracji pracowniczej na lata 2007–2012*. Warszawa: Centrum Stosunków Międzynarodowych, 2007.
10. Korczyńska J., Duszczyk M.: *Zapotrzebowanie na pracę cudzoziemców w Polsce. Próba analizy i wniosków dla polityki migracyjnej*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych, 2005.
11. Kryńska E.: *Dylematy polskiego rynku pracy*. Warszawa: IPiSS, 2001.
12. *Memorandum dotyczące kształcenia ustawicznego. Dokumenty robocze Komisji Europejskiej*. Bruksela: Komisja Wspólnot Europejskich, 2000.
13. Nardon L., Steers R.M.: *Navigating the Culture Theory Jungle: Divergence and Convergence in Models of National Culture*. „Vlerick Leuven Gent Working Paper Series”, 2006/38, s.1–43.
14. Niles S.G., Harris-Bowlsbey J.: *Career Development Interventions in the 21st Century*. New Jersey: Upper Saddle River, 2005.
15. Parekh B.: *What is multiculturalism?* – www.india-seminar.com/1999/484/484%20parekh.htm.
16. Patterson C.H.: *Do We Need Multicultural Counseling Competencies?* „Journal of Mental Health Counseling”, 2004, 26(1), s. 67–73.
17. *Polska w Unii Europejskiej: doświadczenia pierwszego roku członkostwa*. Red. R. Hykawy. Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, 2005.
18. Pomianek T., Rozmus A., Przywara B., Bienia M., Czyżewska M.: *Raport: Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*. Rzeszów: Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, 2006.
19. Szacka B.: *Wprowadzenie do socjologii*. Warszawa: Oficyna Naukowa, 2003.
20. Turner J.H.: *Socjologia. Podstawowe pojęcia i ich zastosowanie*. Poznań: Wydaw. Zysk i S-ka, 2004.
21. *Working abroad*. Special Interest Series, 2004
– http://www.prospects.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/Order_publications/p!ekfim.
22. *Working in Europe – first steps*. Special Interest Series. AGCAS Publications, 2004
– http://www.prospects.ac.uk/cms/ShowPage/Home_page/Order_publications/p!ekfim.
23. Zunker V.G.: *Career Counseling. Applied Concepts of Life Planning*. Pacific Grove: Brooks/Cole – Thomson Learning, 2002.

KWESTIONARIUSZ A FORM A

Proszę wypełnić drukowanymi literami / Please fill in with block letters

Data: / Date: _____

A.1 Dane osobowe / Personal data

Nazwisko: / Surname: _____

Imiona: / First names: _____

Płeć: / Sex: kobieta / female mężczyzna / male

Data urodzenia: / Date of birth: _____

Miejsce urodzenia: / Place of birth: _____

Kraj urodzenia: / Country of birth: _____

Narodowość: / Nationality: _____

Obywatelstwo: / Citizenship: _____

Stan cywilny: wolny / wolna żonaty / zamężna wdowiec / wdowa
Marital status: single married widower / widow

Adres zameldowania: / Register address: _____

Adres do korespondencji: / Mailing address: _____

Nr telefonu stacjonarnego: / Home telephone number: _____

Nr telefonu komórkowego: / Mobile number: _____

Adres e-mail: / E-mail address: _____

Prawo jazdy: tak / yes nie / no
Driving licence:

Kraj wydania: _____
Country of issue:

Data przyjazdu do Polski (miesiąc – rok): _____
Date of arrival to Poland (month – year):

Czy jest to Pana/Pani pierwszy pobyt w Polsce? tak / yes nie / no
Is it your first stay in Poland?



W jakich krajach mieszkał(a) Pan/Pani dłużej niż 3 miesiące?

In what countries have you lived longer than for 3 months?

Kraj: / Country:

Okres pobytu: / Length of stay:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Status: / Status:

- obywatel Rzeczypospolitej Polski / Polish citizen
- obywatel Unii Europejskiej / EU citizen
- repatriant / repatriate
- uchodźca / refugee
- pobyt tolerowany / tolerated stay
- inne: / other: _____

Rodzaj wydanego dokumentu zezwalającego na pobyt na terenie Rzeczypospolitej Polskiej:

Kind of the issued document allowing to stay on the Polish ground:

Data ważności wyżej wymienionego dokumentu: _____

Expiry date of the document mentioned above:

Czy porozumiewa się Pan/Pani w języku polskim?

Can you communicate in Polish?

- tak / yes nie / no

Czy posiada Pan/Pani nr PESEL?

Do you have the PESEL number (Personal Identity Number)?

- tak / yes nie / no

Czy posiada Pan/Pani NIP?

Do you have the NIP number (Taxpayer Identification Number)?

- tak / yes nie / no



<p>Wykształcenie: Education:</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe elementary</p> <p><input type="checkbox"/> średnie secondary</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe licencjackie higher education - B.A.</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe inżynierskie higher education - B.S.</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe magisterskie master degree</p> <p><input type="checkbox"/> doktorat i wyżej PhD and higher (professor)</p> <p><input type="checkbox"/> inne: _____ other:</p>	<p>Status na rynku pracy: Status on the labour market:</p> <p><input type="checkbox"/> pracujący employed</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny z prawem do zasiłku unemployed entitled to benefit</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny bez prawa do zasiłku unemployed not entitled to benefit</p> <p>Czy jest Pan/Pani zarejestrowany(a) w Powiatowym Urzędzie Pracy? Are you registered in County Job Office?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / yes <input type="checkbox"/> nie / no</p> <p>Ostatnio wykonywany zawód w: Recent job in:</p> <p>– Polsce: / Poland: _____</p> <p>_____</p> <p>– kraju pochodzenia: / country of origin:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Czy posiada Pan/Pani prawo do pracy w Polsce? Do you have the right to work in Poland?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / yes <input type="checkbox"/> nie / no</p>
<p>Czy wcześniej korzystał(a) Pan/Pani z poradnictwa zawodowego? Have you ever used the career counselling before?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / yes <input type="checkbox"/> nie / no</p> <p>W jakim kraju? / In what country? _____</p> <p>Czego dotyczyła porada? / What was the counseling connected with?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	



A.2 Oczekiwania osoby radzącej się / Client's expectations

Jakiej pomocy oczekuje Pan/Pani od doradcy zawodowego? – proszę zaznaczyć wszystkie, którymi jest Pan/Pani zainteresowany(a).

What kind of help do you expect from the career counsellor? – tick all of these you are most interested in.

Pomoc w znalezieniu pracy**Help in finding job**

- Pomoc w poszukiwaniu ofert pracy
Help in searching job offers
- Pomoc w opracowaniu dokumentów potrzebnych podczas poszukiwania pracy
Help in managing documents required while looking for a job
- Skierowanie na szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy
Referral to trainings concerning job search methods
- Pomoc w znalezieniu adresów instytucji pomagających osobom poszukującym pracy
Help in finding addresses of institutions supporting job seekers
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących kształcenia w wybranych zawodach
Help in obtaining information concerning education in the chosen professions
- Pomoc w opracowaniu planu poszukiwania pracy w Polsce
Help in preparing a job search plan in Poland
- Skierowanie na szkolenie z zakresu polskiego prawa pracy
Referral to a training concerning Polish employment legislation
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących założenia własnej firmy w Polsce
Help in finding information concerning the set up of one's own company
- Pomoc w zakresie zdobycia nowego zawodu
Help in finding a new profession
- Pomoc w rozwiązaniu problemów związanych z poszukiwaniem pracy w Polsce. Jakich?
Help in solving job search problems in Poland. What sort of problems?



Pomoc w uporządkowaniu dokumentów i uregulowaniu sytuacji prawnej
Help in managing documents and regulating the legal situation

- Pomoc w wypełnianiu dokumentów (kwestionariusze, druki urzędowe)
Help in completing the documents (official forms)
- Pomoc w zakresie uzyskania formalnego uznania w Polsce wykształcenia zdobytego w kraju pochodzenia lub w innym kraju
Help in obtaining the formal recognition in Poland of one's education got in their country of origin or in any other country
- Pomoc w zakresie uzyskania uznania w Polsce kwalifikacji zawodowych uzyskanych w kraju pochodzenia lub w innym kraju
Help in obtaining the recognition in Poland of one's job qualifications acquired in the country of origin or in any other country
- Pomoc w kontakcie z Urzędem ds. Repatriacji i Cudzoziemców
Help in contacting the Office for Repatriation and Aliens

Pomoc w zakresie nauki języka polskiego
Help in learning Polish language

- Pomoc w znalezieniu kursów języka polskiego
Help in finding Polish language courses
- Pomoc w znalezieniu ośrodków egzaminacyjnych w zakresie znajomości języka polskiego
Help in finding the exam centres testing the knowledge of Polish

Pomoc w rozwiązywaniu problemów bytowych
Help in solving problems connected with living standards

- Pomoc w rozwiązywaniu problemów socjalnych
Help in solving the social welfare problems
- Pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych
Help in solving the housing problems
- Pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z opieką zdrowotną
Help in solving problems connected with health care

Inne: / Other: _____



2. Jakie kursy, szkolenia Pan/Pani ukończył(a) – kiedy, w jakim kraju? What courses, trainings have you completed -- when, in what country?					
Nazwa kursu/szkolenia / Course name	Data ukończenia / Date of finishing it	Kraj / Country	Dokument poświadczający (tak/nie) / Issued documents (Y/N)	Nabyte umiejętności i kwalifikacje / Acquired abilities and qualifications	
3. Jakie posiada Pan/Pani certyfikaty, uprawnienia do wykonywania wybranych czynności zawodowych? What certificates do you have that enable you to engage in certain professional activities?					
Nazwa czynności zawodowej / Name of the professional activity	Zakres uprawnień / Range of qualifications	Rok nabycia uprawnień / Year of receiving the qualifications	Dokument poświadczający (tak/nie – jeśli tak, w jakim kraju uzyskany) / Issued document (Y/N, if yes in what country received)	Uwagi / Comments	
4. Czy starał(a) się Pan/Pani o uznanie wykształcenia przez władze Polski? Have you ever tried to receive the recognition of your education by the Polish government? <input type="checkbox"/> nie / no <input type="checkbox"/> tak, z jakim skutkiem? / yes, with what result? _____ _____					
5. Czy potrafi Pan/Pani obsługiwać komputer? Are you able to use the computer? <input type="checkbox"/> nie / no <input type="checkbox"/> tak, jakie programy? / yes, what kind of software? _____ _____					



6. Czy ma Pan/Pani dostęp do komputera? tak / yes nie / no
Do you have the access to the computer?

7. Czy posiada Pan/Pani własny komputer? tak / yes nie / no
Do you have your own computer?

8. Czy posiada Pan/Pani prawo jazdy? tak / yes nie / no
Do you have the driving licence?

9. Czy posiada Pan/Pani polskie prawo jazdy?
Do you have a Polish driving licence?
 nie / no
 tak, kategorie: / yes, categories: A1, A, B1, B, C1, C, D1, D, BE, C1E, CE, D1E, DE, T

10. Czy posiada Pan/Pani własny samochód? tak / yes nie / no
Do you have your own car?

11. Znajomość języków obcych. / Command of foreign languages.
Proszę określić stopień znajomości każdego języka w skali od 1 do 5, gdzie 1= słabo, 5 = biegle
Describe your command of every language from 1 to 5 where 1 means poor and 5 excellent

Język / Language	Czytanie / Reading	Mówienie / Speaking	Pisanie / Writing

12. Czy potrafi Pan/Pani wykonywać inne prace, które nie są poświadczone dokumentami (kwalifikacje), jakie? / Are you able to perform other activities which are not certified? What kind?

13. Jakie posiada Pan/Pani inne umiejętności przydatne w pracy (kompetencje)? / What kind of other competences do you have (abilities useful at work)?

