# poradnictwo kariery pomiędzy kulturami

model poradnictwa
dla osób z innych kultur

fundacja imago

Opracowanie: dr Anna Ewa Górka, Miika Kekki
Redakcja: Barbara Górka
Tłumaczenie na język angielski: Sabina Pyka
Tłumaczenie na język polski (materiały szkoleniowe): Anna Justyna Gołąbek -Asikainen
Opracowanie graficzne i skład publikacji: Rafał Stempski

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu:
„Poradnictwo kariery pomiędzy kulturami"
realizowanego przez Point Sp. z o.o. oraz Fundację Imago z Wrocławia.
www.fundacjaimago.pl

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

ISBN 978-83-956974-2-5

# spis treści


1. Wstęp 4
2. Sytuacja migrantów w Polsce 7
3. Poradnictwo kariery dla migrantów 9
4. Rozwój kompetencji międzykulturowych doradców 13
5. Rekomendacje wdrożeniowe 16
6. Prognoza rozwojowa 20
7. Bibliografia 21
8 Załączniki 23
- Wzorcowy program szkolenia doradców pn. „Poradnictwo kariery dla migrantów” 24
- Materiały szkoleniowe 26
- Newslettery projektowe 63
9. Bibliografia do materiałów szkoleniowych 67
10. Tłumaczenie publikacji na język angielski 69

# 1. Wstęp

Od kilku lat obserwujemy **wzrost liczby imigrantów** na polskim rynku pracy (GUS 2020), a według danych ZUS na koniec kwietnia 2021 r. do ubezpieczeń społecznych było zgłoszonych ponad 780 tys. cudzoziemców, co stanowi rekordową liczbę. Pracownicy ze Wschodu są już wpisani w pejzaż polskiego rynku pracy – wśród osób podejmujących pracę w Polsce liderem są obywatele Ukrainy, zaś drugą pod względem liczebności grupą są Białorusini. Spotkamy też osoby z Nepalu, Wietnamu, Chin czy Korei. Obcokrajowcy są obecni w branży gastronomicznej, budowlanej czy produkcyjnej, ale też w sektorze usług czy na stanowiskach średniego i wyższego szczebla. Wobec tych zjawisk wzrasta znaczenie aktywnej polityki migracyjnej, efektywnej integracji społeczno-zawodowej pracowników z zagranicy i zarządzania różnorodnością w zespołach wielokulturowych, firmach i organizacjach o profilu międzynarodowym.

Na projakościowy wymiar ww. procesów integracyjnych może mieć **wpływ poradnictwo kariery uwzględniające perspektywę kulturową.** Profesjonalne poradnictwo międzykulturowe jest jednym z czynników wzmacniających sukces społeczny i zatrudnieniowy cudzoziemców (obok takich parametrów jak np. bariera językowa, bliskość geograficzna i kulturowa kraju pochodzenia czy indywidualne sposoby radzenia sobie ze stresem). **Kompetencje między-**

**kulturowe doradcy, świadomość szerszego kontekstu kulturowego oraz umiejętności funkcjonowania w środowisku odmiennym kulturowo to coraz bardziej znaczący zasób dorady na współczesnym rynku pracy, gdzie zatrudnianie obcokrajowców staje się codziennością.** Poza kwestią przejrzystych praw, procedur i sprzyjającej polityki migracyjnej, to właśnie miękkie formy wsparcia i atmosfera pracy z cudzoziemcami są szansą na skuteczne odnalezienie się pracowników cudzoziemskich w nowej sytuacji, dla których wyzwaniem jest adaptacja do pracy, język, ale też nowa kultura (w tym kultura organizacyjna).

**Świadoma kulturowo rozmowa z klientem zagranicznym** pozwala nie tracić z oczu człowieka, pytać o dalsze plany związane z karierą zawodową i perspektywą pracy w Polsce – z uwzględnieniem realnych potrzeb rozmówcy oraz z poszanowaniem jego odmienności kulturowej. **Poradnictwo wrażliwe kulturowo pozwala na pogłębiony kontakt z osobą z innej kultury:** pracownikiem tymczasowym w Polsce, osobą planującą długookresową pracę i pobyt stały w Polsce lub członkiem rodziny, który chce rozpocząć życie zawodowe w Polsce. Koncentruje się nie tylko na kwestii zatrudnienia (szkolenia stanowiskowe, staże zawodowe), ale **pozwala w sposób holistyczny i wieloaspektowy podejść do pracy z klientem,** wspierając go również w życiu pozazawodowym, w szerokiej adaptacji do nowej sytuacji i oswojeniu doświadczenia pracy w odmiennej kulturze. Szacunek do drugiego człowieka, otwarta i empatyczna postawa doradcy może dodać migrantowi odwagi i pewności w poruszaniu się w nowo poznawanym środowisku pracy i życia. Partnerskie podejście i dialog może pomóc też zredukować stres związany z poruszaniem się w nowym kontekście, minimalizuje ryzyko nieporozumień, daje poczucia sprawstwa i bezpieczeństwa. Jest szansą na szybsze i skuteczne odnalezienie się pracowników cudzoziemskich w obcej kulturze.
Przygotowanie zespołu doradców do interkulturowości (poprzez np. szkolenia z poradnictwa międzykulturowego czy treningi antydyskryminacyjne) pomaga też samym doradcom w mierzeniu się z wyzwaniami coraz bardziej zróżnico-

wanego kulturowo rynku pracy, w praktycznej komunikacji i współpracy z migrantami oraz w wyzwalaniu i rozwijaniu ich potencjału.
Wzmocnienie doradców w obszarze kompetencji międzykulturowych pozwala na efektywne odnajdywanie się w przestrzeni odmiennej językowo, kulturowo i społecznie. Przygotowanie takie obejmuje **kształcenie wiedzy, wrażliwości interkulturowej (postawa otwartości na różnorodność kulturową) oraz umiejętności praktycznych** pozwalających na dobór adekwatnych działań i strategii w kontakcie z osobami z innych kultur (w tym umiejętność pośredniczenia między kulturą własną a kulturą obcą, umiejętność analizy i interpretacji zachowań cudzoziemców oraz radzenie sobie z sytuacjami konfliktowymi o podłożu kulturowym).

Celem projektu **„Poradnictwo kariery pomiędzy kulturami"** jest wsparcie doradców zawodowych z województwa dolnośląskiego, którzy pracują (lub planują pracować) z osobami z innych kultur. Projekt koordynowali polscy partnerzy: **Point Sp. z o.o.** oraz **Fundacja Imago,** we współpracy z fińskim ekspertem (Pan **Miika Kekki,** Haaganairo) w okresie **styczeń – sierpień 2021r.** W ramach projektu zaplanowano 3-dniowe szkolenie dla doradców zawodowych z podstaw poradnictwa międzykulturowego oraz metod postępowania z klientem wrażliwym (np. osoby ubiegające się o azyl). Dodatkowo kadra zarządzająca oraz doradcy instytucji uczestniczących w projekcie zapoznali się z dobrymi praktykami interdyscyplinarnego systemu wsparcia imigrantów w Finlandii podczas wizyty studyjnej online w dniu 15.06.2021 r. Przygotowany został również film informacyjny, w ramach którego trzy specjalistki ds. Migrantów z Finlandii podzieliły się swoim doświadczeniem w organizacji i realizacji procesów wsparcia dla migrantów i ich rodzin.

Projekt pozwolił na wzajemne uczenie się, wymianę dobrych praktyk i poszerzanie horyzontów wszystkich zaangażowanych stron. Dzięki współpracy z zagranicznym partnerem, wspierającym od lat imigrantów w Finlandii, ale również m.in. w Grecji (w obozach dla uchodźców) projekt przyczynił się do rozwoju wrażliwości w obszarze wsparcia osób z innych kultur.

# 2. Sytuacja migrantów w Polsce

Aktualna i prognozowana sytuacja demograficzna Polski wpływa na **rosnące zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy.** Badanie przedsiębiorców z obszaru województwa dolnośląskiego (Raport DWUP, 2017) wykazało zwiększone zapotrzebowanie na siłę roboczą pochodzącą z zagranicy (głównie ze względu na niedobór pracowników na rynku krajowym, ale także posiadane przez cudzoziemców atrakcyjne kwalifikacje, doświadczenie i kompetencje). 11% badanych przedsiębiorców z województwa dolnośląskiego (20% z powiatu wrocławskiego) deklarowało zatrudnianie cudzoziemców (najczęściej są to przedstawiciele Ukrainy, a dominująca branża to zakwaterowanie i gastronomia).

Mimo tych tendencji na rynku pracy życie migranta w Polsce nie jest wolne od wyzwań. W 2019 roku NIK opublikowała raport pt. Państwo niegotowe na cudzoziemców, z którego wyłania się obraz przewlekłych postępowań, ponad półrocznych kolejek w **sprawie legalizacji pobytu cudzoziemców na terytorium RP** (choć postępowania w urzędach powinny co do zasady zakończyć się najpóźniej do 90 dni) i opieszałość administracji w stosunku do osób przybywających z zagranicy (wynikająca najczęściej z niedoborów kadrowych w urzędach). **Covid-19 jeszcze bardziej pogłębił trudności w integracji cudzoziemców z rynkiem pracy,** wydłużył procedury i pozostawił nowych

mieszkańców kraju bez systemowego wsparcia, w niepewności, często bez prawa do pomocy społecznej.

Po wielu latach prac i analiz na początku 2021 ukazał się raport MSWiA: „Polityka migracyjna Polski – diagnoza stanu wyjściowego”, a rząd planuje w III kwartale 2021 przyjąć strategiczny dokument "Polityka migracyjna Polski - kierunki działań 2021-2022", przedstawiający zręby polityki migracyjnej na najbliższe lata, w tym działania związane z imigracją zarobkową i polityką rynku pracy w odniesieniu do cudzoziemców.

Jednym z kluczowych celów nowego systemu integracji cudzoziemców jest usprawnienie procesów legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców (formalności związane z zatrudnieniem cudzoziemców), ale też nauczanie języka polskiego czy przygotowanie sieci punktów wsparcia w tzw. systemie one stop shop, gdzie w ramach „jednego okienka” świadczone będą kompleksowe usługi w zakresie m.in. prawa i pozwoleń na pobyt, znalezienia mieszkania czy informacji o systemie edukacji dla dzieci.

# 3. Poradnictwo kariery dla migrantów

Wraz z wejściem Polski do Unii Europejskiej nastąpiło nasilenie zjawiska migracji: obcokrajowcy poszukujący możliwości zatrudnienia i rozwoju swojej kariery zawodowej w Polsce stanowią coraz liczniejszą grupę mieszkańców, pracowników, ale też klientów instytucji szkoleniowych i doradczych. W tym kontekście wzrasta liczba projektów doradczych dla osób odmiennych kulturowo, których celem jest efektywna integracja społeczna i zawodowa przedstawicieli tej grupy. Aby procesy te przebiegały w sposób konstruktywny i kompleksowy potrzebne są regulacje, rozwiązania i działania na płaszczyźnie politycznej, edukacyjnej, społecznej, a także zmiany w warsztacie pracy doradczej.

Na wielu polach obserwujemy w ostatnich latach popularyzację problematyki edukacji międzykulturowej czy dialogu międzykulturowego (Martinelli 2000). Wdrażane są programy przygotowujące nauczycieli, trenerów oraz doradców do pracy w warunkach wielokulturowości. Organizacje pozarządowe, uczelnie wyższe i firmy szkoleniowe realizują szkolenia i treningi kompetencji międzykulturowych Cieślikowska i in. 2006; Grzymała-Moszczyńska 2004; Lipińska 2008). Odbywają się debaty i seminaria eksplorujące temat migracji, pojawiają się publikacje naukowe (np. na łamach Studiów Poradoznawczych). Wzrasta znajomość zagadnień przeciwdziałania dyskryminacji i specyficznych aspektów migracji. Jednak zapotrzebowanie na aktualną, fachową wiedzę, ewaluację

działań, rozwój strategii, praktyk i standardów jakości w kwestii wspierania specyficznych potrzeb migrantów jest wciąż ogromne. Brak w pełni otwartego na różnorodność i odmienność rynku pracy, brak przygotowania publicznych instytucji rynku pracy do efektywnej pracy z cudzoziemcami (np. brak rozwiązań systemowych, dylematy wokół uznawalności kwalifikacji, bariery prawne i mentalne, trudności związane z realnymi możliwościami kształcenia, doskonalenia i rozwoju zawodowego). Rośnie zatem potrzeba tworzenia i upowszechnienia rozwiązań w dziedzinie poradnictwa kariery w duchu partycypacyjnym, realizowanych nie tylko dla migrantów, ale z migrantami.