B.2 Doświadczenie zawodowe / Professional experience

1. Zawody wyuczone w: / Acquired professions in:					
Polsce: / Poland: _____					
kraju pochodzenia: / country of origin: _____					

innym kraju: / other country: _____					
2. Zawody wykonywane w: / Actual jobs in:					
Polsce: / Poland: _____					
kraju pochodzenia: / country of origin: _____					

innym kraju: / other country: _____					
3. Przebieg kariery zawodowej: / A Career:					
Miejsce pracy / Place of work	Kraj / Coun- try	Okres pracy / Period of work	Stanowisko / Position	Świadectwo pracy tak/nie / Work certificate, yes/no	Uwagi / Comments



4. Czy pracował(a) Pan/Pani jako wolontariusz?

Have you ever worked as a volunteer?

 nie / no tak, proszę wypełnić poniżej: / if yes, fill in the form below:

Nazwa instytucji / Name of the institution	Kraj / Country	Okres pracy /Length of work	Zakres obowiązków / Range of duties	Uwagi / Comments

5. Do jakich organizacji/stowarzyszeń zawodowych Pan/Pani:

What job organizations:

 należy? / do you belong to? _____

 należał(a)?/ did you belong to? _____

6. Czy Pana/Pani stan zdrowia wyklucza wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?

Does your health make it impossible for you to perform any kind of job?

 nie / no tak, jakiego/jakich? / if yes, what kind of jobs? _____

7. Czy Pana/Pani przekonania społeczne, religijne wykluczają wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?

Do any of your social or religious beliefs exclude performing certain jobs?

 nie / no tak, jakiego/jakich? / if yes, what kind of jobs? _____



B.3 Komunikacja w języku polskim / Communication in Polish

1. Proszę określić stopień znajomości języka polskiego w skali od 0 do 5, zaznaczyć właściwe pole, gdzie 0= wcale, 5 = biegle:

Describe your command of Polish from 0 to 5 where 0 means not at all and 5 excellent:

	0	1	2	3	4	5
Czytanie ze zrozumieniem / Reading with understanding						
Słuchanie ze zrozumieniem/ Listening with understanding						
Pisanie / Writing						
Mówienie / Speaking						

2. Gdzie uczył(a) się Pan/Pani języka polskiego? / Where have you been learning Polish?

Jak długo? / How long?

3. Czy posiada Pan/Pani świadectwa/certyfikaty ukończenia kursów języka polskiego dla obcokrajowców? / Do you have any certificates of completing any Polish courses for foreigners?

tak / yes nie / no

Jeśli tak, to jakie: / If yes what kind: _____

4. Czy rozumie Pan/Pani rozmowę telefoniczną w języku polskim? / Are you able to understand a phone call in Polish?

tak / yes nie / no

5. Jakimi językami może posługiwać się Pan/Pani w pracy? / What languages can you use at work?

6. Jaki język Pan/Pani preferuje w miejscu pracy? / What language do you prefer at work?



7. Czy posiada Pan/Pani CV opracowane w języku polskim? / Do you have your CV written in Polish?

tak / yes nie / no

8. Czy potrafi Pan/Pani wypełnić kwestionariusz osobowy w języku polskim? / Are you able to complete a personal form in Polish?

tak / yes nie / no

9. Czy chciał(a)by Pan/Pani uczęszczać na kurs języka polskiego? / Would you like to attend a Polish course?

tak / yes nie / no

10. Opinia doradcy na temat kompetencji komunikacyjnych Klienta: / Counsellor's opinion on the communicative competences of the Client:

B.4 Sytuacja rodzinna / Family situation

1. Proszę opisać swoją sytuację rodzinną. / Describe your family situation.



B.5 Dotychczasowe doświadczenia na polskim rynku pracy**Former experience on the Polish labour market**

1. Czy miał(a) Pan/Pani kontakt z polskimi instytucjami pomagającymi osobom poszukującym pracy?

Have you had any contact with institutions helping job seekers?

nie / no

tak, *proszę podać* / yes, *please complete the table*

Instytucja / Institution	Data (miesiąc – rok) / Date (month – year)	W jakim celu? / What was the aim?	Uwagi / Comments

2. Czy spotkał(a) się Pan/Pani w Polsce z przejawami dyskryminacji w pracy?

Have you ever experienced discrimination at work?

nie / no

tak, *proszę opisać te sytuacje*: / yes, *describe those situations*:

3. Co sprawia Panu/Pani największe kłopoty w znalezieniu pracy w Polsce?

What appears to be the biggest problem for you while searching job in Poland?



KWESTIONARIUSZ C FORM C

Wymagania dotyczące pracy i kwestionariusz samooceny / Job requirements and the self assessment form

Data: / Date: _____

Imię i nazwisko Klienta / Client's name: _____

C.1 Wymagania dotyczące pracy / Job requirements

Wypełnia doradca / Counsellor fills in

1. Dlaczego chce Pan/Pani podjąć pracę w Polsce? / Why do you want to take up a job in Poland?

2. Jaka praca jest Pan/Pani najbardziej zainteresowany(a)?

What kind of job are you most interested in?

- pracą na cały etat / a full-time job
- pracą dorywczą / an odd job/a temping job
- pracą w niepełnym wymiarze godzin/ a part-time job

Ile godzin dziennie? / How many hours a day? _____

3. Gdzie chciałby/chciałaby Pan/Pani podjąć pracę? / Where would you like to take up a job?

- wyłącznie w miejscu zamieszkania / only where I live
- na terenie województwa / in my province
- w najbliższej okolicy / in the nearest area
- na terenie całej Polski / anywhere in Poland
- w innym kraju Unii Europejskiej / in other EU country

4. Czy ze względu na pracę może Pan/Pani zmienić miejsce zamieszkania?

Would you be willing to change the place of living because of the job?

- tak / yes nie / no

5. W jakich zawodach podjąłby/podjęłaby Pan/Pani pracę?

What occupations would you be willing to take up? _____



6. Czy ze względu na możliwość zdobycia pracy zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/Pani na podjęcie kształcenia w celu zdobycia nowego zawodu?

If given a prospect of getting a job would you take up some trainings in order to acquire a new profession?

tak / yes nie / no

Jeśli tak, to w jakim kierunku?

If yes, what kind of education? _____

7. Czy dotychczas szukał(a) Pan/Pani pracy w Polsce?

Have you already tried to search a job in Poland?

tak / yes nie / no

Jeśli tak, to w jaki sposób?

If yes, in what ways have you tried? _____



C.2 Kwestionariusz samooceny / Self-assessment form

W skali 0-7 (gdzie 0 = to stwierdzenie w ogóle mnie nie dotyczy a 7 = to stwierdzenie dotyczy mnie całkowicie) proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń.

On the scale (on which 0 means it does not concern me at all, and 7 means it concerns me directly) take a stance on the sentences below.

1.	Mam duże szanse, żeby dostać dobrą pracę w Polsce I have a high chance of getting a good job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
2.	Wiem, co chcę robić, potrzebuję tylko pomocy w znalezieniu odpowiedniej pracy I know what I want to do, what I need is some help in finding the appropriate job	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
3.	Brakuje mi wiedzy o sposobach poszukiwania pracy w Polsce I lack the knowledge on job search methods in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
4.	Nie wiem, co mógłbym/mogłabym robić w Polsce I do not know what I could do in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
5.	Moja narodowość może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce My nationality may make it difficult for me to find a job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
6.	Polacy są niechętnie nastawieni do obcokrajowców w pracy Polish people are hostile towards foreigners at work	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
7.	Stosunek do pracy w Polsce jest inny niż w kraju, z którego pochodzę Attitude towards work in Poland is different from that of the country I come from	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
8.	Relacje pracownika i pracodawcy są w Polsce inne niż w kraju, z którego pochodzę The relations between an employee and an employer in Poland are different from those of the country I come from	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
9.	Moje poglądy religijne mogą mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce My religious beliefs can make it difficult for me to find a job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
10.	Mój wiek może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce My age can make it difficult for me to find a job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
11.	Moja sytuacja rodzinna może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce My family situation can make it difficult for me to find a job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7



12.	Moja rasa może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce My race can make it difficult for me to find a job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
13.	Moja płeć może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce My sex can make it difficult for me to find a job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
14.	Mój status imigracyjny może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce My immigrant status can make it difficult for me to find a job in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
15.	Moja znajomość języka polskiego jest wystarczająca do porozumiewania się w pracy My command of Polish is good enough to communicate at work	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
16.	Wiem, jakie instytucje mogą mi pomóc na rynku pracy w Polsce I am aware of what institutions can help me on the labour market	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
17.	Mam się do kogo zwrócić po pomoc w poszukiwaniu pracy I have people to turn to while needing help in job search	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
18.	Boję się rozmawiać z polskimi pracodawcami I am afraid of talking to Polish employers	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
19.	Myślę o założeniu własnej firmy w Polsce I am considering a possibility of establishing my own company in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
20.	Chciałbym/chciałabym zdobyć nowy zawód I would like to get a new profession	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
21.	Chciałbym/chciałabym się w Polsce uczyć I would like to study in Poland	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
22.	Doświadczałem/doświadczałam objawów dyskryminacji ze względu na moją narodowość I have experienced some signs of discrimination on the basis of my nationality	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
23.	Potrafię dogadywać się z osobami o innych poglądach I am able to reach agreements with people of different outlooks	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
24.	Najchętniej pracowałbym/pracowałabym z osobami mojej narodowości I would prefer to work with those of my nationality	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
25.	Mam problemy z porozumiewaniem się w języku polskim I have problems with communicating in Polish	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7



KWESTIONARIUSZ D FORM D

Wnioski i plan działania / Conclusions and a plan of action

Data: / Date: _____

Imię i nazwisko Klienta: / Client's name: _____

Imię i nazwisko Doradcy: / Counsellor's name: _____

1. Opis aktualnej sytuacji Klienta w odniesieniu do rynku pracy:
Description of the client's present situation on the labour market:

2. Mocne strony Klienta: / Client's strong points:

- _____ _____
 _____ _____

3. Słabe strony Klienta: / Client's weak points:

- _____ _____
 _____ _____

4. Cele krótkoterminowe (do 3 miesięcy): / Short term aims (up to 3 months):

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____



5. Cele bieżące (do kolejnego spotkania): / Current aims (till the next meeting):		
Zadanie / Task	Miejsce realizacji / The completion place	Termin realizacji / The completion date

6. Zadania sugerowane przez doradcę: / Tasks suggested by the counsellor:

kurs języka polskiego / Polish language course

kontakt z pomocą społeczną – świadczenia socjalne, jakie? / contact with welfare – welfare benefits, what kind? _____

kontakt z prawnikiem / contact with lawyer

kurs zawodowy, jaki? / job course, what kind? _____

kurs prawa jazdy / driving licence course

zajęcia w Klubie Pracy / activities in the Work Club

kurs dotyczący opracowywania dokumentów aplikacyjnych / course concerning the management of applications and other documents

kontakt z lekarzem, jakim? / contact with doctor, what kind? _____

wyjaśnienie uznawalności wykształcenia / clarification of the recognition of education

kurs dotyczący zakładania własnej działalności gospodarczej / course concerning a set up of one's own company

kontakt z psychologiem / contact with psychologist

badania sanitarno-epidemiologiczne z wpisem do pracowniczej książeczki zdrowia / different sanitary-epidemiological tests with the signature in the employee health book

kontakt z innym specjalistą, jakim? / contact with other specialist, what kind? _____

inne: / other: _____

7. Data kolejnego spotkania: / Date of the next meeting: _____

Podpis Doradcy / Counsellor signature	Podpis Klienta / Client signature



Czy jest to Pana/Pani pierwszy pobyt w Polsce? tak / oui nie / non
C'est votre premier séjour en Pologne?

W jakich krajach mieszkał(a) Pan/Pani dłużej niż 3 miesiące?
Quels pays avez-vous habités plus de 3 mois?

Kraj: / Pays:

Okres pobytu: / Séjour de – à:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Status: / Statut:

- obywatel Rzeczypospolitej Polski / citoyen de la République de Pologne
 obywatel Unii Europejskiej / citoyen de l'Union Européenne
 repatriant / repatrié
 uchodźca / réfugié
 pobyt tolerowany / séjour toléré
 inne: / autres: _____

Rodzaj wydanego dokumentu zezwalającego na pobyt na terenie Rzeczypospolitej Polskiej:
Document permettant le séjour sur le territoire de la République de Pologne:

Data ważności wyżej wymienionego dokumentu: _____
Date d'expiration de ce document:

Czy porozumiewa się Pan/Pani w języku polskim?
Communiquez-vous en polonais?

tak / oui nie / non

Czy posiada Pan/Pani nr PESEL?
Possédez-vous un n° PESEL?

tak / oui nie / non

Czy posiada Pan/Pani NIP?
Possédez-vous un n° NIP?

tak / oui nie / non



<p>Wykształcenie: Formation:</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe élémentaire</p> <p><input type="checkbox"/> średnie secondaire</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe licencjackie supérieure – licence</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe inżynierskie supérieure – ingénieur</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe magisterskie supérieur – Master</p> <p><input type="checkbox"/> doktorat i wyżej docteur et niveaux supérieurs</p> <p><input type="checkbox"/> inne: _____ autres:</p>	<p>Status na rynku pracy: Statut sur le marché du travail:</p> <p><input type="checkbox"/> pracujący travailleur</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny z prawem do zasiłku chômeur indemnisé</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny bez prawa do zasiłku chômeur en fin de droit</p> <p>Czy jest Pan/Pani zarejestrowany(a) w Powiatowym Urzędzie Pracy? Êtes-vous inscrit auprès de l'Agence de la Recherche de l'Emploi de Poviat?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> tak / oui <input type="checkbox"/> nie / non</p> <p>Ostatnio wykonywany zawód w: Dernière profession exercée: – Polsce: / en Pologne: _____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">– kraju pochodzenia / dans le pays d'origine: _____</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p>Czy posiada Pan/Pani prawo do pracy w Polsce? Possédez-vous le droit de travail en Pologne?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> tak / oui <input type="checkbox"/> nie / non</p>
<p>Czy wcześniej korzystał(a) Pan/Pani z poradnictwa zawodowego? Avez-vous déjà profité du conseil professionnel?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> tak / oui <input type="checkbox"/> nie / non</p> <p>W jakim kraju: / En quel pays?: _____</p> <p>Czego dotyczyła porada? / Quel était l'objet du conseil?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

A.2 Oczekiwania osoby radzącej się / Attentes envers le conseiller

Jakiej pomocy oczekuje Pan/Pani od doradcy zawodowego? – proszę zaznaczyć wszystkie, którymi jest Pan/Pani zainteresowany(a)

Quel type d'aide attendez-vous obtenir de la part du conseiller professionnel?