Doradztwo wrażliwe kulturowo jako dobra praktyka pojawia się na mapie Polski przede wszystkim w większych aglomeracjach, gdzie udział cudzoziemców w życiu społeczno-gospodarczym jest największy. Na terenie Warszawy działają instytucje o zasięgu ogólnokrajowym takie jak Urząd do Spraw Cudzoziemców, Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji, Centrum Pomocy Uchodźcom (organizowane przez PAH), Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Fundacja Ocalenie (prowadząca Centrum Pomocy Cudzoziemcom czy program Refugees Welcome Polska). W ramach programu EQUAL zainicjowano w Warszawie Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej (2007) wraz z Międzykulturowym Ośrodkiem Doradztwa Zawodowego (MODZ), oferującym uchodźcom, repatriantom oraz imigrantom wsparcie w funkcjonowaniu na polskim rynku pracy (pomoc prawna, psychologiczna i zawodowa). W ramach projektu prowadzono m.in. studia podyplomowe pn. „Wspieranie osób odmiennych kulturowo na rynku pracy" (Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego) czy przeprowadzono kulturową adaptację wybranych narzędzi doradczych (Madej i in. 2007; Piegat-Kaczmarczyk i in. 2007). Natomiast we Wrocławiu działają instytucje oraz organizacje prowadzące punkty informacyjne, w których udziela się bezpłatnie wsparcia dla migrantów i migrantek. Przykładowo w ramach Fundacji Ukraina, pomagającej **zarówno migrantom ze Wschodu, ale także wspierającej pracodawców zatrudniających cudzoziemców** funkcjonuje jeden z takich punktów: InfoCUKR (Centrum Ukraińskie Kultury i Rozwoju). **Fundacja ta prowadzi m.in.** kampanię „Wiem, zatrud-

niam, zyskuję”, która ma na celu pokazanie obu stronom – pracodawcy i pracownikowi-cudzoziemcowi korzyści płynących ze współpracy oraz wzmocnienie wizerunku cudzoziemców jako wykwalifikowanych i wartościowych pracowników. Proponuje też konsultacje i **doradztwo zawodowe** (np. sprawdzanie dokumentów aplikacyjnych, próbna rozmowa kwalifikacyjna). Cudzoziemcy mogą też udać się we Wrocławiu do punktu poradniczego Stowarzyszenia na Rzecz Integracji Społeczeństwa Wielokulturowego NOMADA (prowadzącego np. pokój interwencyjny przeznaczony dla osób ze społeczności LGBT+ i migranckich, które w nagłych okolicznościach straciły dach nad głową i potrzebują schronienia) czy skorzystać z konsultacji w Instytucie Praw Migrantów (porady prawne, wsparcie psychologiczne i doradztwo zawodowe). W odpowiedzi na doświadczenie wielokulturowości we Wrocławiu oraz w duchu odpowiedzialności społecznej z inicjatywy Urzędu Miejskiego powstał program Wrocławska Strategia Dialogu Międzykulturowego na lata 2018-2022 (2018), który obrazuje rosnący trend wrażliwości kulturowej na poziomie samorządowym.

Warto wspomnieć, że w 2016 roku powstało Konsorcjum organizacji społecznych działających na rzecz uchodźców i migrantów. „Konsorcjum”[1] jest nieformalną grupą, która reaguje na wyzwania pojawiające się obszarze migracji (ostatnio np. zgłaszało uwagi do rządowego dokumentu „Polityka migracyjna Polski – kierunki działań 2021-2022”). W ramach projektu „One for All, All for One” Konsorcjum prowadziło punkty poradnictwa dla migrantek i migrantów w Warszawie, Poznaniu, Lublinie i Wrocławiu, stawiając sobie za cel podwyższanie jakości oferowanego migrantom wsparcia integracyjnego poprzez dzielenie się doświadczeniem z punktów i standaryzację doradztwa.

1.Konsorcjum tworzą: Amnesty International Polska, Fundacja Centrum Badań Migracyjnych (Migrant Info Point), Fundacja Nasz Wybór, Fundacja Polskie Forum Migracyjne, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, Polska Gościnność (Chlebem i Solą oraz portal uchodźcy.info), Stowarzyszenie Homo Faber, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Stowarzyszenie Nomada.

Jednakże w wielu miejscach w Polsce pomoc doradcza migrantom jest wciąż mocno ograniczona bądź nieobecna. Doradztwo wrażliwe kulturowo pozwala na wsparcie środowisk migracyjnych i kompleksową pracę z osobami odmiennymi kulturowo. Wpisuje się w strategie: integracji lub reintegracji na rynku pracy, przeciwdziałania społecznemu wykluczeniu i dyskryminacji na rynku pracy oraz promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich. W kontekście wzrostu zjawiska migracji w Polsce kluczowy jest rozwój kompetencji kulturowych przedstawicieli służb społecznych.

# 4. Rozwój kompetencji międzykulturowych doradców

Rdzeniem prezentowanego modelu poradnictwa kariery dla migrantów jest odpowiednie przygotowanie kadry doradców zawodowych/kariery w zakresie efektywnej organizacji i realizacji wsparcia dla ww. klientów i ich rodzin.

W projekcie „Poradnictwo kariery pomiędzy kulturami" – po konsultacjach z fińskim partnerem – założony został plan rozwojowy dla doradców, którego kluczowym etapem jest 3-dniowe szkolenie z podstaw pracy z migrantami:

1. Uwrażliwianie kulturowe doradców (spotkania online z fińskim ekspertem, comiesięczne newslettery z zadaniami dla doradców),
2. Wizyta studyjna online (spotkanie z zagranicznymi specjalistami ds. wsparcia migrantów z 4 instytucji z Finlandii),
3. Szkolenie rozwojowe dla doradców,
4. Refleksje wdrożeniowe doradców-uczestników szkolenia z rekomendacjami dot. efektywnego sposobu implementacji fińskiego podejścia w poradnictwie dla migrantów na grunt polskiego poradnictwa kariery.

Wraz ze wzrostem wielokulturowości społeczeństwa pojawiają się takie specjalizacje jak pedagogika i psychologia międzykulturowa (Boski 2010), psychoterapia w różnych kontekstach kulturowych czy doradztwo akultura-

cyjne. Doradztwo międzykulturowe może stanowić ważne narzędzie integracji i aktywizacji, przeciwdziałania rasizmowi i wykluczeniu w życiu zawodowym. Wspiera regulacje i praktyki społeczne nakierowane na zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy i ułatwianie wchodzenia na polski rynek osobom odmiennym kulturowo. Włącza ono wrażliwość kulturową w tworzenie relacji i metod pracy z konkretnym człowiekiem mającym unikalną wizję świata i hierarchię wartości.

Wraz ze wzrostem wielokulturowości społeczeństwa pojawiają się takie specjalizacje jak pedagogika i psychologia międzykulturowa (Boski 2010), psychoterapia w różnych kontekstach kulturowych czy doradztwo akulturacyjne. Doradztwo międzykulturowe może stanowić ważne narzędzie integracji i aktywizacji, przeciwdziałania rasizmowi i wykluczeniu w życiu zawodowym. Wspiera regulacje i praktyki społeczne nakierowane na zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy i ułatwianie wchodzenia na polski rynek osobom odmiennym kulturowo. Włącza ono wrażliwość kulturową w tworzenie relacji i metod pracy z konkretnym człowiekiem mającym unikalną wizję świata i hierarchię wartości.

Praca z obcokrajowcami może być cennym doświadczeniem i zasobem, ale też wyzwaniem dla doradcy zawodowego. Prowadzenie indywidualnej rozmowy doradczej z klientem odmiennym kulturowo czy praca warsztatowa z grupą międzykulturową ze względu na swoją specyfikę wymagają budowania kompetencji międzykulturowych doradcy. Doradca i klient postrzegają bowiem siebie nawzajem również przez pryzmat kultury – uwrażliwienie na istnienie różnic kulturowych stanowić może wsparcie w rozwoju osobistym i zawodowym zarówno doradcy jak i obcokrajowca.

Istotą kompetencji międzykulturowych jest wiedza o kulturze i różnorodności kulturowej (w tym o własnych uwarunkowaniach kulturowych), umiejętność skutecznej komunikacji międzykulturowej oraz postawa otwartości na odmienność kulturową (szacunek, ciekawość poznawcza, elastyczność).

Kompetencja ta w kontekście pracy z migrantami stanowi podstawowy element warsztatu pracy doradcy. Jej rozwijanie daje szansę na satysfakcjonujący kontakt z przedstawicielami odmiennych kręgów kulturowych. Zrozumienie zjawisk kulturowych może przyczynić się do projakościowych rozwiązań w doradztwie oraz wesprzeć działania na rzecz migrantów, co ułatwi cudzoziemcom dostęp do rynku pracy i systemu edukacji w Polsce.

Niniejsza publikacja ma na celu wsparcie doradców zawodowych w pracy z klientem odmiennym kulturowo, poprzez m.in. prezentację programu szkolenia dla specjalistów w zakresie doradztwa międzykulturowego.

# 5. Rekomendacje wdrożeniowe

W toku realizacji projektu wypracowano następujące rekomendacje w zakresie rozwoju kompetencji międzykulturowych:

- Szkolenia dla kadry doradczej w następujących kierunkach:
  - trening kompetencji międzykulturowych (komunikacja, refleksja nad różnorodnością kulturową, polepszenie wzajemnego poznania się oraz zrozumienia – umożliwienie doradcom odejścia od monolitycznej wizji kultury),
  - trening antydyskryminacyjny (kształtowanie otwartych postaw – refleksja nad samym sobą, nad własną tożsamością, przynależnością, nad systemami wartości oraz krytyczna analiza stereotypów),
  - warsztaty krytycznego myślenia (analiza dyskursów, przekazów medialnych, fake news i fact checking),

Wagę powyższych elementów podkreślają refleksje doradców spisane przez nich po szkoleniu przeprowadzonym w ramach projektu:

> *Praca doradcy zawodowego z klientami z różnych kultur, w tym z migrantami, jest tematem wymagającym dużej otwartości, sporej dozysamo krytycyzmu w stosunku do własnych przekonań, a przede wszystkim*

*nieustannego doskonalenia warsztatu pracy i uczenia się nowych rzeczy dotyczących wsparcia tego typu klienta. (J.W.)*

*Udział w szkoleniu przyczynił się do poszerzenia mojej perspektywy na mnogość aspektów, z jakimi przychodzi się zmierzyć osobom „rzuconym" do odmiennej rzeczywistości. Pomógł mi lepiej ich zrozumieć, ale i głębiej spojrzeć w siebie i odkryć, jakie uwarunkowania oraz doświadczenia z innymi nacjami wpłynęły na mnie i mój światopogląd. (M.P.)*

*Ćwiczenie polegające na towarzyszeniu drugiej osobie w spacerze w głąb odbytych doświadczeń, tym razem doświadczeń związanych ze spotkaniami z odmiennymi kulturami stanowiło definicję pracy doradczej, opartej na TOWARZYSZENIU, EMPATII, OTWARTOŚCI a przede wszystkim SŁUCHANIU DRUGIEJ OSOBY, słuchaniu pełnym szczerego zaciekawienia, które niezmiennie powinno nam towarzyszyć w spotkaniu z każdym napotkanym człowiekiem. (K.S.)*

- Uwrażliwienie na indywidualne podejście do pracy z klientem odmiennym kulturowo (analiza unikalnych biografii cudzoziemców, specyfiki danej osoby i bieżącej sytuacji klienta) oraz umożliwienie superwizowanej pracy doradczej z migrantami (praktyczne zastosowanie wiedzy i doświadczenie pracy w środowisku odmiennym kulturowo):