– cochez, SVP, les cases pour toutes les formes de l'aide qui vous intéressent.

Pomoc w znalezieniu pracy**Aide à trouver un travail**

- Pomoc w poszukiwaniu ofert pracy
Aide à chercher les offres de l'emploi
- Pomoc w opracowaniu dokumentów potrzebnych podczas poszukiwania pracy
Aide à établir les documents utiles pour la recherche de l'emploi
- Skierowanie na szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy
Faire suivre un stage de formation sur les méthodes de la recherche de l'emploi
- Pomoc w znalezieniu adresów instytucji pomagających osobom poszukującym pracy
Aide à trouver les adresses des institutions qui aident les personnes cherchant un emploi
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących kształcenia w wybranych zawodach
Aide à trouver des informations relatives à la formation dans les professions choisies
- Pomoc w opracowaniu planu poszukiwania pracy w Polsce
Aide à établir un plan de la recherche de l'emploi en Pologne
- Skierowanie na szkolenie z zakresu polskiego prawa pracy
Faire suivre un stage de formation sur le droit de travail polonais
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących założenia własnej firmy w Polsce
Aide à trouver des informations relatives à la fondation de l'entreprise en Pologne
- Pomoc w zakresie zdobycia nowego zawodu
Aide à apprendre une nouvelle profession
- Pomoc w rozwiązaniu problemów związanych z poszukiwaniem pracy w Polsce. Jakich?
Aide à résoudre les problèmes relatifs à la recherche de l'emploi en Pologne. Quels?



Pomoc w uporządkowaniu dokumentów i uregulowaniu sytuacji prawnej
Aide à classer les documents et à régler la situation juridique

- Pomoc w wypełnianiu dokumentów (kwestionariusze, druki urzędowe)
Aide à remplir les documents (questionnaires, imprimés officiels)
- Pomoc w zakresie uzyskania formalnego uznania w Polsce wykształcenia zdobytego w kraju pochodzenia lub w innym kraju
Aide à reconnaître en Pologne la formation acquise dans le pays d'origine ou dans un autre pays
- Pomoc w zakresie uzyskania uznania w Polsce kwalifikacji zawodowych uzyskanych w kraju pochodzenia, lub w innym kraju
Aide à reconnaître en Pologne les qualifications professionnelles acquises dans le pays d'origine ou dans une autre pays
- Pomoc w kontakcie z Urzędem ds. Repatriacji i Cudzoziemców
Aide à contacter le Bureau du Repatriement et des Étrangers

Pomoc w zakresie nauki języka polskiego
Aide dans le cadre de l'apprentissage du polonais

- Pomoc w znalezieniu kursów języka polskiego
Aide à trouver un cours de polonais
- Pomoc w znalezieniu ośrodków egzaminacyjnych w zakresie znajomości języka polskiego
Aide à trouver les centres où il est possible de passer les examens prouvant la connaissance du polonais

Pomoc w rozwiązywaniu problemów bytowych
Aide à résoudre les problèmes d'existence

- Pomoc w rozwiązywaniu problemów socjalnych
Aide à résoudre les problèmes sociaux
- Pomoc w rozwiązywaniu problemów mieszkaniowych
Aide à résoudre les problèmes relatifs à l'habitation
- Pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z opieką zdrowotną
Aide à résoudre les problèmes relatifs à l'assistance médicale

Inne: / Autres: _____



2. Jakie kursy, szkolenia Pan/Pani ukończył(a) – kiedy, w jakim kraju? / Quels cours, stages de formation avez-vous terminés – quand, dans quel pays?				
Nazwa kursu/szkolenia / Nom du cours/stage	Data ukończenia / Date d'achèvement	Kraj / Pays	Dokument poświadczający (tak/nie) / Document attestant (oui/non)	Nabyte umiejętności i kwalifikacje / Capacités et qualifications acquises
3. Jakie posiada Pan/Pani certyfikaty, uprawnienia do wykonywania wybranych czynności zawodowych? / Quels certificats, compétences à réaliser des actes professionnels choisis?				
Nazwa czynności zawodowej / Dénomination de l'acte professionnel	Zakres uprawnień / Compétences	Rok nabycia uprawnień / Année d'acquisition des compétences	Dokument poświadczający (tak/nie – jeśli tak, w jakim kraju uzyskany) / Document attestant (oui/non – si oui, dans quel pays l'avez-vous obtenu)	Uwagi / Remarques
4. Czy starał(a) się Pan/Pani o uznanie wykształcenia przez władze polskie? / Avez-vous fait les démarches pour obtenir l'approbation de votre formation par les autorités polonaises? <input type="checkbox"/> nie / non <input type="checkbox"/> tak, z jakim skutkiem / oui, avec quels résultats? _____				
5. Czy potrafi Pan/Pani obsługiwać komputer? / Savez-vous travailler sur l'ordinateur? <input type="checkbox"/> nie / non <input type="checkbox"/> tak, jakie programy / oui, quels logiciels? _____				



6. Czy ma Pan/Pani dostęp do komputera? Avez-vous l'accès à l'ordinateur?	<input type="checkbox"/> tak / oui	<input type="checkbox"/> nie / non	
7. Czy posiada Pan/Pani własny komputer? Possédez-vous votre propre ordinateur?	<input type="checkbox"/> tak / oui	<input type="checkbox"/> nie / non	
8. Czy posiada Pan/Pani prawo jazdy? Avez-vous un permis de conduire?	<input type="checkbox"/> tak / oui	<input type="checkbox"/> nie / non	
9. Czy posiada Pan/Pani polskie prawo jazdy? Avez-vous un permis de conduire polonais?	<input type="checkbox"/> nie / non <input type="checkbox"/> tak, kategorie: / oui, catégorie: A1, A, B1, B, C1, C, D1, D, BE, C1E, CE, D1E, DE, T		
10. Czy posiada Pan/Pani własny samochód? Possédez-vous votre propre voiture?	<input type="checkbox"/> tak / oui	<input type="checkbox"/> nie / non	
11. Znajomość języków obcych / Langues connues Proszę określić stopień znajomości każdego języka w skali od 1 do 5, gdzie 1 = słabo, 5 = biegle Déterminez, SVP, le degré de connaissance de chaque langue à l'échelle de 1 à 5, où 1 = débutant, 5 = couramment			
Język / Langue	Czytanie / Lecture	Mówienie / Conversation	Pisanie / Écriture
12. Czy potrafi Pan/Pani wykonywać inne prace, które nie są poświadczone dokumentami (kwalifikacje), jakie? / Savez-vous effectuer des autres travaux qui ne sont pas confirmés par les documents (qualifications), quels?			
13. Jakie posiada Pan/Pani inne umiejętności (kompetencje) przydatne w pracy? / Quelles autres capacités (compétences) qui peuvent être utiles dans votre travail?			



B.2 Doświadczenie zawodowe / Expérience professionnelle

<p>1. Zawody wyuczone w: / Professions apprises:</p> <p>Polsce: / en Pologne: _____</p> <p>kraju pochodzenia: / dans votre pays d'origine: _____</p> <p>_____</p> <p>innym kraju: / dans un autre pays: _____</p>					
<p>2. Zawody wykonywane w: / Professions exercées:</p> <p>Polsce: / en Pologne: _____</p> <p>kraju pochodzenia: / dans votre pays d'origine: _____</p> <p>_____</p> <p>innym kraju: / dans un autre pays: _____</p>					
<p>3. Przebieg kariery zawodowej: / Votre carrière professionnelle:</p>					
Miejsce pracy / Lieu du travail	Kraj / Pays	Okres pracy / Période	Stanowisko / Poste	Świadcstwo pracy tak/nie / Certificat de travail oui/non	Uwagi / Remarques



4. Czy pracował(a) Pan/Pani jako wolontariusz? / Avez-vous travaillé comme volontaire?

nie / non

tak, proszę wypełnić poniżej: / oui, veuillez remplir le tableau ci-dessous:

Nazwa instytucji / Nom de l'institution	Kraj / Pays	Okres pracy / Période	Zakres obowiązków / Devoirs	Uwagi / Remarques

5. Do jakich organizacji/stowarzyszeń zawodowych Pan/Pani:
De quelles organisations/associations professionnelles:

należy / faites-vous partie? _____

należał(a) / avez-vous fait partie? _____

6. Czy Pana/Pani stan zdrowia wyklucza wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?
Votre état de santé exclue-t-il d'exercer une profession/d'exercer des actes professionnels choisis?

nie / non

tak, jakiego/jakich: / oui, quel(le)/quels(lles)? _____

7. Czy Pana/Pani przekonania społeczne, religijne wykluczają wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?
Vos convictions sociales, religieuses excluent-elle d'exercer une profession/d'exercer des actes professionnels choisis?

nie / non

tak, jakiego/jakich? / oui, quel(le)/quels(lles)? _____



B.3 Komunikacja w języku polskim / Communication en polonais

1. Proszę określić stopień znajomości języka polskiego w skali od 0 do 5, *zaznaczyć właściwe pole*, gdzie 0 = wcale, 5 = biegle

Précisez, SVP, le degré de connaissance de la langue polonaise à l'échelle de 0 à 5, *cochez, SVP, une case appropriée*, où 0 = pas du tout, 5 = couramment:

	0	1	2	3	4	5
Czytanie ze zrozumieniem / Compréhension écrite						
Słuchanie ze zrozumieniem / Compréhension orale						
Pisanie / Écriture						
Mówienie / Conversation						

2. Gdzie uczył(a) się Pan/Pani języka polskiego? Où avez-vous appris le polonais?

Jak długo? / Pendant combien de temps?

3. Czy posiada Pan/Pani świadectwa/certyfikaty ukończenia kursów języka polskiego dla obcokrajowców? / Possédez-vous des certificats / des attestations de fin des cours du polonais pour les étrangers?

tak / oui nie / non

Jeśli tak, to jakie: / Si oui, quels(les): _____

4. Czy rozumie Pan/Pani rozmowę telefoniczną w języku polskim? / Comprenez-vous une conversation au téléphone en polonais?

tak / oui nie / non

5. Jakimi językami może posługiwać się Pan/Pani w pracy? / Quelles langues êtes-vous capable d'utiliser au travail?

6. Jaki język Pan/Pani preferuje w miejscu pracy? / Quelle langue préférez-vous utiliser au travail?



7. Czy posiada Pan/Pani CV opracowane w języku polskim? / Avez-vous votre CV en polonais? <input type="checkbox"/> tak / oui <input type="checkbox"/> nie / non
8. Czy potrafi Pan/Pani wypełnić kwestionariusz osobowy w języku polskim? / Savez-vous remplir un formulaire personnel en polonais? <input type="checkbox"/> tak / oui <input type="checkbox"/> nie / non
9. Czy chciał(a)by Pan/Pani uczęszczać na kurs języka polskiego? / Voudriez-vous fréquenter un cours de polonais? <input type="checkbox"/> tak / oui <input type="checkbox"/> nie / non
10. Opinia doradcy na temat kompetencji komunikacyjnych Klienta: / Opinion du conseiller sur les compétences linguistiques du Client: _____ _____ _____ _____

B.4 Sytuacja rodzinna / Situation familiale

1. Proszę opisać swoją sytuację rodzinną. / Décrivez, SVP, votre situation familiale. _____ _____ _____ _____ _____
--



B.5 Dotychczasowe doświadczenia na polskim rynku pracy**Vos expériences sur le marché du travail polonais**

1. Czy miał(a) Pan/Pani kontakt z polskimi instytucjami pomagającymi osobom poszukującym pracy? / Avez-vous contacté des institutions polonaises qui aident les personnes à trouver un emploi?

nie / non

tak, *proszę podać:* / oui, *précisez, SVP:*

Instytucja / Institution	Data (miesiąc – rok) / Date (mois – année)	W jakim celu? / Dans quel but?	Uwagi / Remarques

2. Czy spotkał(a) się Pan/Pani w Polsce z przejawami dyskryminacji w pracy? / Avez-vous rencontré des manifestations de la discrimination au travail en Pologne?

nie / non

tak, *proszę opisać te sytuacje:* / oui, *décrivez ces situations, SVP:*

3. Co sprawia Panu/Pani największe kłopoty w znalezieniu pracy w Polsce? / Qu'est-ce qui est le plus difficile pour vous lors de la recherche du travail en Pologne?