*Nie należy lekceważyć swoich dotychczasowych umiejętności doradczych w pracy z migrantami. Niekoniecznie potrzebne są nowe, dodatkowe narzędzia czy metody, by móc pracować z tą grupą. Jeśli zbyt mocno skoncentrujesz się na narzędziach i metodach, Twoje doradztwo może oddalić się od klienta i stać się zbyt instrumentalne: narzędzia staną się centralnym punktem Twojej pracy, zamiast doradcy. Zamiast tego należy dostosować istniejące narzędzia i praktyki do pracy z osobami z różnych środowisk kulturowych i etnicznych. Należy polegać na tym, w czym jest się dobrym i pogłębiać swoje umiejętności*

*w zakresie interakcji i komunikacji z ludźmi. Najważniejszym narzędziem w pracy z migrantami jest umiejętność słuchania.*
*Należy pamiętać, że tak jak wszyscy ludzie, również migranci są indywidualistami. Nie ma żadnej wspólnej cechy czy czynnika, który "wyjaśniałby" ich jako grupę. Pochodzą z bardzo różnych środowisk, mają różne doświadczenia życiowe i różne osobowości. W rzeczywistości, nie ma sensu mówić o migrantach jako o jednej grupie. Niekoniecznie ma też sens mówienie o jakiejś narodowości jako o jednej grupie: na przykład, nie wszyscy Polacy są tacy sami, choć mogą mieć pewne podobieństwa między sobą. To samo dotyczy każdej innej grupy. Traktuj każdego przede wszystkim jako jednostkę, a nie jako przedstawiciela jakiejś grupy etnicznej czy innej (M.K.)*

- Spojrzenie na otoczenie przez pryzmat wielokulturowości oraz zapoznanie doradców z lokalnymi punktami na mapie o potencjale międzykulturowym (inicjatywy, stowarzyszenia, fundacje) – wiedza o lokalnych instytucjach zajmujących się integracją cudzoziemców oraz współpraca z placówkami, gdzie migranci mogą otrzymać nieodpłatną i odpłatną pomoc psychologiczną, prawną czy socjalną. Cel: działanie pozwalające na tworzenie pomostów i więzi między kulturami, spotkanie z "innością", z przedstawicielami innych kultur (wymiana między różnymi kulturami, realne doświadczenie, rozwój umiejętności tworzenia siatki kontaktów):

*Jeśli masz możliwości, zaangażuj się w działalność stowarzyszeń, klubów lub zajęć, w których możesz spotkać migrantów poza swoją pracą. To naturalnie wzbogaci Twoje własne życie, ale także da Ci więcej możliwości, aby dowiedzieć się, co to znaczy żyć jako migrant w Polsce. Jest to szczególnie ważne, jeśli nie masz własnych doświadczeń związanych z życiem jako członek jakiejś grupy mniejszościowej. Możesz też spróbować nawiązać przyjaźnie z migrantami, którzy mogą Cię oświecić, co to znaczy patrzeć na świat z ich perspektywy (M.K.)*

- Nauka podstaw języka obcego (np. angielskiego czy rosyjskiego) z uwzględnieniem specjalistycznego słownika związanego z obsługą migrantów – zajęcia językowe z metodą np. symulacji, z elementami treningu akulturacyjnego, ćwiczenia komunikacyjne z radzeniem sobie z sytuacjami krytycznymi (uwzględnienie roli kultury w glottodydaktyce).

*Spróbuj nauczyć się więcej języka angielskiego, a w szczególności angielskiego słownictwa związanego z Twoją pracą. Istnieje wiele materiałów, stron internetowych, książek i artykułów opublikowanych w języku angielskim, które mogą pomóc Ci w Twojej pracy i dać nowe perspektywy. Nie obawiaj się, że nie wszystko zrozumiesz lub nie opanujesz języka do perfekcji (nikt tego nie robi!). Uwierz w swoje możliwości radzenia sobie z niedoskonałymi umiejętnościami językowymi - to daje Ci również pewien wgląd w sytuację migrantów! (M.K.)*

# 6. Prognoza rozwojowa

- W związku z globalnymi zmianami, przyszłość polskiego rynku pracy to otwartość na pracowników z zagranicy i aktywna polityka integracji,

- Działania i strategie ułatwiające migrantom adaptację w warunkach życia społeczno-gospodarczego w Polsce, w **tym również zachęcające i wspierające cudzoziemców do długotrwałego osiedlania się w Polsce, jako** siły wnoszącej wkład w rozwój polskiej gospodarki i społeczeństwa,

- Potrzebne są programy integracyjne zarówno dla pracowników zagranicznych, jak i członków ich rodzin, w tym dzieci.

# 7. Bibliografia


- Boski P. (2010). Kulturowe ramy zachowań społecznych. Podręcznik psychologii międzykulturowej. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

- Cieślikowska D., Kownacka E., Olczak E., Paszowska-Rogacz A. (2006). Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe. Warszawa: KOWEZiU.

- Grzymała-Moszczyńska H. (2004). „Jak można się uczyć innej kultury – treningi akulturacyjne dla studentów". (w) Tolerancja i wielokulturowość – wyznania XXI wieku. (red. A. Borowiak i P. Szarota). Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica, str. 177-189.

- Lipińska, M. (red.). (2008). Warsztaty kompetencji międzykulturowych – podręcznik dla trenerów. Warszawa: Uniwersytet Warszawski.

- Madej D., Oniszczuk J., Rejmer-Ronowicz Z., Smoter B., Kownacka E. (2007) Międzykulturowy Ośrodek Doradztwa Zawodowego. Od koncepcji do realizacji, Warszawa: KOWEZiU.

- Martinelli, S., Taylor, M. (red.) (2000). Uczenie się międzykulturowe. Pakiet szkoleniowy nr 4. Strasburg: Rada Europy i Komisja Europejska [online] https://issuu.com/frse/docs/tkit4_polish

- Piegat-Kaczmarczyk M., Rejmer-Ronowicz Z., Smoter B., Kownacka E. (2007). Podejście wielokulturowe w doradztwie zawodowym. Praktyczny poradnik dla doradcy zawodowego pracującego z klientem odmiennym kulturowo. Warszawa: KOWEZiU.

- Program (2018) Wrocławska Strategia Dialogu Międzykulturowego na lata 2018-2022 [online] https://www.wielokultury.wroclaw.pl/wp-content/uploads/wroclawska_strategia_dialogu_miedzykulturowego.pdf

- Raport DWUP (2017). Badanie przedsiębiorców z obszaru województwa dolnośląskiego dotyczące zapotrzebowania na pracowników w perspektywie średniookresowej, w tym m. in. wpływu rozwoju technologii na rynek pracy w najbliższej przyszłości i zatrudniania cudzoziemców [online] https://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/documents/91541/892a402c-837a-4b2d-ace0-57bc7c0e5952

- Raport NIK (2019). Państwo niegotowe na cudzoziemców [online] https://bit.ly/3crcMSr https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/panstwo-niegotowe-na-cudzoziemcow.html

- Raport MSWiA (2021). Polityka migracyjna Polski – diagnoza stanu wyjściowego [online] https://www.gov.pl/web/mswia/polityka-migracyjna-polski--diagnoza-stanu-wyjsciowego

# 8. ZAŁĄCZNIKI:

1. Wzorcowy program szkolenia doradców pn. „Poradnictwo kariery dla migrantów”,
2. Materiały szkoleniowe,
3. Newslettery projektowe.

załącznik 1

| “Poradnictwo kariery dla migrantów” | | |
|---|---|---|
| **Wzorcowy program szkolenia doradców zawodowych/kariery<br>3 dni (18 godzin dydaktycznych)** | | |
| **Dzień 1: Praktyk** | **Dzień 2: Klient** | **Dzień 3: Współpraca** |
| | Podsumowanie dnia 1<br>W małych grupach: co było dla mnie ważne wczoraj?<br>Orientacja na dzień 2 | Podsumowanie 2 dnia<br>W małych grupach: co było dla mnie ważne wczoraj?<br>Orientacja na dzień 3 |
| Wprowadzenie i wprowadzenie do warsztatu<br>Kim jesteśmy?<br>Jakie są nasze oczekiwania?<br>Metody i narzędzia pracy | Praca z klientami migrantami: możliwości i pułapki<br>–Model rozwoju wrażliwości międzykulturowej/Bennett<br>–Reakcje na zmiany<br>–Stereotypy i schematy<br>–Krąg rasizmu<br>Ćwiczenia indywidualne<br>Dyskusje w małych grupach | Poradnictwo i doradztwo dla migrantów: praktyczne narzędzia i rozwiązania<br>–Kulturowo odpowiedni model doradztwa zawodowego/ Byars-Winston & Fouad<br>–Praca z klientem<br>–Zadania związane z rozwojem kultury<br>Dyskusje w małych grupach |
| **Przerwa** | **Przerwa** | **Przerwa** |
| Przygotowanie sceny: kluczowe koncepcje i podejścia teoretyczne<br>–Wymiary tożsamości/Sue&Sue<br>–Społeczno-polityczne podejście do poradnictwa i doradztwa/Watts<br>–Dyskursy dotyczące poradnictwa zawodowego/Sultana<br>Dyskusja w małych grupach | Ćwiczenie grupowe: Za nagłówkami<br>Dyskusja zbiorowa | Ćwiczenie grupowe: aplikacje na kontekst polski, przyjrzenie się sprawom klientów<br>Dyskusja zbiorowa |
| **Obiad** | **Obiad** | **Obiad** |
| Ćwiczenie grupowe: Historia sukcesu | Ćwiczenie indywidualne: mapowanie przestrzeni życiowej<br>Ćwiczenie w parach: osobista historia w 7 krokach | Ćwiczenie indywidualne i grupowe: rysowanie linii życia |

| Przerwa | Przerwa | Przerwa |
|---|---|---|
| Kompetencje praktyka w poradnictwie i doradztwie multikulturowym/ Sue&Sue, American Counseling Association<br>Krótkie ćwiczenie ze wskazówkami na podstawie wcześniej zaprojektowanych przypadków klientów<br>Kim jestem jako doradca?<br>Ćwiczenie indywidualne: koło tożsamości społecznej<br>Indywidualne ćwiczenie pisania | Teorie i metafory kariery: jak mogą nam pomóc?<br>Dyskusja w małych grupach | Sesja zamykająca warsztaty: co zabieram do domu z tego szkolenia?<br>Praca indywidualna, grupowa i zbiorowa |
| Podsumowanie dnia | Podsumowanie dnia | Ewaluacja Delphi<br>i podsumowanie szkolenia |
| **Zakończenie 1 Dnia** | **Zakończenie 2 Dnia** | **Zakończenie 3 Dnia** |

załącznik 2

## I. Podstawy pracy kontaktowej z klientem

Podejście do pracy kontaktowej z klientem zostało opracowane w ramach fińskiego projektu „Doradztwo świadczone osobom wywodzącym się z grup uchodźców", wdrożonego w latach 2018–2020. Projekt został sfinansowany przez Fundusz Azylu, Migracji i Integracji Unii Europejskiej (Asylum, Migration and Intergration Fund, AMIF).

W najprostszym ujęciu praca kontaktowa z klientem oznacza zdolność i gotowość na spotkanie z klientem jako człowiekiem w ujęciu holistycznym (całościowym) i wejścia z nim/nią w rodzaj relacji. W pracy kontaktowej chodzi zarówno o właściwe podejście do wykonywania codziennych czynności urzędu pracy, jak i o praktyczne wykonywanie tej pracy. Składa się na to m.in. socjodynamiczna koncepcja doradztwa, dialogowość i oparte na doświadczeniu zawodowym ekspertów projektu zrozumienie istoty pracy z zakresu doradztwa i poradnictwa oraz specyfiki usług z zakresu zatrudnienia (Peavy, R.V. 1990, 1997, 2006; Bahtin, N. 1981). Praca kontaktowa może być rozumiana z jednej strony jako analiza pracy z klientem, z drugiej zaś jako konkretna metodologia.

Punktem wyjścia jest założenie, że podejście do pracy z klientem opiera się na dwóch głównych filarach:

I. Rożne podejścia do interaktywnej pracy z klientem – dostarczanie nowych informacji, doradztwo i poradnictwo – są realizowane bardziej świadomie. Nie każda interakcja z klientem jest „doradztwem". Słowo „doradztwo" wskazuje w tym kontekście na interaktywne wsparcie klienta.
II. Klient jest aktywnym realizatorem własnego życia. Ową rolę realizatora możemy i chcemy wzmocnić poprzez rozmowę w formie doradztwa. Rozumiemy, że przez trafny dobór podejścia do pracy na właściwym etapie możemy albo wzmocnić klienta, albo przeciwnie – uczynić go pasywnym.

### Etap empatii

Zatrzymanie się na kliencie i jego sprawie w początkowej fazie – na etapie empatii – stwarza fundament do budowy relacji z klientem. Swoistym kamieniem węgielnym jest związek pomiędzy doradcą i klientem, oparty na wystarczająco silnym zaufaniu, dzięki któremu świadczona usługa doradztwa i zbudowane na niej wzajemne porozumienie mogą przynieść oczekiwane skutki. Na etapie empatii doradca dąży do zapewnienia klientowi poczucia swojej uspokajającej obecności i przekonania, że koncentruje się na pomyślnym załatwieniu jego/jej sprawy. Jeśli relacja pomiędzy klientem i doradcą jest zupełnie nowa, warto na tym etapie przybliżyć klientowi charakter świadczonej usługi: co jest jej przedmiotem, jakie opcje klient ma do wyboru i jakie są wobec niego/niej oczekiwania. Warto w tym miejscu również sprecyzować, ile czasu doradca może poświęcić klientowi.

### Etap poradnictwa

Po nawiązaniu wystarczająco bliskiego kontaktu z klientem możliwe jest przejście do etapu poradnictwa, na którym – poprzez rozmowę lub za pomocą rysunków – usiłujemy sprecyzować, w jaki sposób doradca może poprzez swoje działanie dostarczyć klientowi pewien „zasób energii".

Jakie jest najistotniejsze pytanie zadane przez klienta w tym momencie?

Na omawianym etapie doradca „idzie tam, gdzie znajduje się jego/jej klient"! Etap ten charakteryzuje się podkreśleniem aktywnej roli klienta; wzmacnia się w nim/niej poczucie, że chodzi tu przecież o jego/jej własną sprawę. Wszystkie istotne informacje i cała wiedza gromadzone są w oparciu o wzajemną interakcję pomiędzy klientem i doradcą. Czynności takie jak udzielanie wskazówek, specjalistyczne porady, a także ich poszukiwanie online nie należą do tego etapu.

### Etap doradztwa

Po wspólnym opracowaniu planu działania można przejść w relacji z klientem do kolejnego etapu – doradztwa, na którym mamy już obraz tego, jak możemy najlepiej działać w pomyślnym załatwieniu jego/jej sprawy. Doradca może teraz całą swoją specjalistyczną wiedzę przekuć na zasób energii, którą przekaże klientowi. Na etapie doradztwa można skupić się wyłącznie na tym, co zasadnicze, tj. nie ma np. potrzeby przesadnie szczegółowego omawiania przypadku klienta. W ten sposób doradca jak najefektywniej wykorzystuje ograniczony czas spotkania z klientem, dzięki czemu klient zyskuje jak gdyby więcej uwagi ze strony doradcy.

Będąc na etapie doradztwa możemy w relacji z klientem cofnąć się do etapu poradnictwa. Zanim doradca uzna za stosowne pójść o krok dalej, może – w razie potrzeby – wysłuchać ewentualnych przemyśleń klienta nt. jakiejś kwestii poruszonej na obecnym etapie.

### Etap pożegnania

Ostatnim krokiem konsultacji jest etap pożegnania. Jest on bardzo ważny, dlatego wymaga od doradcy zarezerwowania wystarczającej ilości czasu. Na etapie pożegnania zostaje omówiony wynik spotkania z klientem, ewentualne nieporozumienia są skorygowane, po czym doradca stara się wyposażyć klienta w zasób energii potrzebny do podjęcia samodzielnego działania, którego szczegóły zostały właśnie omówione i uzgodnione.

## II. Podstawy poradnictwa międzykulturowego (Sue & Sue 2008)

### Trójstronne ramy służące zrozumieniu czym jest wielowymiarowość tożsamości

Podstawy doradztwa i poradnictwa mają europejsko-amerykańskie korzenie. Fakt ten może prowadzić do sytuacji, gdy ludzie o innym zapleczu kulturowym mogą czuć się niezrozumiani lub źle potraktowani przez doradców wywodzących się z kultury europejskiej, dla których np. kwestia rasy nie stanowi istotnego czynnika w czasie spotkań z klientem. Świadomie lub nie, doradca może myśleć, że wszyscy ludzie są tacy sami, lub – pomijając np. różnice rasowe – są równie wyjątkowi. Doradca może również mniemać, że możliwe jest stosowanie tych samych strategii, technik i podejść wobec wszystkich klientów i że określenie celu doradztwa i poradnictwa może być z natury uniwersalne.

Chcąc rozwiązać ten dylemat możemy posłużyć się trójstronnymi ramami służącymi zrozumieniu, czym jest rozwój tożsamości jednostki. Ramy te składają się z trzech równie ważnych poziomów.

Poziom pierwszy ma charakter indywidualny. Można go zrozumieć poprzez azjatyckie powiedzenie: „Pod pewnymi względami wszystkie osoby różnią się od pozostałych". Oznacza to, że jesteśmy inni pod względem biologicznym, zostaliśmy wyposażeni w indywidualne zestawy genów, determinujących nasze istnienie. Co więcej, różnią nas doświadczenia zdobywane w społeczeństwie, w którym funkcjonujemy. Każdy z nas ma indywidualne pochodzenie, własną historię i okoliczności, w których żyje.

Poziom drugi jest poziomem grupowym. W kontekście innego azjatyckiego powiedzenia, „Pod pewnymi względami wszystkie osoby są podobne do niektórych z pozostałych", przynależymy do określonej grupy ludzi, których łączą te same przekonania, wartości, zasady i praktyki społeczne. Nie tylko identyfikujemy samych siebie poprzez przynależność do pewnej grupy lub

grup, ale również społeczeństwo postrzega nas jako członków tychże grup. Markery grupowe, jak np. społeczno-kulturowa tożsamość płci, mogą być względnie stałe, inne – jak wykształcenie, status cywilny, czy sytuacja socjo-ekonomiczna – może cechować większa zmienność. Co więcej, ta sama osoba przynależy często do kilku różnych grup. Niektóre grupy mogą mieć silniejszą tożsamość niż inne, co z kolei podlega zmianom wraz z upływem czasu.

Poziom trzeci jest uniwersalny. Obrazuje go azjatyckie powiedzenie: „Pod pewnymi względami wszystkie osoby są podobne do wszystkich pozostałych". Oznacza to, że wszyscy przynależymy do rasy ludzkiej, do tego samego gatunku, a co za tym idzie, wykazujemy wzajemne podobieństwo. Przykłady owego podobieństwa to czynniki biologiczne i fizyczne, wspólne doświadczenia życiowe (narodziny, śmierć itd.), samoświadomość i umiejętność posługiwania się symbolami, takimi jak język.

W przypadku wielu zawodów o charakterze pomocowym, tradycyjnie skupiamy uwagę na poziomach indywidualnym i uniwersalnym. W obecnych czasach ceni się wysoko indywidualizm, również w zakresie doradztwa i poradnictwa. Zachęca się ludzi do wzięcia odpowiedzialności za dokonywane wybory, równocześnie zaś przyjmuje się, że będą umieli samodzielnie radzić sobie z własnymi błędami, problemami i życiowymi niepowodzeniami. Istnieje skłonność do traktowania ludzi jako istot uniwersalnych, których zachowania są determinowane przez takie czynniki jak wspólne prawa, zasady i reguły. Z łatwością lekceważy się poziom grupowy, choć problemy związane ze społeczno-kulturową tożsamością płci, rasą, orientacją seksualną lub niesprawnością mogą w sposób zasadniczy wpłynąć na życie jednostki. Zignorowanie poziomu grupowego może prowadzić do różnego rodzaju uprzedzeń w doradztwie i poradnictwie. Może też skutkować przypadkami nieporozumień, wyzwań i problemów. Chcąc wdrożyć holistyczne (całościowe) podejście do doradztwa i poradnictwa, powinniśmy brać pod uwagę wszystkie trzy poziomy i rozwijać metody pracy oraz strategie uwzględniające każdy z nich.

### Model rozwoju tożsamości rasowej/kulturowej

Model ten poddaje badaniu przystosowanie się grup mniejszościowych do kulturowego prześladowania. Innymi słowy, wyjaśnia jak członek grupy mniejszościowej może rozwinąć tożsamość kulturową w stosunku do innej, bardziej dominującej kultury. Model składa się z pięciu etapów: konformizmu, dysonansu, oporu i zanurzenia, introspekcji oraz świadomości integracyjnej.

Etap konformizmu oznacza sytuację, w której grupy mniejszościowe preferują wartości kulturowe grupy dominującej. Sposoby życia i cechy charakteryzujące grupę dominującą są postrzegane jako pożądane, podczas gdy te same czynniki dot. własnej grupy są traktowane z pogardą lub prowadzą nawet do nienawiści samego siebie. Członkowie grupy mniejszościowej pragną dostosować się do grupy dominującej, chcąc uciec od poczucia niższości. Może to również przybrać formę tzw. rasizmu wewnętrznego, w przypadku którego członek grupy mniejszościowej przejmuje stereotypowe myślenie i uprzedzenia dominującej grupy większościowej. Grupa dominująca jest postrzegana jako nadrzędna pod każdym względem.

Etap drugi, dysonansu, odnosi się do sytuacji, w której osoba odczuwa konflikt pomiędzy deprecjacją i akceptacją swoich cech kulturowych. Osoba ta może czuć, że nie jest w stanie „uciec" od swojego pochodzenia kulturowego, w związku z czym w kulturze mniejszościowej zaczyna postrzegać pewne pozytywne elementy. Może również zacząć kwestionować przewagę grupy dominującej i jej cech.

Na etapie trzecim – oporu i zanurzenia – osoba odrzuca w pełni kulturę dominującą, równocześnie zaś wyraża poparcie dla wartości i cech grupy mniejszościowej. Towarzyszy jej równocześnie poczucie winy, wstydu i złości. Osoba czuje się winna z powodu rozczarowania, które sprawiła własnej kulturze i pochodzeniu, przez co mogła częściowo przyczynić się do rasistowskich i dyskryminacyjnych incydentów wobec własnej grupy. Osoba ta może też odczuwać silną złość na kulturę dominującą. Kluczowym elementem na tym

etapie jest proces odkrywania samego siebie w kontekście kulturowym oraz duma z własnej tożsamości kulturowej. Wewnątrz grupy mniejszościowej istnieje silne poczucie wspólnoty i przynależności.

Etap introspekcji odnosi się do sytuacji, w której osoba zaczyna odnajdywać równowagę własnej tożsamości. Może zacząć dystansować się od bardzo sztywnych zapatrywań i wartości grupy mniejszościowej, stając się bardziej autonomiczną. Osoba ta może też podjąć kontakt z innymi grupami mniejszościowymi, przyglądając się ich sytuacji i perspektywie z większą uwagą. Na plan pierwszy wysunięte zostają funkcjonalne i pożądane wartości kultury dominującej.

Na ostatnim etapie – świadomości integracyjnej – u członka grupy mniejszościowej rozwija się pozytywny wizerunek samego/-j siebie, któremu towarzyszy poczucie własnej wartości i pewności siebie. Osoba jest dumna ze swojego pochodzenia i tożsamości kulturowej, lecz dzieje się to w sposób autonomiczny, niezależny od ogólnych zapatrywań grupy mniejszościowej.

### Zadania związane z rozwojem kulturowym (Korhonen & Puukari – zob. Puukari & Taajamo 2007)

Według zadań teorii rozwojowej (Havighurst) każda osoba musi w swoim życiu wykonać pewne zadania związane z własnym rozwojem. Odnoszą się one do rozwoju fizycznego (np. nauka chodzenia), osobistych wyborów (np. wybór kariery), lub oczekiwań społecznych (np. przyjęcie pewnych ról społecznych we wspólnocie). Teorię tę można też zastosować w kontekście problematyki imigrantów. Otóż imigrant może być postrzegany jako osoba stojąca przed pewnymi zadaniami związanymi z rozwojem kulturowym, które winna wykonać w okresie zadomowienia w nowym społeczeństwie.