KWESTIONARIUSZ C QUESTIONNAIRE C

Wymagania dotyczące pracy i kwestionariusz samooceny / Exigences relatives au travail et questionnaire de l'auto-évaluation

Data: / Date: _____

Imię i nazwisko Klienta / Prénom et nom du Client: _____

C.1 Wymagania dotyczące pracy / Exigences relatives au travail

Wypełnia doradca / À remplir par le conseiller

1. Dlaczego chce Pan/Pani podjąć pracę w Polsce? / Pourquoi voulez-vous être embauché en Pologne?

2. Jaka praca jest Pan/Pani najbardziej zainteresowany(a)? / Quel type de travail vous intéresse le plus?

- pracą na cały etat / travail à plein temps
 - pracą dorywczą / travail occasionnel
 - pracą w niepełnym wymiarze godzin / travail à temps partiel
- Ile godzin dziennie? / Combien d'heures par jour? _____

3. Gdzie chciałby/chciałaby Pan/Pani podjąć pracę? / Où souhaiteriez-vous travailler?

- wyłącznie w miejscu zamieszkania / seulement là où j'habite
- na terenie województwa / sur le territoire de la voïvodie
- w najbliższej okolicy / dans les alentours les plus proches
- na terenie całej Polski / sur le territoire de toute la Pologne
- w innym kraju Unii Europejskiej / dans un autre pays de l'Union Européenne

4. Czy ze względu na pracę może Pan/Pani zmienić miejsce zamieszkania? / Pour des raisons relatives à l'emploi, seriez-vous prêt à changer le lieu d'habitation?

- tak / oui
- nie / non

5. W jakich zawodach podjąłby/podjęłaby Pan/Pani pracę? / Dans quelles professions souhaiteriez-vous travailler? _____



6. Czy ze względu na możliwość zdobycia pracy zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/Pani na podjęcie kształcenia w celu zdobycia nowego zawodu? / Pour des raisons relatives à la possibilité d'avoir un emploi, seriez-vous prêt à entreprendre les études pour apprendre une nouvelle profession?

tak / oui nie / non

Jeśli tak, to w jakim kierunku?

Si oui, dans quel domaine? _____

7. Czy dotychczas szukał(a) Pan/Pani pracy w Polsce? / Avez-vous déjà cherché du travail en Pologne?

tak / oui nie / non

Jeśli tak, to w jaki sposób?

Si oui, comment? _____



C.2 Kwestionariusz samooceny / Questionnaire de l'auto-évaluation

W skali 0-7 (gdzie 0 = to stwierdzenie w ogóle mnie nie dotyczy a 7 = to stwierdzenie dotyczy mnie całkowicie) proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń. / Présentez votre attitude, SVP, vis à vis les affirmations ci-dessous à l'échelle 0-7 (où 0 = une affirmation qui ne me concerne pas du tout, et 7 = une affirmation avec laquelle je suis tout à fait d'accord).

1.	Mam duże szanse, żeby dostać dobrą pracę w Polsce J'ai beaucoup de chances pour obtenir un bon travail en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
2.	Wiem, co chcę robić, potrzebuję tylko pomocy w znalezieniu odpowiedniej pracy Je sais ce que je veux faire, je n'ai besoin que de l'aide à trouver un travail convenable	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
3.	Brakuje mi wiedzy o sposobach poszukiwania pracy w Polsce Je ne dispose pas de savoir nécessaire relatif aux modalités de la recherche de l'emploi en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
4.	Nie wiem, co mógłbym/mogłabym robić w Polsce Je ne sais pas ce que je pourrais faire en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
5.	Moja narodowość może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Ma nationalité peut rendre plus difficile de trouver une emploi en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
6.	Polacy są niechętnie nastawieni do obcokrajowców w pracy Les polonais traitent les étrangers dans le lieu du travail avec malveillance	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
7.	Stosunek do pracy w Polsce jest inny niż w kraju, z którego pochodzę L'attitude envers le travail en Pologne est différent de celui dans mon pays d'origine	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
8.	Relacje pracownika i pracodawcy są w Polsce inne niż w kraju, z którego pochodzę Les relations employeur - travailleur en Pologne sont différentes de celles dans mon pays d'origine	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
9.	Moje poglądy religijne mogą mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Mes convictions religieuses peuvent rendre plus difficile de trouver un emploi en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
10.	Mój wiek może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Mon âge peut rendre plus difficile de trouver un emploi en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
11.	Moja sytuacja rodzinna może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Ma situation familiale peut rendre plus difficile de trouver un emploi en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
12.	Moja rasa może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Ma race peut rendre plus difficile de trouver un emploi en Pologne	0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7

13.	Moja płeć może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Mon sexe peut rendre plus difficile de trouver un emploi en Pologne	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
14.	Mój status imigracyjny może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Mon statut d'immigrant peut rendre plus difficile de trouver un emploi en Pologne	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
15.	Moja znajomość języka polskiego jest wystarczająca do porozumiewania się w pracy Ma connaissance du polonais est suffisante pour communiquer au travail	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
16.	Wiem, jakie instytucje mogą mi pomóc na rynku pracy w Polsce Je connais des institutions où je peux chercher de l'aide lors de la recherche de l'emploi sur le marché du travail en Pologne	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
17.	Mam się do kogo zwrócić po pomoc w poszukiwaniu pracy Il y a des personnes à qui je peux demander de l'aide à trouver un emploi	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
18.	Boję się rozmawiać z polskimi pracodawcami J'ai peur de parler avec les employeurs polonais	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
19.	Myślę o założeniu własnej firmy w Polsce J'ai l'intention de fonder mon entreprise en Pologne	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
20.	Chciałbym/chciałabym zdobyć nowy zawód Je voudrais apprendre une nouvelle profession	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
21.	Chciałbym/chciałabym uczyć się w Polsce Je voudrais faire des études en Pologne	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
22.	Doświadczałem/doświadczałam objawów dyskryminacji ze względu na moją narodowość J'ai éprouvé des manifestations de la discrimination à cause de ma nationalité	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
23.	Potrafię dogadywać się z osobami o innych poglądach Je sais trouver un compromis avec les personnes qui ont un avis différent	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
24.	Najchętniej pracowałbym/pracowałabym z osobami mojej narodowości Le mieux pour moi, il serait de travailler avec les personnes de ma nationalité	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
25.	Mam problemy z porozumiewaniem się w języku polskim J'ai des problèmes à communiquer en polonais	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7



KWESTIONARIUSZ D QUESTIONNAIRE D

Wnioski i plan działania / Conclusions et plan d'action

Data: / Date: _____

Imię i nazwisko Klienta: / Prénom et nom du Client: _____

Imię i nazwisko Doradcy: / Prénom et nom du Conseiller: _____

1. Opis aktualnej sytuacji Klienta w odniesieniu do rynku pracy: / Description de la situation actuelle du Client par rapport au marché du travail:

2. Mocne strony Klienta: / Forces du Client:

- _____ _____
 _____ _____

3. Słabe strony Klienta: / Faiblesses du Client:

- _____ _____
 _____ _____

4. Cele krótkoterminowe: (do 3 miesięcy) / Objectifs à court terme (jusqu'à 3 mois):

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____



5. Cele bieżące (do kolejnego spotkania) / Objectifs actuels (jusqu'à la prochaine rencontre):		
Zadanie / Devoir	Miejsce realizacji / Lieu de sa réalisation	Termin realizacji / Délai de la réalisation

6. Zadania sugerowane przez doradcę: / Devoirs suggérés par le conseiller:

kurs języka polskiego / cours du polonais

kontakt z pomocą społeczną – świadczenia socjalne, jakie? / contact avec l'assistance sociale – allocations sociales, quelles? _____

kontakt z prawnikiem / contact avec un juriste

kurs zawodowy, jaki? / cours de formation professionnelle, quel? _____

kurs prawa jazdy / cours de conduite

zajęcia w Klubie Pracy / cours au Club de Travail

kurs dotyczący opracowywania dokumentów aplikacyjnych / cours de la préparation des documents qui doivent se trouver dans le dossier de la personne qui cherche un emploi

kontakt z lekarzem, jakim? / contact avec un médecin, quel? _____

wyjaśnienie uznawalności wykształcenia / explication de l'approbation de la formation

kurs dotyczący zakładania własnej działalności gospodarczej / cours relatif à la fondation d'une propre exploitation

kontakt z psychologiem / contact avec un psychologue

badania sanitarno-epidemiologiczne z wpisem do pracowniczej książeczki zdrowia / examens sanitaires et épidémiologiques avec une inscription au livret de santé du travailleur

kontakt z innym specjalistą, jakim? / contact avec un autre spécialiste, quel? _____

inne / autres: _____

7. Data kolejnego spotkania: / Date de la prochaine rencontre: _____

_____	_____
Podpis Doradcy / Signature du Conseiller	Podpis Klienta / Signature du Client



KWESTIONARIUSZ A АНКЕТА А

Proszę wypełnić drukowanymi literami / Прошу заполнять печатными буквами

Data: / Дата: _____

A.1 Dane osobowe / Персональные данные

Nazwisko: / Фамилия: _____

Imiona: / Имена: _____

Płeć: / Пол: kobieta / женщина mężczyzna / мужчина

Data urodzenia: / Дата рождения: _____

Miejsce urodzenia: / Место рождения: _____

Kraj urodzenia: / Страна рождения: _____

Narodowość: / Национальность: _____

Obywatelstwo: / Гражданство: _____

Stan cywilny: / Гражданское состояние:

wolny / wolna żonaty / zameżna wdowiec / wdowa
неженатый / незамужняя женатый / замужняя вдовец / вдова

Adres zameldowania: / Адрес прописки: _____

Adres do korespondencji: / Адрес для переписки: _____

Nr telefonu stacjonarnego: / Nr стационарного телефона: _____

Nr telefonu komórkowego: / Nr сотового телефона: _____

Adres e-mail: / Адрес e-mail: _____

Prawo jazdy: tak / да nie / нет

Водительские права:

Kraj wydania: _____

Страна выдачи:

Data przyjazdu do Polski (miesiąc – rok): _____

Дата приезда в Польшу (месяц – год): _____

Czy jest to Pana/Pani pierwszy pobyt w Polsce? tak / да nie / нет

Это Ваше первое пребывание в Польше?

W jakich krajach mieszkał(a) Pan/Pani dłużej niż 3 miesiące?

В каких странах Вы жили дольше, чем 3 месяца?

Kraj: / Страна:

Okres pobytu: / Срок пребывания:

Status: / Статус:

obywatel Rzeczypospolitej Polski / гражданин Польши

obywatel Unii Europejskiej / гражданин Евросоюза

repatriant / репатриант

uchodźca / беженец

pobyt tolerowany / толерантное пребывание

inne / другое: _____

Rodzaj wydanego dokumentu zezwalającego na pobyt na terenie Rzeczypospolitej Polskiej:

Тип выданного документа, позволяющего на пребывание на территории Польши:

Data ważności wyżej wymienionego dokumentu: _____

Срок действия названного документа:

Czy porozumiewa się Pan/Pani w języku polskim?

Говорите ли Вы на польском?

tak / да nie / нет

Czy posiada Pan/Pani nr PESEL?

Имеете ли Вы номер PESEL?

tak / да nie / нет

Czy posiada Pan/Pani NIP?