Zadania związane z rozwojem kulturowym cechują trzy czynniki:

1. potrzeba identyfikacji z nowym środowiskiem kulturowym i znalezienia w nim swojego miejsca, również w odniesieniu do pozostałych osób
2. wyzwanie związane z pokonaniem napięć spowodowanych przeprowadzką do obszaru nowej kultury
3. oparta na dialogu relacja pomiędzy kulturą kraju pochodzenia jednostki i nową kulturą związane z rozwojem kulturowym cechują trzy czynniki:

## Krąg rasizmu

Niepewność: Typowo ludzka reakcja w przypadku osoby znajdującej się w nowym lub obcym środowisku lub sytuacji. Może też oznaczać borykanie się z codziennym problemem w pracy lub w domu.

Frustracja/złość: W sytuacji, kiedy integralność osoby jest zagrożona, możliwa jest jej reakcja obronna. Pragnienie obrony może się przerodzić w złość.

Strach: Uczucie niepewności może także przybrać formę strachu. Dzieje się to szczególnie wtedy, gdy czujemy się zagrożeni.

Podejrzliwość: W sytuacji nietypowej, wywołującej niepewność, złość lub strach, logiczna jest potrzeba poszukiwania wyjaśnień. Prowadzi to bez trudu do uczucia podejrzliwości co do ukrytych przyczyn czegoś, co się stało.

Uogólnienia: Nawet jeżeli pierwotna sytuacja dotyczy wyłącznie jednej osoby, może łatwo prowadzić do uogólnień dotyczących całej grupy. Mogą temu zjawisku towarzyszyć pewnego rodzaju „wizerunki wroga".

| | |
|---|---|
| Stereotypy: | W chwili, gdy uogólnienia przeradzają się we wzorce myślenia nt. „tych innych” lub pewnych grup, mamy do czynienia ze stereotypami. Mogą być one spotęgowane przez mity, komiksy, historie itd. |
| Etnocentryzm /dychotomie: | Główną cechą dychotomii jest porównywanie innej grupy z własną w celu poszukiwania różnic. Nasza własna grupa reprezentuje normę, czy standard porównawczy przy ocenianiu innych grup z własną grupą. |
| Kategoryzacja /esencjalizacja: | Kategoria ta odzwierciedla jeszcze dalej posunięte uogólnienie, w ramach którego osoba przynależąca do grupy dominującej przypisuje pewne cechy całym grupom etnicznym lub innym mniejszościom. Może to przybrać formę lokalizowania ludzi w różnych obszarach miasta zgodnie z ich statusem mniejszościowym. |
| Wrogość: | Wynikiem uogólnienia i esencjalizacji może być otwarta wrogość wobec pewnych ludzi i grup. |
| Dyskryminacja: | Nazwana inaczej „negatywnie specjalnym traktowaniem”, dyskryminacja może przerodzić się w zjawisko ustrukturyzowane społecznie. |
| Rasizm: | Będąc na etapie rasizmu z trudem postrzegamy innych jako ludzi lub jednostki równe sobie. Zamiast tego, bez trudu stają się w naszych oczach gorsi lub niebezpieczni. |

## III.

| Cztery socjopolityczne podejścia do kwestii doradztwa (wg Wattsa 1996) | | |
|---|---|---|
| | **W centrum uwagi: społeczeństwo** | **W centrum uwagi: jednostka** |
| **Zmiana** | **Podejście RADYKALNE** – zmiana społeczna<br><br>W celu zapewnienia każdemu udanej kariery, zmianie musi ulec społeczeństwo. Nie wystarczy wsparcie awansu poszczególnych jednostek = nie wystarczy „przetasowanie kart”<br><br>Może to oznaczać m.in., że jednostki traktują stojące przed nimi wyzwania jako grupowe raczej niż indywidualne<br><br>Rola doradcy: rola adwokata; wspólna walka po stronie oraz<br>w ich imieniu osób wrażliwych na krzywdę, ukierunkowana na wprowadzenie zmian do struktur dla promowania sprawiedliwości<br>i zwiększenia możliwości dostępnych jednostkom<br><br>Przykład: rzucenie wyzwania organom nauczania / lokalnym praktykom szkolnictwa, które działają odpychająco na studentów | **Podejście PROGRESYWNE** – zmiana indywidualna<br><br>Poszerzenie horyzontów możliwości, podwyższenie celów<br>Upodmiotowienie, ćwiczenie asertywności<br><br>Użycie modeli ról<br><br>Wparcie w dążeniu do awansu<br><br>Rola doradcy: proaktywna<br><br>Przykład: kobiety są wpierane<br>w awansie do zadań kierowniczych |
| **Status quo** | **Podejście KONSERWATYWNE** – kontrola społeczna<br><br>Podejście zainspirowane socjologicznie, w którym funkcja | **Podejście LIBERALNE** – niedyrektywne<br><br>Podejście zainspirowane przez Carla Rogersa |

## IV.

| Trzy konkurujące ze sobą fundamentalne dyskursy dotyczące poradnictwa kariery (Ronald Sultana 2018) | |
|---|---|
| **Typ dyskursu** | **Główne cechy typu dyskursu** |
| Podejście technokratyczne (zwane także podejściem efektywności społecznej) | Kluczowy problem: zapewnienie płynniejszego związku między podażą i popytem umiejętności – na korzyść gospodarki<br><br>Rola doradcy kariery: pomoc jednostkom w zdefiniowaniu profilu ich umiejętności, a także możliwie najlepsze skojarzenie tego profilu z domniemanymi potrzebami rynku pracy<br><br>Promowanie płynnego funkcjonowania gospodarki ponad wszystko<br><br>Zachęcenie klientów do „realizmu" i przyjęcia dostępnej oferty |
| Podejście dewelopmentalistyczne, hermeneutyczne lub humanistyczne | Kluczowy problem: osobisty rozwój i samorealizacja jednostki<br><br>Rola doradcy kariery: ułatwienie klientowi samopoznania i samokształtowania<br><br>Na plan pierwszy wysuwa się pojęcie „wyboru"<br>i szansy zbudowania własnej tożsamości w innym kontekście życiowym |
| Podejście społecznie rekonstrukcjonistyczne lub emancypacyjne | Kluczowy problem: poszerzenie wiedzy, która może prowadzić do wolności pozwalającej jednostce na „dekodowanie" sposobu funkcjonowania gospodarki i rynku pracy<br><br>Rola doradcy kariery: uświadomienie jednostkom<br>i grupom klientów źródła ich problemów<br><br>Doradztwo i poradnictwo powinny odegrać rolę promotora sprawiedliwości społecznej, orędownictwa i społecznej mobilizacji |

## IV. Ćwiczenie pt. Pozytywne doświadczenia (adaptacja ćwiczenia pt. Historia sukcesu [Success Story] autorstwa Vance'a Peavy'ego)

### Etap 1: Refleksja nad własnym pozytywnym doświadczeniem

Przypomnij sobie jakieś pozytywne doświadczenie związanez udzieleniem wsparcia lub pomocy drugiemu człowiekowi. Może to dotyczyć klienta, przyjaciela, znajomego, krewnego lub kogokolwiek innego. Twoje wspomnienie może mieć związek z pracą lub rodziną i może być już bardzo odlegle w czasie – np. sięgać okresu dzieciństwa. Istotne jest jednak twoje własne przekonanie, że zrobiłeś/-łaś wtedy coś dobrego, cieszyłeś/-łaś się tym doświadczeniem i byłeś/-łaś dumny/-a ze swojego postępowania. Zastanów się nad tym wydarzeniem i przemyśl je na spokojnie. Możesz zrobić notatki, pomocne w odświeżeniu pamięci.

### Etap 2: Dzielenie się doświadczeniami

Uczestnicy wykonują ćwiczenie w małych grupach, na które zostali podzieleni. Każdy z uczestników przyjmuje po kolei następujące role: narratora, prowadzącego wywiad i słuchacza.

Narrator relacjonuje wydarzenie związane z własnym pozytywnym doświadczeniem.

Prowadzący wywiad pomaga narratorowi w relacji poprzez zadawane pytania. Przykłady pytań (można zadawać inne, stosownie do sytuacji):

Czy pamiętasz, jakie uczucia towarzyszyły ci w tej konkretnej sytuacji?
Kto jeszcze uczestniczył w wydarzeniu?
Co w twoim opowiadaniu wydaje ci się szczególnie ważne?
Jakie czynniki sprawiły, że udało ci się postąpić w ten, a nie inny sposób?

Czy twoim zdaniem rzeczone doświadczenie okazało się później pomocne w twoim życiu?

Podczas gdy narrator przedstawia swoją relację, pozostali członkowie grupy są słuchaczami (włącznie z prowadzącym *wywiad!*).

*Słuchacze* śledzą zarówno relację, jak i prowadzony wywiad, robiąc równocześnie notatki, szczególnie w odniesieniu do następujących punktów:

Co konkretnie narrator musiał potrafić zrobić lub jakie posiadał właściwości, aby postąpić w taki, a nie inny sposób?
Jakie posiada umiejętności lub talenty, dzięki którym mógł zachować się tak, a nie inaczej?
Opowiadanie powinno być wysłuchane z uwagą, bowiem sam narrator prawdopodobnie nie wspomni o własnych umiejętnościach. To pozostali członkowie grupy mają za zadanie domyślić się tych cech lub wywnioskować je na podstawie relacji *narratora*.

### Etap 3: Informacja zwrotna

Po wysłuchaniu relacji każdy ze słuchaczy po kolei mówi narratorowi, jakie mocne strony i właściwości zaobserwował/-a u niego/niej na podstawie przedstawionego opowiadania.

Narrator nie komentuje usłyszanych opinii, lecz skupia się na otrzymanej informacji zwrotnej od słuchaczy. Po tym, jak wszyscy członkowie grupy przedstawili już swoje opinie, słuchacze wręczają narratorowi kartki, na których zapisali wcześniej swoje uwagi.

## IV. Kompetencje w poradnictwie wielokulturowym

Istnieją różne podejścia do kwestii kompetencji w poradnictwie wielokulturowym. W tym krótkim streszczeniu przyjrzymy się trzem podejściom: temu, co nazywam podejściem tradycyjnym, zaproponowanym przez Sue i Sue, właściwemu kulturowo modelowi poradnictwa kariery autorstwa Byars-Winstona i Fouada (2006), a także ramom kompetencji stworzonym przez Amerykańskie Stowarzyszenie Poradnictwa.

### Podejście tradycyjne (Sue & Sue 2008)

W centrum tradycyjnego podejścia do wielokulturowego doradztwa i poradnictwa jest dyskusja na temat perspektyw kulturowo uniwersalnych (podejście etyczne) i kulturowo specyficznych (podejście emiczne). Z kulturowo uniwersalnego punktu widzenia wszystkie kultury mają te same podstawy, wyzwania i rozwiązania. Doradca kariery działający w sposób kulturowo uniwersalistyczny podkreśla, że niezależnie od potencjalnych różnic kulturowych pomiędzy klientami, rozróżniamy dwa rodzaje poradnictwa: wysokiej i niskiej jakości. Tymczasem doradca, dla którego ważne jest uszanowanie sytuacji specyficznych kulturowo, uwzględnia możliwość dostosowania świadczonej przez siebie usługi doradztwa i poradnictwa tak, aby jak lepiej służyła poszczególnym klientom.

Ogólnie rzecz biorąc podejście tradycyjne wyróżnia trzy poziomy kompetencji w doradztwie i poradnictwie wielokulturowym:

**Kompetencja 1:** Świadomość: Doradcy są świadomi swoich założeń, wartości i uprzedzeń

Specjalista jest aktywnie zaangażowany w proces uświadamiania sobie własnych założeń dotyczących zachowań ludzkich, wartości, uprzedzeń, z góry przyjętych sądów, osobistych ograniczeń itd. Dochodzi do tego także świadomość własnych uczuć, obaw i poczucia winy, a także świadomość własnych

wzorców stereotypowego myślenia, potencjalnego rasizmu i dyskryminacyjnych myśli.

**Kompetencja 2:** Wiedza: Doradcy wykazują zrozumienie wobec światopoglądów prezentowanych przez klientów zróżnicowanych kulturowo

Specjalista dąży do zrozumienia tego, jakie są wartości i założenia klienta dotyczące ludzkich zachowań, uprzedzeń itd. Nie musi to koniecznie oznaczać wspólnoty poglądów, a raczej umiejętność dostrzeżenia zapatrywań drugiej osoby wolną od jakiegokolwiek oceniania, a także umiejętność wykazania się empatią kognitywną wobec osoby o innej kulturze. Równocześnie specjalista przyjmuje do wiadomości, że klient niekoniecznie przeżył swoje życie jako jednostka należąca do mniejszości kulturowej. Co więcej, specjalista zauważa także istotę szerszego kontekstu socjopolitycznego, w którym żyje jego klient.

**Kompetencja 3:** Umiejętności: Doradcy rozwijają właściwe strategie i techniki interwencyjne

Specjalista jest aktywnie zaangażowany w proces rozwoju umiejętności, które wspierają jego pracę z klientami reprezentującymi odmienne kultury. Zdefiniowane cele doradztwa i poradnictwa powinny być spójne z doświadczeniami życiowymi i wartościami wyznawanymi przez klienta. Podejścia te nie są równie skuteczne wobec wszystkich klientów. Dla przykładu, rozmowa lub dzielenie się wewnętrznymi przemyśleniami ze specjalistą nie musi być najlepszym rozwiązaniem stosowanym wobec każdego klienta. Równe traktowanie może w efekcie przeobrazić się w traktowanie dyskryminacyjne.

Ogólna definicja kompetencji wielokulturowej brzmi następująco:

> *Kompetencja kulturowa to zdolność zaangażowania się w działania lub tworzenia warunków, które maksymalizują optymalny rozwój klienta i systemów klienta. Kompetencja w poradnictwie wielokulturowym jest definiowana jako nabycie przez doradcę świadomości, wiedzy i umiejętności potrzebnych do skutecznego funkcjonowania w pluralistycznym społeczeństwie demokratycznym (zdolność do komunikowania się, interakcji, negocjacji i interwencji w imieniu klientów z różnych środowisk). Na poziomie organizacyjnym /społecznym kompetencja w poradnictwie wielokulturowym oznacza skuteczne orędownictwo na rzecz rozwoju nowych teorii, praktyk, polityk i struktur organizacyjnych, które są lepiej dostosowane do wszystkich grup.*

## Właściwy kulturowo model poradnictwa kariery (Byars-Winston & Fouad 2006)

W centrum omawianego podejścia jest aktywne uwzględnienie przez doradców ich własnych ram działania, wartości i światopoglądów w procesie poradnictwa jako interakcji. Innymi słowy, nie chodzi tu wyłącznie o to, jak kontekst kulturowy doradcy powinien podsuwać pewne etapy i strategie w sesji poradnictwa. Chodzi raczej o konieczność stałej refleksji na temat wpływu, jaki własne doświadczenie doradcy wywiera na pracę z konkretnym klientem. Dlatego kluczowymi kwestiami dla kompetencji w doradztwie i poradnictwie wielokulturowym powinny być autorefleksja doradcy i jego zdolności metakognitywne. Doradztwo i poradnictwo mogą być zrealizowane według następującego planu:

**Etap 1: Nawiązanie relacji**

Jaki jest mój plan pracy z tym klientem?
Jakie luki istnieją w mojej wiedzy dotyczącej kontekstu klienta?
Jakie są moje silne strony i dziedziny stanowiące wyzwanie?
Jakie są moje pierwotne cele i intencje dotyczące pracy z klientem?

**Etap 2: Identyfikowanie spraw związanych z karierą**
Jaki jest kontekst kulturowy klienta i moja reakcja na ów kontekst? W jaki sposób informacje dotyczące klienta mogą pozostawać w konflikcie z posiadanymi przeze mnie informacjami?Czy są sprawy związane z karierą, na rozstrzygnięciu których zależy mi bardziej niż na innych?
Czy są sprawy, których unikam?

**Etap 3: Definiowanie wpływu kulturowego na sprawy związane z karierą**
Jakie są moje myśli i reakcje nt. potencjalnego wpływu zmiennych kulturowych na sprawy związane z karierą?
Czy są zmienne kulturowe, które podkreślam bardziej niż sam klient?

**Etap 4: Wyznaczenie celów**
Jak właściwe są moje cele dla kontekstu kulturowego klienta?
Czy istnieją w mojej wiedzy luki dotyczące potencjalnie właściwych celów?
Jak zachowam się w sytuacji, gdy cele klienta okażą się inne od moich?

**Etap 5: Refleksja nt. interwencji**
Jak pomocne są moje interwencje?
Na jakiej podstawie określam skuteczność swoich interwencji?

**Etap 6: Podejmowanie decyzji**
Jakie są konsekwencje mojego zachowania i strategii interwencyjnej?
Jak spójne kulturowo są wyniki poradnictwa w zestawieniu z celami zamierzonymi przez samego klienta?

## Ramy kompetencji stworzone przez Amerykańskie Stowarzyszenie Poradnictwa

Amerykańskie Stowarzyszenie Poradnictwa stworzyło własne ramy kompetencji poradnictwa wielokulturowego i sprawiedliwości społecznej. Dostarczają one doradcom struktury kompetencji uwzględniające wielokulturowość i sprawiedliwość społeczną, przydatne w praktyce poradnictwa.

Ramy te kładą nacisk na punkt styczności elementów mających wpływ na relację w poradnictwie, takich jak tożsamości i dynamika sił, przywilej i prześladowanie. Obszary rozwojowe odzwierciedlają różne poziomy prowadzące do kompetencji związanych z wielokulturowością i sprawiedliwością społeczną: (1) samoświadomość doradcy, (2) światopoglądy klienta, (3) relacja w poradnictwie i (4) interwencje związane z poradnictwem i orędownictwem.

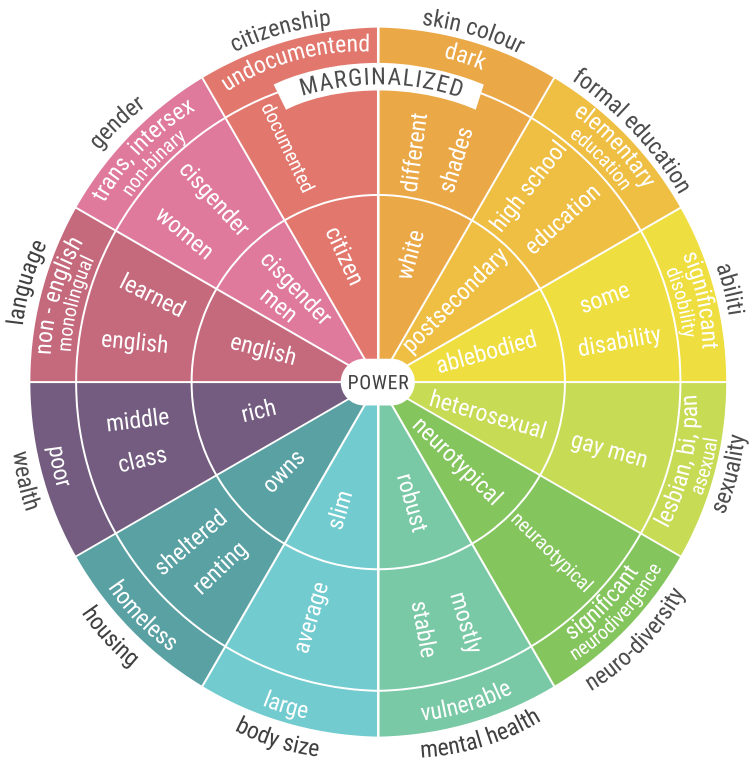
Wkomponowane w pierwsze trzy obszary rozwojowe są następujące kompetencje aspiracyjne: nastawienia i przekonania, wiedza, umiejętności i działania. Ogólnie rzecz ujmując, mają one podobny zarys, jak opisane powyżej kompetencje w podejściu tradycyjnym, do których dodać należy kwestie przywileju i siły.

W obszarze czwartym interwencje dotyczące poradnictwa i orędownictwa zawierają w sobie elementy rozmieszczone na różnych poziomach: intrapersonalnym, interpersonalnym, instytucjonalnym, wspólnotowym, na poziomie polityki publicznej, międzynarodowym lub globalnym.

Poziom intrapersonalny odnosi się do indywidualnych cech osoby, włączając historię jej rozwoju. Poziom interpersonalny uwzględnia procesy i/lub grupy gwarantujące jednostkom tożsamość i wsparcie. Poziom instytucjonalny reprezentuje instytucje socjalne w społeczeństwie, które są obecne w kontekście doradztwa i poradnictwa. Poziom wspólnotowy zawiera w sobie normy, wartości i regulacje wkomponowane w społeczeństwo, które albo nadają podmiotowość, albo prześladują, hamując wzrost i rozwój człowieka. Poziom polityki publicznej odzwierciedla prawodawstwo i politykę lokalną, regionalną lub państwową, regulującą lub wpływającą na obszar doradztwa i poradnictwa. Na koniec poziom międzynarodowy, który odnosi się do ogólnych problemów, mających wpływ na zdrowie psychiczne i dobrostan ludzi.

## VII. Koło władzy/przywilej

- Marginalizowanie – władza
- Obywatelstwo: nieudokumentowane, udokumentowane, status obywatela
- Kolor skóry: ciemny, różne odcienie, biały
- Formalne wykształcenie: podstawowe, średnie, wyższe
- Sprawność: głęboka niepełnosprawność, częściowa niepełnosprawność, sprawność
- Seksualność: lesbijka, osobnik biseksualny, panseksualny, aseksualny, mężczyzna gej, osobnik heteroseksualny
- Neuroróżnorodność: znaczna neuroróżnorodność, osobnik neuroatypowy, neurotypowy
- Zdrowie psychiczne: osobnik wrażliwy, przeważnie stabilny, odporny
- Budowa ciała: silna, średnia, szczupła
- Zakwaterowanie: osoba bezdomna, mieszkająca w przytułku/wynajmująca lokal, posiadająca własną nieruchomość
- Stopień zamożności: osoba biedna, reprezentująca klasę średnią, bogata
- Język: inny niż polski (osoba jednojęzyczna), przyswojony j. polski, j. polski
- Społeczno-kulturowa tożsamość płci: osobnik transgenderyczny, interseksualny, niebinarny, cispłciowa , cispłciowy mężczyzna




adapted from ccrweb.ca@sylviaduckworth

## VIII. Model rozwoju wrażliwości międzykulturowej Miltona J. Bennetta (2018)

Etapy modelu: Zaprzeczenie, Obrona, Minimalizacja, Akceptacja, Adaptacja i Integracja

Pierwsze trzy etapy – Zaprzeczenia, Obrony i Minimalizacji – mają charakter etnocentryczny. Odnoszą się do kwestii związanych z sytuacją, gdy kultura własna jednostki jest postrzegana jako bardziej „kluczowa dla rzeczywistości". Ostatnie trzy etapy – Akceptacji, Adaptacji i Integracji – są z kolei etnorelatywistyczne. Odnoszą się do kwestii związanych z sytuacją, gdy wszystkie kultury są traktowane jako alternatywne sposoby organizacji i zrozumienia rzeczywistości.

### Zaprzeczenie

Warunkiem domyślnym modelu Bennetta jest zaprzeczenie różnic kulturowych – nieumiejętność dostrzeżenia, że istnieją i mogą być ważne osoby inne /kulturowo. Owe inne osoby mogą być enigmatycznie postrzegane jako „obcokrajowcy" lub „przedstawiciele mniejszości", alternatywnie – niedostrzeżone wcale.

### Obrona

Na drugim etapie poszczególne jednostki mogą przybrać postawę obrony przed różnicami kulturowymi. Etap ten opiera się na dychotomicznej kategoryzacji „my i oni", w której inne osoby są postrzegane w sposób pełniejszy niż na etapie Zaprzeczenia, ale wciąż mocno stereotypowy. Jednostki znajdujące się na tym etapie mają skłonność do krytykowania innych kultur, są też skore winić różnice kulturowe za ogólne problemy społeczne. W ich odczuciu termin „my" jest nadrzędny, zaś „oni" ma wartość podrzędną.

### Minimalizacja

Podział na kategorie „my i oni" umożliwia przejście do kolejnego etapu, polegającego na minimalizacji różnic kulturowych. Jak sugeruje nazwa etapu, różnice kulturowe ulegają tu zminimalizowaniu na korzyść rzekomo znacznie ważniejszych podobieństw zachodzących pomiędzy jednostką i innymi osobami. Jednostki zakładają, że ich własne doświadczenia są też udziałem innych osób, lub że pewne elementarne wartości i przekonania przekraczają granice kulturowe, mając zastosowanie do każdej osoby, niezależnie od tego, czy zdaje sobie z tego sprawę, czy nie.