Есть ли у Вас номер NIP (ИНН)?

tak / да nie / нет



<p>Wykształcenie: Образование:</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe начальное</p> <p><input type="checkbox"/> średnie среднее</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe licencjackie высшее – бакалавр</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe inżynierskie высшее инженерное</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe magisterskie высшее – магистр</p> <p><input type="checkbox"/> doktorat i wyżej кандидат наук и выше</p> <p><input type="checkbox"/> inne: _____ другое:</p>	<p>Status na rynku pracy: Статус на рынке труда:</p> <p><input type="checkbox"/> pracujący занятый</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny z prawem do zasiłku безработный с правом на пособие</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny bez prawa do zasiłku безработный без права на пособие</p> <p>Czy jest Pan/Pani zarejestrowany(a) w Powiatowym Urzędzie Pracy? Зарегистрированы ли Вы в районном центре занятости?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / да <input type="checkbox"/> nie / нет</p> <p>Ostatnio wykonywany zawód w: Последняя профессия в:</p> <p>– Polsce / Польше: _____</p> <p>_____</p> <p>– kraju pochodzenia: / стране происхождения: _____</p> <p>_____</p> <p>Czy posiada Pan/Pani prawo do pracy w Polsce? Имеете ли Вы право на трудоустройство в Польше?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / да <input type="checkbox"/> nie / нет</p>
<p>Czy wcześniej korzystał(a) Pan/Pani z poradnictwa zawodowego? Пользовались ли Вы раньше советами по трудоустройству?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / да <input type="checkbox"/> nie / нет</p> <p>W jakim kraju? / В какой стране? _____</p> <p>Czego dotyczyła porada? / Чего касался совет?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

A.2 Oczekiwania osoby radzącej się / Ожидания лица, которое ждёт совета

Jakiej pomocy oczekuje Pan/Pani od doradcy zawodowego? – proszę zaznaczyć wszystkie, którymi jest Pan/Pani zainteresowany(a).

Какую помощь Вы хотите получить у консультанта по профессии? – прошу отметить все, которыми Вы заинтересованы.

Pomoc w znalezieniu pracy**Помощь в трудоустройстве**

- Pomoc w poszukiwaniu ofert pracy
Помощь в поиске предложений работы
- Pomoc w opracowaniu dokumentów potrzebnych podczas poszukiwania pracy
Помощь в подготовке документов, необходимых при поиске работы
- Skierowanie na szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy
Направление на обучение в области методов поиска работы
- Pomoc w znalezieniu adresów instytucji pomagających osobom poszukującym pracy
Помощь в нахождении адресов учреждений, помогающих людям, ищущим работу
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących kształcenia w wybranych zawodach
Помощь в нахождении информации об обучении выбранной профессии
- Pomoc w opracowaniu planu poszukiwania pracy w Polsce
Помощь в подготовке плана поиска работы в Польше
- Skierowanie na szkolenie z zakresu polskiego prawa pracy
Направление на обучение на тему польского трудового законодательства
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących założenia własnej firmy w Polsce
Помощь в нахождении информации на тему открытия собственной фирмы в Польше
- Pomoc w zakresie zdobycia nowego zawodu
Помощь в получении новой профессии
- Pomoc w rozwiązaniu problemów związanych z poszukiwaniem pracy w Polsce. Jakich?
Помощь в решении проблем, связанных с поиском работы в Польше. Каких?



Pomoc w uporządkowaniu dokumentów i uregulowaniu sytuacji prawnej
Помощь в упорядочении документов и юридической ситуации

- Pomoc w wypełnianiu dokumentów (kwestionariusze, druki urzędowe)
Помощь при заполнении документов (анкеты, официальные документы)
- Pomoc w zakresie uzyskania formalnego uznania w Polsce wykształcenia zdobytego w kraju pochodzenia lub w innym kraju
Помощь в формальном признании в Польше образования, полученного в стране происхождения или другой стране (нострификация)
- Pomoc w zakresie uzyskania uznania w Polsce kwalifikacji zawodowych uzyskanych w kraj pochodzenia lub w innym kraju
Помощь в признании в Польше профессиональных квалификаций, полученных в стране происхождения или другой стране
- Pomoc w kontakcie z Urzędem ds. Repatriacji i Cudzoziemców
Помощь в контактах с Управлением по репатриации и иностранцах

Pomoc w zakresie nauki języka polskiego
Помощь в обучении польскому языку

- Pomoc w znalezieniu kursów języka polskiego
Помощь в поиске курсов польского языка
- Pomoc w znalezieniu ośrodków egzaminacyjnych w zakresie znajomości języka polskiego
Помощь в поиске центров по сдаче экзаменов по польскому языку

Pomoc w rozwiązaniu problemów bytowych
Помощь в решении бытовых проблем

- Pomoc w rozwiązaniu problemów socjalnych
Помощь в решении социальных проблем
- Pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych
Помощь в решении проблем с квартирой
- Pomoc w rozwiązaniu problemów związanych z opieką zdrowotną
Помощь в решении проблем, связанных со здравоохранением

Inne: / Другое: _____



KWESTIONARIUSZ B АНКЕТА Б

Data: / Дата: _____

Dane z wywiadu, wypełnia doradca / Данные опроса, заполняет консультант

Imię i nazwisko Klienta: / Имя и фамилия Клиента: _____

B.1 Wykształcenie / Образование

1. Jakie szkoły Pan/Pani ukończył(a)? / Какое учебное заведение Вы окончили?	Nazwa szkoły / Название учебного заведения	Kraj / Страна	Rok ukończenia / Год окончания	Poziom edukacji / Уровень образования	Świadczenia, tak/nie, czy są potwierdzone / Свидетельства/нет, были ли подтверждены	Język wykładowy / Язык преподавания	Uwagi / Замечания

¹ Podstawowy, gimnazjalny, średni, wyższy licencjacki, wyższy magisterski, podyplomowy, inny.
Начальное, гимназическое, среднее, бакалавр, магистр, аспирант, другое



2. Jakie kursy, szkolenia Pan/Pani ukończył(a) – kiedy, w jakim kraju? / Какие курсы, тренинг Вы окончили – когда, в какой стране?				
Nazwa kursu/szkolenia / Название курса /тренинга	Data ukończenia / Data окончания	Kraj / Страна	Dokument poświadczający (tak/nie) / Подтвержда- ющий документ (да/нет)	Nabyte umiejętności i kwalifikacje / Приобретенные умения и ква- лификации
3. Jakie posiada Pan/Pani certyfikaty, uprawnienia do wykonywania wybranych szponności zawodowych? / Какие Вы имеете сертификаты, права на выполнение профессиональных обязанностей?				
Nazwa szponności zawodowej/ На- звание профессиональной обя- занности	Zakres uprawnień / Об- ласть прав	Rok nabycia upraw- nień / Год приоб- ретення прав	Dokument poświadczają- cy (tak/nie – jeśli tak, w jakim kraju uzyskany) / Подтверждающий до- кумент (да/нет – если да, то в какой стране получен)	Uwagi / Замечания
4. Czy starał(a) się Pan/Pani o uznanie wykształcenia przez władze Polski? Пробовали ли Вы легализовать своё образование в Польше? <input type="checkbox"/> nie / нет <input type="checkbox"/> tak, z jakim skutkiem? / да, с каким результатом? _____ _____				
5. Czy potrafi Pan/Pani obsługiwać komputer? Умеете ли Вы обслуживать компьютер? <input type="checkbox"/> nie / нет <input type="checkbox"/> tak, jakie programy? / да, какие программы? _____ _____				



6. Czy ma Pan/Pani dostęp do komputera? Есть ли у Вас доступ к компьютеру?	<input type="checkbox"/> tak / да	<input type="checkbox"/> nie / нет	
7. Czy posiada Pan/Pani własny komputer? Есть ли у Вас собственный компьютер?	<input type="checkbox"/> tak / да	<input type="checkbox"/> nie / нет	
8. Czy posiada Pan/Pani prawo jazdy? Есть ли у Вас водительские права?	<input type="checkbox"/> tak / да	<input type="checkbox"/> nie / нет	
9. Czy posiada Pan/Pani polskie prawo jazdy? Есть ли у Вас польские водительские права?	<input type="checkbox"/> nie / нет <input type="checkbox"/> tak, kategorie: / да, категории: A1, A, B1, B, C1, C, D1, D, BE, C1E, CE, D1E, DE, T		
10. Czy posiada Pan/Pani własny samochód? Есть ли у Вас своя машина?	<input type="checkbox"/> tak / да	<input type="checkbox"/> nie / нет	
11. Znajomość języków obcych. / Знание иностранных языков. Proszę określić stopień znajomości każdego języka w skali od 1 do 5, gdzie 1= słabo, 5 = biegle / Отметьте степень владения каждым языком по шкале от 1 до 5, где 1= слабо, 5 = бегло			
Język / Язык	Czytanie / Чтение	Mówienie / Устная речь	Pisanie / Письмо
12. Czy potrafi Pan/Pani wykonywać inne prace, które nie są poświadczone dokumentami (kwalifikacje), jakie? / Можете ли Вы выполнять другую работу, которой не подтверждают документы (квалификации), какие?			
13. Jakie posiada Pan/Pani inne umiejętności (kompetencje) przydatne w pracy? / Владете ли Вы другими умениями (компетенциями), пригодными в работе?			

B.2 Doświadczenie zawodowe / Профессиональный опыт

1. Zawody wyuczone w: / Профессия, приобретённая в: Polsce: / Польше: _____ kraju pochodzenia: / стране происхождения: _____ _____innym kraju: / другой стране: _____					
2. Zawody wykonywane w: / Профессия, практикуемая в: Polsce: / Польше: _____ kraju pochodzenia: / стране происхождения: _____ _____innym kraju: / другой стране: _____					
3. Przebieg kariery zawodowej: / Ход профессиональной карьеры:					
Miejsce pracy / Место работы	Kraj / Страна	Okres pracy / Срок работы	Stanowisko / Должность	Świadectwo pracy tak/nie / Свидетельство работы да/нет	Uwagi / Замечания



4. Czy pracował(a) Pan/Pani jako wolontariusz? / Работали ли Вы как волонтер?

 nie / нет tak, proszę wypełnić poniżej / да, прошу заполнить ниже:

Nazwa instytucji / Название учреждения	Kraj / Страна	Okres pracy / Срок работы	Zakres obowiązków / Объем обязанностей	Uwagi / Замечания

5. Do jakich organizacji/stowarzyszeń zawodowych Pan/Pani:

К каким профессиональным организациям /ассоциациям Вы:

 należy? / принадлежите?: _____

 należał(a)? / принадлежали?: _____

6. Czy Pana/Pani stan zdrowia wyklucza wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?

Исключает ли Ваше состояние здоровья работы по какой-либо профессии /выбранной профессиональной деятельности?

 nie / нет tak, jakiego/jakich? / да, какой?: _____

7. Czy Pana/Pani przekonania społeczne, religijne wykluczają wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?

Исключают ли Ваши социальные или религиозные убеждения выполнение каких-либо профессий / выбранной профессиональной деятельности?

 nie / нет tak, jakiego/jakich? / да, какой?

B.3 Komunikacja w języku polskim / Общение на польском языке

1. Proszę określić stopień znajomości języka polskiego w skali od 0 do 5, zaznaczyć właściwe pole, gdzie 0 = wcale, 5 = biegle:

Прошу определить степень овладения польским языком по шкале от 0 до 5, отметить нужное поле, где 0 = вообще нет, 5 = бегло:

	0	1	2	3	4	5
Czytanie ze zrozumieniem / Чтение с пониманием						
Słuchanie ze zrozumieniem / Слушание с пониманием						
Pisanie / Умение писать						
Mówienie / Устная речь						

2. Gdzie uczył(a) się Pan/Pani języka polskiego? / Где Вы учили польский язык?

Jak długo? / Как долго?

3. Czy posiada Pan/Pani świadectwa/certyfikaty ukończenia kursów języka polskiego dla obcokrajowców? / Есть ли у Вас свидетельства / сертификаты окончания курсов польского языка для иностранцев?

tak / да nie / нет

Jeśli tak, to jakie: / Если да, какие: _____

4. Czy rozumie Pan/Pani rozmowę telefoniczną w języku polskim? / Понимаете ли Вы телефонный разговор на польском языке?

tak / да nie / нет

5. Jakimi językami może posługiwać się Pan/Pani w pracy? / Какими языками Вы можете пользоваться на работе?

6. Jaki język Pan/Pani preferuje w miejscu pracy? / Какой язык Вы предпочитаете на рабочем месте?



7. Czy posiada Pan/Pani CV opracowane w języku polskim? / Есть ли у Вас CV на польском языке? <input type="checkbox"/> tak / да <input type="checkbox"/> nie / нет
8. Czy potrafi Pan/Pani wypełnić kwestionariusz osobowy w języku polskim? / Можете ли Вы заполнить персональную анкету на польском языке? <input type="checkbox"/> tak / да <input type="checkbox"/> nie / нет
9. Czy chciał(a)by Pan/Pani uczęszczać na kurs języka polskiego? / Хотели ли бы Вы ходить на курсы польского языка? <input type="checkbox"/> tak / да <input type="checkbox"/> nie / нет
10. Opinia doradcy na temat kompetencji komunikacyjnych Klienta / Мнение консультанта на тему компетенции в общении Клиента: _____ _____ _____ _____

B.4 Sytuacja rodzinna / Семейное положение

1. Proszę opisać swoją sytuację rodzinną. / Прошу описать своё семейное положение. _____ _____ _____ _____ _____



B.5 Dotychczasowe doświadczenia na polskim rynku pracy**Прежний опыт на польском рынке труда**

1. Czy miał(a) Pan/Pani kontakt z polskimi instytucjami pomagającymi osobom poszukującym pracy? / Был ли у Вас контакт с польскими учреждениями, помогающими людям в поиске работы?

nie / нет

tak, proszę podać/ да, прошу указать:

Institucja / Учреждение	Data (miesiąc – rok) / Дата (месяц – год)	W jakim celu? / С какой целью?	Uwagi / Замечания

2. Czy spotkał(a) się Pan/Pani w Polsce z przejawami dyskryminacji w pracy? / Встречались ли Вы в Польше с дискриминацией на работе?

nie / нет

tak, proszę opisać te sytuacje: / да, прошу описать эту ситуацию:

3. Co sprawia Panu/Pani największe kłopoty w znalezieniu pracy w Polsce? / Что создаёт Вас самые серьезные проблемы в поиске работы в Польше?