### Akceptacja

Przechodząc do etapu akceptacji, poszczególne jednostki zyskują świadomość samych siebie i innych w kontekstach kulturowych, które są równe co do swojej kompleksowości, lecz różne co do formy. Akceptacja różnic kulturowych nie oznacza zgody, bowiem różnica ta może być oceniana negatywnie. Równocześnie owa ocena nie jest etnocentryczna, tzn. nie jest automatycznie związana z odejściem jednostki od ustosunkowania wobec własnej kultury.

### Adaptacja

Czwarty etap przybiera formę adaptacji czy przystosowania do różnic kulturowych. Kluczowym elementem tego etapu jest „przyjęcie perspektywy" lub empatia. To swoiste przesunięcie kontekstowe, które pozwala danej jednostce na doświadczenie świata tak, jak gdyby przynależała do innej kultury. Efektem tego etapu jest kompetentne, alternatywne zachowanie, które jest właściwe w innym kontekście.

### Integracja

Ostatni etap – integracji różnic kulturowych – zachodzi wówczas, gdy tożsamość lub samoświadomość jednostki jest na tyle rozwinięta, że potrafi ona uwzględnić wartości, przekonania, perspektywy i zachowania innych kultur w sposób właściwy i autentyczny.

## IX. Koło tożsamosci społecznej

Źródło: Kolegium Literatury, Nauki i Sztuki, Inicjatywa Nauczania Integracyjnego, Uniwersytet Michigan
https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/social-identity-wheel/

Etniczność
Status socjoekonomiczny
Społeczno-kulturowa tożsamość płci
Płeć
Orientacja seksualna
Wiek
Narodowość
Rasa
Przynależność religijna lub duchowa
(Niepełno)sprawność psychiczna, emocjonalna, rozwojowa
Pierwszy język

O których z powyższych tożsamości myślisz najczęściej?
O których z powyższych tożsamości myślisz najrzadziej?
O których ze swoich własnych tożsamości chciał(a)byś dowiedzieć się więcej?
Które z tożsamości mają najsilniejszy wpływ na to, jak postrzegasz siebie?
Które z tożsamości mają najsilniejszy wpływ na to, jak jesteś postrzegany/-a przez innych?

### Grupy tożsamości społecznej

Grupy tożsamości społecznej opierają się na cechach fizycznych, społecznych i psychicznych poszczególnych jednostek. Czasami są oczywiste i jasne, pisane przez innych. Dla przykładu, przydzielenie do grupy według rasy ma często charakter zarówno przypisany, jak i samookreślony. Rządy, szkoły i pracodawcy często zwracają się do jednostki z prośbą o określenie swojej grupy tożsamości rasowej lub przypisują jednostce grupę przynależności na

podstawie percepcji wizualnej. Inne rodzaje tożsamości społecznej – jak orientacja seksualna, religia lub status niepełnosprawności – są samookreślone, choć rzadko zadeklarowane, lub z łatwością przypisane wizualnie danej jednostce.

W celu przeprowadzenia samooceny, proszę zdefiniować przynależność samookreśloną lub przypisaną ci przez innych. Poniżej znajdują się przykłady grup tożsamości społecznej. W związku z tym, że problemy wynikające z tożsamości społecznej są często źródłem poważnych konfliktów społecznych, należy się spodziewać, że nawet terminy używane do ich opisania mogą prowadzić do nieporozumień. Dlatego zachęcamy do korzystania z własnych, preferowanych określeń w dodatku do terminów użytych poniżej.

**Przykłady** (Zachęcamy do korzystania z własnych terminów określających tożsamość)

Społeczno-kulturowa tożsamość płci: kobieta, mężczyzna, osobnik biseksualny, niebinarny, postgenderyczny

Płeć: osobnik interseksualny, kobieta, mężczyzna
Rasa: biała (kaukaska), azjatycka, afrykańska, amerykańska
Etniczność: polska, fińska, niemiecka, syryjska, wietnamska, ukraińska
Orientacja seksualna: lesbijka, gej, osobnik biseksualny, heteroseksualny, queer, aseksualny
Religia/Duchowość: hinduista, muzułmanin, buddysta, żyd, chrześcijanin, poganin, agnostyk, ateista, świecki humanista
Klasa społeczna: niższa klasa społeczna, klasa pracownicza, mniej zamożna klasa średnia, zamożna klasa średnia, klasa wyższa, elita rządząca
(Nie)pełnosprawność: osoba niepełnosprawna, sprawna, czasowo sprawna, czasowo niepełnosprawna

## X. Przypadki klientów

### Ae-Cha

Ae-Cha jest 38-letnią samotną matką, która przeniosła się do Polski z mężem i dwoma synami, mającymi obecnie 5 i 8 lat. Stała się aktywną katoliczką po tym, jak ok. rok temu jej mąż zginął w wypadku samochodowym. Przez 3 lata pracowała w wielonarodowej firmie, lecz ze względu na pandemię Covid-19 dokonano redukcji personelu, skutkiem czego jej umowa o pracę została rozwiązana tuż przed Bożym Narodzeniem. Od tego czasu stara się o pracę, jest zapraszana na zaoczne rozmowy kwalifikacyjne, jak dotąd bez sukcesu. Ma dyplom ukończenia studiów biznesowych w Korei Południowej, posługuje się kilkoma językami, nauczyła się też podstaw języka polskiego. Chciałaby pozostać w Polsce, gdyż jako rodzina osiedlili się już w nowym kraju. Jednakże nie udało jej się lokalnie zaprzyjaźnić z wieloma osobami, ma jedynie garstkę znajomych z Korei Południowej, mieszkających w okolicy. Przed pandemią starszy syn zaczął uczestniczyć w próbach chóru dziecięcego. Młodszy syn ma pewne problemy zdrowotne, które nałożyły ograniczenia na jego życie i sprawiły, że Ae-Cha zaczęła się zastanawiać, czy nie powinni jednak przeprowadzić się z powrotem do Korei Południowej.

### Boryslav

Boryslav jest 45-letnim mężczyzną z Ukrainy, który był zatrudniony w Polsce na podstawie krótkoterminowych umów o pracę. Nie ma stałego miejsca zakwaterowania, więc dotychczas pomieszkiwał u kilku swoich byłych kolegów z pracy. Jego leciwi już rodzice mieszkają wciąż na Ukrainie, lecz rozważają możliwość przeprowadzki do Polski, aby syn mógł się nimi zaopiekować. Boryslav nie ma formalnego wykształcenia i żadnego tytułu naukowego, dlatego pracując w branży budowlanej, równocześnie dorabiając jako kierowca taksówki. Jest aktywnym członkiem lokalnego oddziału związków zawodowych, gdzie udało mu się nawiązać kilka przyjaźni. W młodości marzył o otwarciu własnej restauracji, lecz to marzenie nigdy się nie ziściło. Teraz znów zaczął o tym myśleć, zmuszony wziąć kilka razy krótkoterminowe zwolnienie lekarskie ze względu

na doskwierający ból pleców. Jest zły na siebie, że nie udało mu się zgromadzić oszczędności na ten cel i stresuje go obecna sytuacja finansowa. Towarzyszy mu też poczucie, że coraz bardziej odstaje od nowoczesnego społeczeństwa, ponieważ nie ma właściwie żadnych umiejętności komputerowych. Mimo wszystko czuje się bardziej zadomowiony w Polsce niż na Ukrainie, w której po jego wyprowadzce zaszły daleko idące zmiany.

### Calvin

Calvin jest 22-letni mężczyzną z Filipin, który przeprowadził się do Polski, aby studiować inżynierię. Wkrótce ukończy studia i chciałby pozostać w Polsce lub, jeżeli okaże się to niemożliwe, gdzieś indziej w Europie. W przeciwieństwie do wielu kolegów, nie dostał stażu w żadnej firmie inżynierskiej, skutkiem czego zaczyna martwić się o swoją przyszłość. Rozważał opcję przeprowadzki do Warszawy, jednak boi się kolejnego samodzielnego wyjazdu do nowego miasta. Lubi grać w gry internetowe i to zajęcie umożliwiło mu nawiązanie wielu nowych znajomości w sieci, jednak większość z tych znajomych mieszka poza Polską. W czasie wolnym Calvin uwielbia ćwiczyć parkur, dzięki czemu poznał swojego chłopaka. Na politechnice jest kilku innych studentów międzynarodowych, którzy są jego przyjaciółmi, lecz większość z nich zamierza wyprowadzić się z Polski po zakończeniu studiów. Calvin ma liczną rodzinę na Filipinach. Wielu z jego kuzynów wyjechało za granicę do pracy lub na studia. Jego ojciec, który prowadzi z sukcesem dużą sieć hoteli na południowo-wschodnim obszarze Azji, zasugerował Calvinowi powrót na ojczysty kontynent.

### Deepa

Deepa jest 15-letnią dziewczyną, której rodzice przeprowadzi się z Indii do Polski pod koniec lat 90-tych. Od samego początku są zatrudnieni w charakterze naukowców przez firmę branży chemicznej. Deepa chciałaby zostać zawodową tancerką, w związku z czym śledzi różne kanały w mediach społecznościowych, prowadzone przez osoby, które przeprowadziły się na studia taneczne do Wielkiej Brytanii lub Stanów Zjednoczonych. Jest jedynaczką, której rodzice pragną zapewnić bezpieczne i stabilne życie. Dlatego woleliby,

aby poszła na uniwersytet, na studia matematyczne lub przyrodnicze. Wprawdzie Deepa ma dobre stopnie z tych przedmiotów, ale nie jest pewna, czy chce przez wiele lat studiować specjalizację, która nie jest dla niej wystarczająco inspirująca. Cała rodzina doświadczyła przejawów odmiennego traktowania na tle etnicznym. Deepa była nękana w szkole ze względu na swój kolor skóry. Jej rodzicie mieli również problemy w pracy, szczególnie w okresie pandemii: zarzucano im, że byli źródłem zakażenia wirusem po tym, jak zachorowało kilkoro współpracowników. Od dawna pragną kupić dom, co dotychczas nie udało im się ze względu na ciągły wzrost cen, a także z powodu pomocy finansowej, której stale udzielają potrzebującym krewnym w Indiach. Nie są już pewni czy będą chcieli mieszkać w Polsce po przejściu na emeryturę.

## XI. Co ukrywają nagłówki : Grupowe ćwiczenie poradnictwa kariery oparte na krytyce opowiadania

Na podstawie tekstu autorstwa Jarkko Immonena, doradcy kariery na Uniwersytecie Helsińskim

**Cel:** Myślą przewodnią ćwiczenia jest obserwacja, że choć nadal ważna pozostaje umiejętność kształtowania i rozumienia własnych narracji dotyczących tożsamości, równie istotnym jest dostarczenie narzędzi do analizy opowiadań w celu:

- uniknięcia zbędnych porównań wywołujących niepokój
- rozpoznania i analizy neoliberalnych tendencji, społecznych uprzedzeń, układów sił, dynamiki zw. z przywilejem i prześladowaniem, hierarchii kolonialnych itd., typowych dla tych opowiadań.

**Punkt wyjścia:** Uczestnicy są podzieleni na małe grupy, z których każda dostaje do przeczytania jedno opowiadanie.

**Etap 1:** Każdy z uczestników czyta opowiadanie indywidualnie, bez podejmowania żadnej dyskusji.

**Etap 2:** W ramach poszczególnych grup zostaje podjęta pierwsza dyskusja i wspólna analiza opowiadania prowadzona według następujących wskazówek:

- Zastanów się nad swoją pierwszą reakcją: jakie myśli towarzyszyły ci po przeczytaniu opowiadania? Jaki wydźwięk miały te myśli? Pozytywny, czy negatywny? Dlaczego? Co jeszcze przyszło ci na myśl po zapoznaniu z treścią opowiadania?
- Stwórzcie wspólnie „formularz informacji kontekstowych", zapisując w nim fakty dot. bohatera opowiadania. Jeśli zostały zawarte w opowiadaniu, uwzględnijcie w formularzu elementy takie jak: wiek, (domniemana) społeczno-kulturowa tożsamość płci, tło etniczne itd.
- Następnie zastanówcie się nad tym, jakie luki istnieją w stworzonym formularzu. Czego w nim brakuje? Informacji nt. pochodzenia społecznego, czy geograficznego, wykształcenia rodziców bohatera, kontekstu społecznego, statusu socjoekonomicznego, seksualności, miejsca zamieszkania itd.?