KWESTIONARIUSZ C

АНКЕТА C

Wymagania dotyczące pracy i kwestionariusz samooceny / Требования относительно работы и анкета самооценки

Data / Дата: _____

Imię i nazwisko Klienta: / Имя и фамилия Клиента: _____

C.1 Wymagania dotyczące pracy / Требование, касающиеся работы.

Wypełnia doradca / Заполняет консультант

1. Dlaczego chce Pan/Pani podjąć pracę w Polsce? / Почему Вы хотите работать в Польше?

2. Jaka pracą jest Pan/Pani najbardziej zainteresowany(a)? / Какая работа Вас интересует более всего?

- pracą na cały etat / работа по полную ставку
 - pracą dorywczą / на территории воеводства
 - pracą w niepełnym wymiarze godzin / работа за часть ставки
- Ile godzin dziennie? / Сколько часов в день? _____

3. Gdzie chciałby/chciałaby Pan/Pani podjąć pracę? / Где Вы хотели бы работать?

- wyłącznie w miejscu zamieszkania / только по месту проживания
- na terenie województwa / на территории воеводства
- w najbliższej okolicy / в ближайшей окрестности
- na terenie całej Polski / на территории всей Польши
- w innym kraju Unii Europejskiej / в другой стране Евросоюза

4. Czy ze względu na pracę może Pan/Pani zmienić miejsce zamieszkania? / Можете ли Вы из-за работы сменить место жительства?

- tak / да
- nie / нет

5. W jakich zawodach podjąłby/podjęłaby Pan/Pani pracę?

По какой профессии Вы хотели бы работать? _____



6. Czy ze względu na możliwość zdobycia pracy zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/Pani na podjęcie kształcenia w celu zdobycia nowego zawodu? / Решились ли бы Вы для получения работы пройти переподготовку?

tak / да nie / нет

Jeśli tak, to w jakim kierunku?

Если да, какой по профессии? _____

7. Czy dotychczas szukał(a) Pan/Pani pracy w Polsce? / Искали ли Вы раньше работу в Польше?

tak / да nie / нет

Jeśli tak, to w jaki sposób?

Если да, то каким образом? _____



C.2 Kwestionariusz samooceny / Анкета самооценки

W skali 0-7 (gdzie 0 = to stwierdzenie w ogóle mnie nie dotyczy a 7 = to stwierdzenie dotyczy mnie całkowicie) proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń. / По шкале 0-7 (где 0 = это высказывание вообще меня не касается, а 7 = это высказывание касается меня на 100%) прошу отнестись к утверждениям ниже.

1.	Mam duże szanse, żeby dostać dobrą pracę w Polsce У меня хорошие шансы найти хорошую работу в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
2.	Wiem, co chcę robić, potrzebuję tylko pomocy w znalezieniu odpowiedniej pracy Я знаю, что я хочу делать, мне нужна помощь только в нахождении соответствующей работы	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
3.	Brakuje mi wiedzy o sposobach poszukiwania pracy w Polsce Мне не хватает знаний, как искать работу в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
4.	Nie wiem, co mógłbym/mogłabym robić w Polsce Я не знаю, что я мог/могла бы делать в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
5.	Moja narodowość może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Моя национальность может затруднить мне нахождение работы в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
6.	Polacy są niechętnie nastawieni do obcokrajowców w pracy Поляки недоброжелательны к иностранцам на работе	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
7.	Stosunek do pracy w Polsce jest inny niż w kraju, z którego pochodzę Подход к работе в Польше другой, чем в моей родной стране	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
8.	Relacje pracownika i pracodawcy są w Polsce inne niż w kraju, z którego pochodzę Отношения между работником и работодателем в Польше не такие, как в моей родной стране	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
9.	Moje poglądy religijne mogą mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Мои религиозные взгляды могут осложнить нахождение работы в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
10.	Mój wiek może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Мой возраст может мне осложнить нахождение работы в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
11.	Moja sytuacja rodzinna może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Моё семейное положение может мне осложнить нахождение работы в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7



12.	Moja rasa może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Моя раса может мне осложнить нахождение работы в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
13.	Moja płęć może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Мой пол может мне осложнить нахождение работы в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
14.	Mój status imigracyjny może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Мой статус иммигранта может мне осложнить нахождение работы в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
15.	Moja znajomość języka polskiego jest wystarczająca do porozumiewania się w pracy Моё знание языка достаточно для общения на работе	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
16.	Wiem, jakie instytucje mogą mi pomóc na rynku pracy w Polsce Я знаю, какие учреждения могут мне помочь на рынке труда в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
17.	Mam się do kogo zwrócić po pomoc w poszukiwaniu pracy Мне есть к кому обратиться за помощью при поиске работы	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
18.	Boję się rozmawiać z polskimi pracodawcami Я боюсь разговаривать с польскими работодателями	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
19.	Myślę o założeniu własnej firmy w Polsce Я планирую основать свою фирму в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
20.	Chciałbym/chciałabym zdobyć nowy zawód Я хотел/а бы получить новую профессию	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
21.	Chciałbym/chciałabym uczyć się w Polsce Я хотел/а бы учиться в Польше	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
22.	Doświadczalem/doświadczalam objawów dyskryminacji ze względu na moją narodowość Я почувствовал/а признаки дискриминации из-за своей национальности	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
23.	Potrafię dogadywać się z osobami o innych poglądach Я умею договариваться с людьми, имеющими иное мировоззрение	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
24.	Najchętniej pracowałbym/pracowałabym z osobami mojej narodowości Я предпочитаю работать с людьми моей национальности	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
25.	Mam problemy z porozumiewaniem się w języku polskim У меня есть проблемы с общением на польском языке	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7



KWESTIONARIUSZ D АНКЕТА D

Wnioski i plan działania / Выводы и план действий

Data: / Дата: _____

Imię i nazwisko Klienta: / Имя и фамилия Клиента: _____

Imię i nazwisko Doradcy: / Имя и фамилия Консультанта: _____

1. Opis aktualnej sytuacji Klienta w odniesieniu do rynku pracy / Описание актуальной ситуации клиента в аспекте рынка труда:

2. Mocne strony Klienta / Сильные стороны Клиента:

- _____ _____
 _____ _____

3. Słabe strony Klienta / Слабые стороны Клиента:

- _____ _____
 _____ _____

4. Cele krótkoterminowe (do 3 miesięcy): / Краткосрочные цели (до 3 месяцев):

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____



5. Cele bieżące (do kolejnego spotkania): / Текущие цели (до следующей встречи):		
Zadanie / Задание	Miejsce realizacji / Место выполнения	Termin realizacji / Срок выполнения

6. Zadania sugerowane przez doradcę / Задания, рекомендуемые консультантом:

kurs języka polskiego / курс польского языка

kontakt z pomocą społeczną – świadczenia socjalne, jakie? / контакт с социальной помощью – социальные выплаты, какие? _____

kontakt z prawnikiem / контакт с юристом

kurs zawodowy, jaki? / профессиональный курс, какой? _____

kurs prawa jazdy / курс на водительские права

zajęcia w Klubie Pracy / занятия в Клубе Занятости

kurs dotyczący opracowywania dokumentów aplikacyjnych / курс, касающийся подготовки аппликационных документов

kontakt z lekarzem, jakim? / контакт с врачом, каким? _____

wyjaśnienie uznawalności wykształcenia / выяснение признания образования

kurs dotyczący zakładania własnej działalności gospodarczej / курс на тему основания собственной фирмы

kontakt z psychologiem / контакт с психологом

badania sanitarno-epidemiologiczne z wpisem do pracowniczej książeczki zdrowia / санитарно-эпидемиологические исследования с записью в медицинской книжке работника

kontakt z innym specjalistą, jakim? / контакт с другим специалистом, каким? _____

inne: / другое: _____

7. Data kolejnego spotkania: / Дата очередной встречи: _____

_____	_____
Podpis Doradcy / Подпись Консультанта	Podpis Klienta / Подпись Клиента



Data przyjazdu do Polski (miesiąc – rok): _____

Ngày nhập cư vào Ba Lan:

Czy jest to Pana/Pani pierwszy pobyt w Polsce? tak / đúng nie / không

Đây là lần đầu tiên Anh/Chị tới Ba Lan?

W jakich krajach mieszkał(a) Pan/Pani dłużej niż 3 miesiące?

Anh/Chị đã từng ở những nước nào lâu hơn 3 tháng?

Kraj: / tên quốc gia:

Okres pobytu / Thời gian cư trú:

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Status: / theo diện:

- obywatel Rzeczypospolitej Polski / công dân Cộng Hòa Ba Lan
- obywatel Unii Europejskiej / công dân Liên Minh Châu Âu
- repatriant / người hồi hương
- uchodźca / người tị nạn
- pobyt tolerowany / cư trú nhân đạo
- inne: / diện khác: _____

Rodzaj wydanego dokumentu zezwalającego na pobyt na terenie Rzeczypospolitej Polskiej:

Giấy tờ cho phép tôi được sống trên lãnh thổ Cộng Hòa Ba Lan là giấy diện:

Data ważności wyżej wymienionego dokumentu: _____

Thời hạn của giấy thể:

Czy porozumiewa się Pan/Pani w języku polskim?

Anh/Chị có nói chuyện bằng tiếng Ba Lan được không?

- tak / có nie / không

Czy posiada Pan/Pani nr PESEL?

Anh/Chị có số PESEL không?

- tak / có nie / không

Czy posiada Pan/Pani NIP? Anh/Chị có số NIP không?

- tak / có nie / không



<p>Wykształcenie: Học vấn:</p> <p><input type="checkbox"/> podstawowe cơ sở</p> <p><input type="checkbox"/> średnie trung học</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe licencjackie đại học nhỡ</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe inżynierskie đại học kĩ sư</p> <p><input type="checkbox"/> wyższe magisterskie đại học</p> <p><input type="checkbox"/> doktorat i wyżej tiên sĩ hoặc cao hơn</p> <p><input type="checkbox"/> inne: _____ học vấn khác</p>	<p>Status na rynku pracy: Tình trạng hiện nay trên thị trường việc làm:</p> <p><input type="checkbox"/> pracujący đang làm việc</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny z prawem do zasiłku thất nghiệp có quyền trợ cấp</p> <p><input type="checkbox"/> bezrobotny bez prawa do zasiłku thất nghiệp không quyền trợ cấp</p> <p>Czy jest Pan/Pani zarejestrowany(a) w Powiatowym Urzędzie Pracy? Anh/Chị có đăng kí trong Ủy Ban Lao Động của huyện hay không?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / có <input type="checkbox"/> nie / không</p> <p>Ostatnio wykonywany zawód w: Nghề Anh/Chị làm gần nhất đây là: - Polsce / tại Ba Lan: _____</p> <p>_____</p> <p>- kraju pochodzenia / khi còn ở trong nước: _____</p> <p>_____</p> <p>Czy posiada Pan/Pani prawo do pracy w Polsce? Anh/Chị có quyền lao động tại Ba Lan hay không?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / có <input type="checkbox"/> nie / không</p>
<p>Czy wcześniej korzystał(a) Pan/Pani z poradnictwa zawodowego? Anh/Chị đã bao giờ tìm đến cố vấn nghề nghiệp hay chưa?</p> <p><input type="checkbox"/> tak / có <input type="checkbox"/> nie / chưa</p> <p>W jakim kraju? / tại quốc gia nào? _____</p> <p>Czego dotyczyła porada? / Cố vấn về điều gì?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	



A.2 Oczekiwania osoby radzącej się / Những mong muốn của người tìm cố vấn

Jakiej pomocy oczekuje Pan/Pani od doradcy zawodowego? – proszę zaznaczyć wszystkie, którymi jest Pan/Pani zainteresowany(a) / Anh/Chị mong đợi gì từ cố vấn nghề nghiệp? – xin hãy chỉ ra tất cả những điểm mà Anh/Chị quan tâm

Pomoc w znalezieniu pracy

Muốn được giúp đỡ trong tìm kiếm công việc

- Pomoc w poszukiwaniu ofert pracy
Giúp tìm các chào mời lao động
- Pomoc w opracowaniu dokumentów potrzebnych podczas poszukiwania pracy
Giúp viết các đơn từ cần có trong khi tìm việc
- Skierowanie na szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy
Giúp dẫn dắt tới các khóa học liên quan tới phương cách tìm việc làm
- Pomoc w znalezieniu adresów instytucji pomagających osobom poszukującym pracy
Giúp tìm tới các cơ sở hỗ trợ người tìm việc
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących kształcenia w wybranych zawodach
Giúp tìm các thông tin liên quan tới học vấn trong những nghề nghiệp nhất định
- Pomoc w opracowaniu planu poszukiwania pracy w Polsce
Giúp chỉ ra các khâu phải làm khi kiếm việc tại Ba Lan
- Skierowanie na szkolenie z zakresu polskiego prawa pracy
Giúp dẫn dắt tới các khóa học về luật lao động tại Ba Lan
- Pomoc w znalezieniu informacji dotyczących założenia własnej firmy w Polsce
Giúp tìm thông tin về quá trình hình thành lập hãng tư nhân riêng biệt tại Ba Lan
- Pomoc w zakresie zdobycia nowego zawodu
Giúp tìm thêm nghề mới
- Pomoc w rozwiązaniu problemów związanych z poszukiwaniem pracy w Polsce. Jakich?
Giúp giải quyết các vấn đề liên quan tới tìm việc tại Ba Lan. Những vấn đề gì?



Pomoc w uporządkowaniu dokumentów i uregulowaniu sytuacji prawnej*Giúp hệ thống hóa đơn từ và điều chỉnh tình trạng pháp luật của người tìm việc*

- Pomoc w wypełnianiu dokumentów (kwestionariusze, druki urzędowe)
Giúp điền đơn trắc nghiệm, đơn ủy ban
- Pomoc w zakresie uzyskania formalnego uznania w Polsce wykształcenia zdobytego w kraju pochodzenia lub w innym kraju / Giúp chứng chỉ học vấn dành được từ nước ngoài được công nhận tại Ba Lan
- Pomoc w zakresie uzyskania uznania w Polsce kwalifikacji zawodowych uzyskanych w kraju pochodzenia lub w innym kraju
Giúp chứng chỉ nghề nghiệp dành được từ nước ngoài được công nhận tại Ba Lan
- Pomoc w kontakcie z Urzędem ds. Repatriacji i Cudzoziemców
Giúp liên hệ với Ủy Ban Hội Hương và Người Nước Ngoài

Pomoc w zakresie nauki języka polskiego*Giúp đỡ học tiếng Ba Lan*

- Pomoc w znalezieniu kursów języka polskiego
Giúp tìm các khóa học tiếng Ba Lan
- Pomoc w znalezieniu ośrodków egzaminacyjnych w zakresie znajomości języka polskiego
Giúp tìm các cơ sở thi cử tiếng Ba Lan

Pomoc w rozwiązaniu problemów bytowych*Giúp đỡ trong việc giải quyết các vấn đề cư trú*

- Pomoc w rozwiązaniu problemów socjalnych
Giúp đỡ trong các vấn đề bảo trợ xã hội
- Pomoc w rozwiązaniu problemów mieszkaniowych
Giúp đỡ trong các vấn đề nhà ở
- Pomoc w rozwiązaniu problemów związanych z opieką zdrowotną
Giúp đỡ trong các vấn đề bảo trợ y tế

Inne: / Những điều khác: _____



KWESTIONARIUSZ B

TRẮC NGHIỆM B

Data: / Ngày tháng năm: _____

Dane z wywiadu, wypełnia doradca / Dữ liệu từ cuộc phỏng vấn do cố vấn điền vào đơn trắc nghiệm

Imię i nazwisko Klienta: / Tên và họ người nước ngoài: _____

B.1 Wykształcenie / Học vấn

1. Jakie szkoły Pan/Pani ukończył(a)? Anh/Chị đã kết thúc trường lớp gì?	Uwagi / Điều cần chú ý				
	Język wykładowy / Ngôn ngữ giảng dạy				
	Świadczenia ukończenia, tak/nie, czy są nostyfikowane / Chứng chỉ tốt nghề nghiệp có/không, chứng chỉ đó được công nhận hay không				
	Poziom edukacyjny ¹ / Kết thúc ở mức nào				
	Rok ukończenia / Kết thúc năm nào				
	Kraj / Tên nước				
	Nazwa szkoły / Tên trường				

¹ Podstawowy, gimnazjalny, średni, wyższy licencjacki, wyższy magisterski, podyplomowy, inny.
Cơ sở, cấp hai, trung học, đại học nhỏ, đại học, trên đại học, bậc khác.



2. Jakie kursy, szkolenia Pan/Pani ukończył(a) – kiedy, w jakim kraju? / Anh/Chị đã kết thúc những khóa học/ bổ túc nào – ở đâu và bao giờ?				
Nazwa kursu/szkolenia / Tên của khóa học / bổ túc	Data ukończenia / Thời gian kết thúc khóa học / lúc nào	Kraj / Quốc gia	Dokument poświadczający / Chứng chỉ hay không (có/không)	Nabyte umiejętności i kwalifikacje / Tay nghề hoặc khả năng đạt được
3. Jakie posiada Pan/Pani certyfikaty, uprawnienia do wykonywania wybranych czynności zawodowych? / Anh/Chị có những bằng cấp gì, có được quyền làm các công việc cụ thể nào đó?				
Nazwa czynności zawodowej / Nghề do tên gì	Zakres uprawnień / Được quyền hạn tới đâu	Rok nabycia uprawnień / Có được quyền hạn đó năm nào	Dokument poświadczający (tak/nie – jeśli tak, w jakim kraju uzyskany) / Chứng chỉ (có/không, nếu có thì được cấp ở quốc gia nào)	Uwagi / Điều cần chú ý
4. Czy starał(a) się Pan/Pani o uznanie wykształcenia przez władze Polski? Anh/Chị đã từng có nỗ lực được chính quyền Ba Lan công nhận học vấn của mình? <input type="checkbox"/> nie / không <input type="checkbox"/> tak, z jakim skutkiem? / có, kết quả ra sao? _____				
5. Czy potrafi Pan/Pani obsługiwać komputer? Anh/Chị có biết dùng máy vi tính hay không? <input type="checkbox"/> nie / không <input type="checkbox"/> tak, jakie programy? Có, những chương trình máy tính nào?				



6. Czy ma Pan/Pani dostęp do komputera? <input type="checkbox"/> tak / có <input type="checkbox"/> nie / không Anh/Chị có thể bằng cách nào đó được sử dụng máy tính?			
7. Czy posiada Pan/Pani własny komputer? <input type="checkbox"/> tak / có <input type="checkbox"/> nie / không Anh/Chị có máy tính riêng không?			
8. Czy posiada Pan/Pani prawo jazdy? <input type="checkbox"/> tak / có <input type="checkbox"/> nie / không Anh/Chị có bằng lái xe hay không?			
9. Czy posiada Pan/Pani polskie prawo jazdy? Anh/Chị có bằng lái Ba Lan không? <input type="checkbox"/> nie / không <input type="checkbox"/> tak, kategorie / có, hạng: A1, A, B1, B, C1, C, D1, D, BE, C1E, CE, D1E, DE, T			
10. Czy posiada Pan/Pani własny samochód? <input type="checkbox"/> tak / có <input type="checkbox"/> nie / không Anh/Chị có xe ô tô riêng hay không?			
11. Znajomość języków obcych. / Tiếng nước ngoài. Proszę określić stopień znajomości każdego języka w skali od 1 do 5, gdzie 1= słabo, 5 = biegle. / Xin chỉ ra mức độ thạo tiếng nước ngoài của Anh/Chị theo chỉ số từ 1 tới 5. Chỉ số 1 có nghĩa là kém, 5 nghĩa là thành thạo.			
Język / Ngôn ngữ	Czytanie / Đọc	Mówienie / Nói	Pisanie / Viết
12. Czy potrafi Pan/Pani wykonywać inne prace, które nie są poświadczane dokumentami (kwalifikacje), jakie? / Anh/Chị có thể làm các công việc khác, những công việc không có chứng chỉ? _____ _____ _____ _____			
13. Jakie posiada Pan/Pani inne umiejętności przydatne w pracy (kompetencje)? Anh/Chị có những khả năng gì hữu ích khi làm việc? _____ _____ _____			



B.2 Doświadczenie zawodowe / Kinh nghiệm việc làm

1. Zawody wyuczone w: / Các nghề học được tại:					
Polsce: / Ba Lan: _____					
kraju pochodzenia: / trong nước mình: _____					

innym kraju: / trong nước khác: _____					
2. Zawody wykonywane w: / Các nghề đã từng làm tại:					
Polsce: / Ba Lan: _____					
kraju pochodzenia: / trong nước mình: _____					

innym kraju: / tại nước khác: _____					
3. Przebieg kariery zawodowej: / Quá trình lao động:					
Miejsce pracy / Nơi làm việc	Kraj / Quốc gia	Okres pracy / Làm việc bao lâu	Stanowisko / Địa vị	Świadectwo pracy tak/nie / Chứng chỉ công việc (có/không)	Uwagi / Điều cần lưu ý



4. Czy pracował(a) Pan/Pani jako wolontariusz? / Anh/Chị đã bao giờ làm việc với tư cách là người làm việc thiện nguyện?

nie / chưa

tak, *proszę wypełnić poniżej / có, xin điền tiếp dưới đây:*

Nazwa instytucji / Tên tổ chức	Kraj/ Quốc gia	Okres pracy / Thời gian làm việc bao lâu	Zakres obowiązków / Trách nhiệm, bổn phận gì trong công việc	Uwagi / Điều cần lưu ý

5. Do jakich organizacji/stowarzyszeń zawodowych Pan/Pani:

Các tổ chức, liên đoàn lao động nào:

należy? / Anh/Chị đang trực thuộc? _____

należał(a)? / Anh/Chị từng trực thuộc? _____

6. Czy Pana/Pani stan zdrowia wyklucza wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?

Tình trạng sức khỏe của Anh/Chị có loại Anh/Chị ra khỏi nghề nào đó?

nie/ không

tak, jakiego/jakich? / Có, nghề gì Anh/Chị không thể làm vì tình trạng sức khỏe?

7. Czy Pana/Pani przekonania społeczne, religijne wykluczają wykonywanie jakiegoś zawodu/wybranych czynności zawodowych?

Cách nhìn nhận xã hội, tôn giáo của Anh/Chị có làm Anh/Chị bị loại khỏi nghề nghiệp nào đó hay không?

nie / không

tak, jakiego/jakich? / Có, nghề gì Anh/Chị không thể làm vì lý do đó?



B.3 Komunikacja w języku polskim / Giao tiếp bằng tiếng Ba Lan

1. Proszę określić stopień znajomości języka polskiego w skali od 0 do 5, zaznaczyć właściwe pole, gdzie 0= wcale, 5 = biegle: /

Xin chỉ ra mức độ thạo tiếng Ba Lan từ 1 tới 5, điền vào ô thích hợp, 0 = không biết gì, 5 = thành thạo:

	0	1	2	3	4	5
Czytanie ze zrozumieniem Đọc hiểu						
Słuchanie ze zrozumieniem Nghe hiểu						
Pisanie / Viết hiểu						
Mówienie / Nói						

2. Gdzie uczył(a) się Pan/Pani języka polskiego? / Anh/Chị học tiếng Ba Lan ở đâu?

Jak długo? / Bao lâu?

3. Czy posiada Pan/Pani świadectwa/certyfikaty ukończenia kursów języka polskiego dla obcokrajowców? Anh/Chị có chứng chỉ kết thúc khóa học tiếng Ba Lan cho người nước ngoài hay không?

tak/có nie/không

Jeśli tak, to jakie? / Nếu có thì là chứng chỉ gì? _____

4. Czy rozumie Pan/Pani rozmowę telefoniczną w języku polskim? / Anh/Chị có hiểu tiếng Ba Lan qua nói chuyện điện thoại hay không?

tak / có nie / không

5. Jakimi językami może posługiwać się Pan/Pani w pracy? / Anh/Chị có thể dùng những ngôn ngữ gì trong khi làm việc?

6. Jaki język Pan/Pani preferuje w miejscu pracy? / Ngôn ngữ nào là tiện nhất với Anh/Chị trong khi đi làm?



7. Czy posiada Pan/Pani CV opracowane w języku polskim? / Anh/Chị có sẵn CV (sơ yếu lý lịch) của mình bằng tiếng Ba Lan hay không?

tak / có

nie / không

8. Czy potrafi Pan/Pani wypełnić kwestionariusz osobowy w języku polskim? / Anh/Chị có biết điền đơn trắc nghiệm cá nhân bằng tiếng Ba Lan hay không?

tak / có

nie / không

9. Czy chciał(a)by Pan/Pani uczęszczać na kurs języka polskiego? / Anh/Chị có muốn tham gia khóa học tiếng Ba Lan hay không?

tak / có

nie / không

10. Opinia doradcy na temat kompetencji komunikacyjnych klienta / Nhận xét của cố vấn về khả năng giao tiếp của người nước ngoài

B.4 Sytuacja rodzinna / Tình trạng gia đình

I. Proszę opisać swoją sytuację rodzinną.

Xin mô tả tình trạng gia đình mình.



B.5 Dotychczasowe doświadczenia na polskim rynku pracy

Những kinh nghiệm từ trước tới nay trên thị trường việc làm Ba Lan

1. Czy miał(a) Pan/Pani kontakt z polskimi instytucjami pomagającymi osobom poszukującym pracy?
Anh/Chị đã có những liên hệ nào đó với các tổ chức Ba Lan giúp đỡ người lao động tìm việc?

nie / chưa

tak, *proszę podać: / có, xin kể ra đây:*

Institucja / Đơn vị	Data (miesiąc – rok) / Thời gian nào	W jakim celu? / Mục đích gì?	Uwagi / Lưu ý

2. Czy spotkał(a) się Pan/Pani w Polsce z przejawami dyskryminacji w pracy? / Anh/Chị có gặp phải hiện tượng phân biệt bất công trong lao động?

nie / chưa gặp phải:

tak, *proszę opisać te sytuacje: / có, xin mô tả:*

3. Co sprawia Panu/Pani największe kłopoty w znalezieniu pracy w Polsce? / Điều gì mà Anh/Chị cảm thấy khó khăn nhất trong việc kiếm việc tại Ba Lan?



KWESTIONARIUSZ C

TRẮC NGHIỆM C

Wymagania dotyczące pracy i kwestionariusz samooceny / Những đòi hỏi liên quan tới công việc và trắc nghiệm cá nhân

Data: / Ngày tháng năm: _____

Imię i nazwisko Klienta: / Tên và họ của người nước ngoài: _____

C.1 Wymagania dotyczące pracy / Những đòi hỏi liên quan tới công việc

Wypełnia doradca / phần này do người cố vấn điền

1. Dlaczego chce Pan/Pani podjąć pracę w Polsce? / Vì sao anh/chị muốn làm việc tại Ba Lan?

.....

.....

.....

2. Jaka praca jest Pan/Pani najbardziej zainteresowany(a)? / Phương cách làm việc nào là thích hợp nhất đối với anh/chị?

- pracą na cały etat/ việc làm cả ca
- pracą dorywczą/ việc không liên tục
- pracą w niepełnym wymiarze godzin / việc không gọn gọn trong số lượng giờ nhất định.
- Ile godzin dziennie? / Số giờ làm việc là bao nhiêu thì thích hợp với anh/chị? _____

3. Gdzie chciałby/chciałaby Pan/Pani podjąć pracę? / Anh/chị muốn làm việc ở đâu?

- wyłącznie w miejscu zamieszkania / ở nhà
- na terenie województwa / trên địa phận tỉnh
- w najbliższej okolicy / không xa nhà ở
- na terenie całej Polski / trên địa phận Ba Lan
- w innym kraju Unii Europejskiej / ở một quốc gia Châu Âu nào đó khác Ba Lan

4. Czy ze względu na pracę może Pan/Pani zmienić miejsce zamieszkania? / Anh/ chị có thể thay đổi chỗ ở trong trường hợp công việc đòi hỏi?

- tak / có
- nie / không

5. W jakich zawodach podjąłby/podjęłaby Pan/Pani pracę?

Nếu được chọn, công việc gì đối với anh/chị là thích hợp nhất? _____

.....



6. Czy ze względu na możliwość zdobycia pracy zdecydowałby/zdecydowałaby się Pan/Pani na podjęcie kształcenia w celu zdobycia nowego zawodu? Nếu thị trường có nhu cầu cần nhân viên cho một nghề nhất định mà anh/chị chưa có tay nghề, anh/chị có sẵn sàng bỏ túi thêm về giáo dục học nghề mới để có được việc làm?

tak / không nie / có

Jeśli tak, to w jakim kierunku?

Nếu có thì anh/chị sẽ chọn nghề theo hướng nào? _____

7. Czy dotychczas szukał(a) Pan/Pani pracy w Polsce? Từ trước tới nay anh/chị đã bao giờ thử kiếm việc làm tại Ba Lan?

tak / có nie / chưa

Jeśli tak, to w jaki sposób?

Nếu đã từng tìm việc thì anh/chị đã tìm bằng cách nào? _____



C.2 Kwestionariusz samooceny / Trắc nghiệm cá nhân

W skali 0-7 (gdzie 0 = to stwierdzenie w ogóle mnie nie dotyczy a 7 = to stwierdzenie dotyczy mnie całkowicie) proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń. / Chỉ số từ 0 tới 7 (0 là chỉ số cho việc hoàn toàn phù nhận, 7 là chỉ số khẳng định rằng câu nói trong bảng phù hợp với mình). Hãy chọn chỉ số thích hợp cho mình.

1.	Mam duże szanse, żeby dostać dobrą pracę w Polsce Tôi có nhiều cơ hội kiếm việc làm tốt tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
2.	Wiem, co chcę robić, potrzebuję tylko pomocy w znalezieniu odpowiedniej pracy Tôi biết tôi muốn làm công việc gì, tôi chỉ cần được giúp tôi tìm tới công việc tôi muốn làm	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
3.	Brakuje mi wiedzy o sposobach poszukiwania pracy w Polsce Tôi không rành về phương pháp tìm việc tại Ba Lan.	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
4.	Nie wiem, co mógłbym/mogłabym robić w Polsce Tôi không biết tôi có thể làm việc gì tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
5.	Moja narodowość może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Sắc tộc của tôi có thể là điều cản trở tôi kiếm việc tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
6.	Polacy są niechętnie nastawieni do obcokrajowców w pracy Người Ba Lan không thiện cảm với người nước ngoài đi làm việc	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
7.	Stosunek do pracy w Polsce jest inny niż w kraju, z którego pochodzę Thái độ đối với công việc tại Ba Lan khác với thái độ đối với công việc tại nước tôi.	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
8.	Relacje pracownika i pracodawcy są w Polsce inne niż w kraju, z którego pochodzę Quan hệ giữa người lao động và chủ lao động ở Ba Lan khác với ở nước tôi	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
9.	Moje poglądy religijne mogą mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Khái niệm tôn giáo của tôi có thể làm tôi khó kiếm việc làm tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
10.	Mój wiek może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Tuổi tác của tôi có thể làm tôi khó kiếm việc tại Ba Lan.	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
11.	Moja sytuacja rodzinna może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Tình trạng gia đình hiện nay của tôi có thể làm tôi khó kiếm việc tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
12.	Moja rasa może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Chủng tộc của tôi có thể làm tôi khó kiếm việc tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7

13.	Moja płec może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Giới tính của tôi có thể làm tôi khó kiếm việc tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
14.	Mój status imigracyjny może mi utrudnić znalezienie pracy w Polsce Với cương vị là người nhập cư, tôi khó có thể kiếm việc tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
15.	Moja znajomość języka polskiego jest wystarczająca do porozumiewania się w pracy Tôi đủ thành thạo tiếng Ba Lan để giao tiếp trong khi đi làm	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
16.	Wiem, jakie instytucje mogą mi pomóc na rynku pracy w Polsce Tôi biết những tổ chức nào có thể giúp tôi trong thị trường nghề nghiệp tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
17.	Mam się do kogo zwrócić po pomoc w poszukiwaniu pracy Tôi biết phải hỏi ai trong việc tìm kiếm công việc	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
18.	Boję się rozmawiać z polskimi pracodawcami Tôi e ngại giao tiếp với chủ lao động Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
19.	Myszę o założeniu własnej firmy w Polsce Tôi tính sẽ mở hàng tư nhân của tôi tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
20.	Cheiałbym/cheiałabym zdobyć nowy zawód Tôi muốn học thêm nghề mới	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
21.	Cheiałbym/cheiałabym się w Polsce uczyć Tôi muốn đi học tại Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
22.	Doświadczalem/doświadczalam objawów dyskryminacji ze względu na moją narodowość Tôi đã từng là nạn nhân của những biểu hiện miệt thị dân tộc	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
23.	Potrafie dogadywać się z osobami o innych poglądach Tôi biết nói chuyện với những người có cách nhìn khác tôi	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
24.	Najchętniej pracowałbym/pracowałabym z osobami mojej narodowości Làm việc với người cùng sắc tộc là tiện nhất với tôi	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7
25.	Mam problemy z porozumiewaniem się w języku polskim Tôi gặp khó khăn khi đối thoại bằng tiếng Ba Lan	0 – 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7



KWESTIONARIUSZ D TRẮC NGHIỆM D

Wnioski i plan działania / Kết quả và chương trình hoạt động

Data: / Ngày tháng năm: _____

Imię i nazwisko Klienta: / Tên và Họ người nước ngoài: _____

Imię i nazwisko Doradcy: / Tên và họ của người cố vấn: _____

1. Opis aktualnej sytuacji Klienta w odniesieniu do rynku pracy: / Mô tả tình trạng hiện nay của Người Nước Ngoài trong thị trường lao động:

2. Mocne strony Klienta: / Ưu điểm của Người Nước Ngoài:

- _____ _____
 _____ _____

3. Słabe strony Klienta: / Yếu điểm của Người Nước Ngoài:

- _____ _____
 _____ _____

4. Cele krótkoterminowe (do 3 miesięcy): / Mục đích ngắn hạn (không quá 3 tháng):

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____



5. Cele bieżące (do kolejnego spotkania): / Mục đích hiện thời (trước các cuộc tiếp xúc tới đây):		
Zadanie / Nhiệm vụ	Miejsce realizacji / Địa điểm thực hiện	Termin realizacji / Thời hạn thực hiện
6. Zadania sugerowane przez doradcę: / Nhiệm vụ do cố vấn viên đề đạt:		
<input type="checkbox"/> kurs języka polskiego / khóa học tiếng Ba Lan <input type="checkbox"/> kontakt z pomocą społeczną – świadczenia socjalne, jakie? / liên hệ về cứu trợ xã hội – trợ cấp xã hội, những nhu cầu cụ thể? _____ _____		
<input type="checkbox"/> kontakt z prawnikiem / liên hệ với luật sư <input type="checkbox"/> kurs zawodowy, jaki? / khóa học nghề, nghề gì? _____ _____		
<input type="checkbox"/> kurs prawa jazdy / khóa học lái xe <input type="checkbox"/> zajęcia w Klubie Pracy / các cuộc giao lưu trong Câu Lạc Bộ Việc Làm <input type="checkbox"/> kurs dotyczący opracowywania dokumentów aplikacyjnych / khóa bồi túc kỹ năng soạn thảo đơn từ <input type="checkbox"/> kontakt z lekarzem, jakim? / liên hệ với bác sĩ, chuyên khoa gì? _____ _____		
<input type="checkbox"/> wyjaśnienie uznawalności wykształcenia / nỗ lực làm sáng tỏ cho việc công nhận bằng cấp <input type="checkbox"/> kurs dotyczący zakładania własnej działalności gospodarczej / khóa bồi túc về quá trình thành lập hãng tư nhân <input type="checkbox"/> kontakt z psychologiem / liên hệ với bác sĩ tâm lý <input type="checkbox"/> badania sanitarno-epidemiologiczne z wpisem do pracowniczej księżeczki zdrowia / thực hiện xét nghiệm vệ sinh dịch tễ và con dấu vào sổ y bạ của người lao động <input type="checkbox"/> kontakt z innym specjalistą, jakim? / liên hệ với chuyên viên khác, chuyên viên gì? _____ _____		
<input type="checkbox"/> inne: / các đề đạt khác: _____ _____		
7. Data kolejnego spotkania: / Ngày hẹn cho buổi gặp tiếp theo: _____		
Podpis Doradcy / Chữ kí của cố vấn viên	Podpis Klienta / Chữ kí của Người Nước Ngoài	