**Etap 3:** Zostaje przeprowadzona kolejna dyskusja w tych samych grupach, skupiona tym razem nie na bohaterze, lecz na samym opowiadaniu:

- Co umożliwiło jego powstanie?
- Jakie czynniki mogły zostać w nim pominięte? Dlaczego?
- Co mogło wpłynąć na motywacje bohatera opowiadania oraz na jego/jej wyobrażenia dot. istniejących możliwości (tj. co uważał(a) za możliwe do realizacji)?
- Jakie sprawy są uznawane za wartościowe, a jakie nie? W jaki sposób zdefiniowane są w opowiadaniu sukcesy i/lub porażki?
- Co opowiadanie mówi nam o związku zachodzącym pomiędzy społeczeństwem i bohaterem?

**Etap 4:** (opcjonalny): Raz jeszcze przeczytajcie podane informacje kontekstowe. Zmieńcie fakty i uzupełnijcie luki w celu przeobrażenia bohatera opowiadania w zupełnie inną postać.

- Przemyślcie opowiadanie z punktu widzenia nowej postaci. Czy coś uległo zmianie? Jeśli tak, to dlaczego? Dlaczego ważne jest to, kogo dotyczy opowiadanie?

**Etap 5:** Podsumowująca dyskusja jest przeprowadzona w ramach całej grupy.

## XII. Słowniczek terminów

(w porządku odpowiadającym anglojęzycznemu oryginałowi; porządek alfabetyczny – poniżej)

**Akulturacja** – seria zmian zachodzących w ideach, słowach, wartościach, normach, zachowaniach i instytucjach kulturowych, wynikających z bezpośredniego i trwałego kontaktu i interakcji zachodzących pomiędzy grupami reprezentującymi różne kultury.

**Osoba ubiegająca się o azyl** – jednostka starająca się uzyskać ochronę międzynarodową.to jednostka, której roszczenie nie zostało jeszcze finalnie rozstrzygnięte przez kraj rozpatrujący. Nie wszystkie osoby starające się o azyl uzyskają status uchodźcy, lecz każda osoba o przyznanym statusie uchodźcy w pierwszym etapie jest osobą ubiegającą się o azyl.

**Wtórny zespół stresu pourazowego** – zjawisko, w którym trudne doświadczenia klienta przechodzą na doradcę, wywołując u niego napięcie psychiczne lub stres.

**Zmęczenie kulturowe** – reakcja emocjonalna wynikająca z czasowego narażenia jednostki na kontakt z różnicami kulturowymi. Osoby mogą odczuwać zmęczenie kulturowe na różne sposoby, może ono też mieć rozmaite objawy i skutki. W przeszłości zjawisko to nazywano często szokiem kulturowym.

**Wrażliwość kulturowa** – zdolności interpersonalne doradców uwzględniające kwestie kulturowe, jak również nacechowane wzajemnym szacunkiem spotkania oraz kontakty werbalne i niewerbalne pomiędzy doradcą i klientem.

**Wysiedlenie** – przemieszczanie się osób, które zostały zmuszone lub zobligowane do ucieczki albo opuszczenia swoich domów lub miejsc zwyczajowego zamieszkania, szczególnie w wyniku – lub w celu – uniknięcia skutków konfliktów zbrojnych, sytuacji uogólnionej przemocy, pogwałcenia praw człowieka, klęsk żywiołowych lub klęsk spowodowanych przez człowieka.

**Migracja ekonomiczna** – migracja zachodząca w głównej mierze z przyczyn ekonomicznych lub w celu materialnej poprawy bytu.

**Wkomponowanie** – idea wynikająca z faktu, że integracja jest długim, nigdy niezakończonym w pełni procesem, który może postępować w zróżnicowanym tempie w zależności od obszaru życia.

**Podejście emiczne („emic")** – relatywizm kulturowy, oznaczający podejście, według którego kultury funkcjonują w różny sposób, a w cechach kulturowych istnieją elementy kontekstualne.

**Esencjalizacja** – założenie, że wszyscy członkowie danej grupy charakteryzują się takimi samymi cechami. Esencjalizacji towarzyszą często stereotypowe schematy myślowe.

**Etnocentryczny** – stosujący własną kulturę lub etniczność jako punkt odniesienia służący do oceny innych kultur, praktyk, zachowań, przekonań ludzi.

**Etnorelatywny** – postrzegający własną kulturę w odniesieniu do innej kultury, bez uznania, że jedna z nich jest lepsza, bardziej rozwinięta lub wartościowa niż druga.

**Podejście etyczne („etic”)** – uniwersalizm kulturowy oznaczający przekonanie, że wszystkie kultury działają na tych samych zasadach i warunkach.

**Migracja wymuszona** – przemieszczanie migracyjne, w którym istnieje element przymusu, w tym zagrożenie dla życia i bytu, wywołane przez przyczyny naturalne lub spowodowane działalnością człowieka (np. przemieszczanie się uchodźców, przesiedleńców wewnętrznych, a także ludzi przesiedlonych z powodu klęsk żywiołowych, katastrof ekologicznych, chemicznych, nuklearnych, głodu lub projektów rozwojowych).

**Integracja** – dwutorowy proces wzajemnej adaptacji zachodzącej pomiędzy imigrantami i społeczeństwami, w których zamieszkują. Dzięki integracji imigranci zostają włączeni w życie społeczne, ekonomiczne, kulturowe i polityczne przyjmującej ich wspólnoty. Proces ten zakłada zakres wspólnych obowiązków zarówno ze strony imigrantów, jak i wspólnot, uwzględnia też inne, powiązane kwestie, takie jak włączenie i spójność społeczna.

**Migracja zarobkowa** – przemieszczanie się osób z jednego państwa do drugiego lub wewnątrz ich kraju zamieszkania, w celu podjęcia pracy.

**Migracja** – przemieszczanie się osoby przez granicę państwową (migracja międzynarodowa) lub rok, niezależnie od przyczyn – zamierzonych lub niezamierzonych –i stosowanych środków – standardowych lub niestandardowych.

**Stres mniejszościowy** – dodatkowy stres, odczuwany przez członków grup marginalizowanych z powodu napotykanych przez nich uprzedzeń i dyskryminacji.

**Tożsamość wielokrotna** – dotyczy osób przynależących równolegle do kilku grup mniejszościowych, czego przykładem jest cudzoziemiec z niepełnosprawnością.

**Urasowienie (Etnicyzacja)** – zjawisko to odnosi się do założeń, stereotypów i uprzedzeń przypisywanych ludziom na podstawie prawdziwych lub wyobrażonych cech fizycznych, np. koloru skóry.

**Wytrzymałość** – zdolność wyjścia z trudnych lub wymagających sytuacji i doświadczeń.

**Migracja uregulowana** – migracja występująca w zgodzie z ustawodawstwem kraju pochodzenia, kraju tranzytu i kraju docelowego.

**Reintegracja** – proces umożliwiający jednostkom odnowienie ekonomicznych, społecznych i psychologicznych stosunków niezbędnych do podtrzymania życia, zapewnienia bytu i godności, a także uczestnictwa w życiu obywatelskim.

**Stereotyp** – nadmiernie uproszczona, szeroko rozpowszechniona idée fixe lub wyobrażenie dot. grupy osób, idei lub zjawisk.

**Wrażliwość na krzywdę** – w kontekście migracyjnym **wrażliwość** oznacza ograniczoną zdolność uniknięcia i sprzeciwu wobec krzywdy, radzenia sobie z krzywdą i pokonania jej skutków. Ta ograniczona zdolność jest wynikiem szczególnej interakcji cech i warunków indywidualnych, domowych, wspólnotowych i strukturalnych.

**Ksenofobia** – zestaw postaw, uprzedzeń i zachowań, które odrzucają, wykluczają i często weryfikują osoby w oparciu o percepcję, że są one „outsiderami" lub obcokrajowcami w kontekście wspólnoty, społeczeństwa lub tożsamości narodowej.

## Słowniczek terminów

(w porządku alfabetycznym)

**Akulturacja** – seria zmian zachodzących w ideach, słowach, wartościach, normach, zachowaniach i instytucjach kulturowych, wynikających z bezpośredniego i trwałego kontaktu i interakcji zachodzących pomiędzy grupami reprezentującymi różne kultury.

**Esencjalizacja** – założenie, że wszyscy członkowie danej grupy charakteryzują się takimi samymi cechami. Esencjalizacj i towarzyszą często stereotypowe schematy myślowe.

**Etnocentryczny** – stosujący własną kulturę lub etniczność jako punkt odniesienia służący do oceny innych kultur, praktyk, zachowań, przekonań i ludzi.

**Etnorelatywny** – postrzegający własną kulturę w odniesieniu do innej kultury, bez uznania, że jedna z nich jest lepsza, bardziej rozwinięta lub wartościowa niż druga.

**Integracja** – dwutorowy proces wzajemnej adaptacji zachodzącej pomiędzy imigrantami i społeczeństwami, w których zamieszkują. Dzięki integracji imigranci zostają włączeni w życie społeczne, ekonomiczne, kulturowe i polityczne przyjmującej ich wspólnoty. Proces ten zakłada zakres wspólnych obowiązków zarówno ze strony imigrantów, jak i wspólnot, uwzględnia też inne, powiązane kwestie, takie jak włączenie i spójność społeczna.

**Ksenofobia** – zestaw postaw, uprzedzeń i zachowań, które odrzucają, wykluczają i często weryfikują osoby w oparciu o percepcję, że są one „outsiderami" lub obcokrajowcami w kontekście wspólnoty, społeczeństwa lub tożsamości narodowej.

**Migracja** – przemieszczanie się osoby przez granicę państwową (migracja międzynarodowa) lub w obrębie danego kraju (migracja wewnętrzna) przez okres dłuższy niż jeden rok, niezależnie od przyczyn – zamierzonych lub niezamierzonych – i stosowanych środków – standardowych lub niestandardowych.

**Migracja ekonomiczna** – migracja zachodząca w głównej mierze z przyczyn ekonomicznych lub w celu materialnej poprawy bytu.

**Migracja uregulowana** – migracja występująca w zgodzie z ustawodawstwem kraju pochodzenia, kraju tranzytu i kraju docelowego.

**Migracja wymuszona** – przemieszczanie migracyjne, w którym istnieje element przymusu, w tym zagrożenie dla życia i bytu, wywołane przez przyczyny naturalne lub spowodowane działalnością człowieka (np. przemieszczanie się uchodźców, przesiedleńców wewnętrznych, a także ludzi przesiedlonych z powodu klęsk żywiołowych, katastrof ekologicznych, chemicznych, nuklearnych, głodu lub projektów rozwojowych).

**Migracja zarobkowa** – przemieszczanie się osób z jednego państwa do drugiego lub wewnątrz ich kraju zamieszkania, w celu podjęcia pracy

**Osoba ubiegająca się o azyl** – jednostka starająca się uzyskać ochronę międzynarodową. W krajach o zindywidualizowanych procedurach osoba ubiegająca się o azyl to jednostka, której roszczenie nie zostało jeszcze finalnie rozstrzygnięte przez kraj rozpatrujący. Nie wszystkie osoby starające się o azyl uzyskają status uchodźcy, lecz każda osoba o przyznanym statusie uchodźcy w pierwszym etapie jest osobą ubiegającą się o azyl.

**Podejście emiczne („emic")** – relatywizm kulturowy, oznaczający podejście, według którego kultury funkcjonują w różny sposób, a w cechach kulturowych istnieją elementy kontekstualne.

**Podejście etyczne („etic”)** – uniwersalizm kulturowy oznaczający przekonanie, że wszystkie kultury działają na tych samych zasadach i warunkach.

**Reintegracja** – proces umożliwiający jednostkom odnowienie ekonomicznych, społecznych i psychologicznych stosunków niezbędnych do podtrzymania życia, zapewnienia bytu i godności,a także uczestnictwa w życiu obywatelskim.

**Stereotyp** – nadmiernie uproszczona, szeroko rozpowszechniona idée fixe lub wyobrażenie dot. grupy osób, idei lub zjawisk.

**Stres mniejszościowy** – dodatkowy stres, odczuwany przez członków grup marginalizowanych.

**Tożsamość wielokrotna** – dotyczy osób przynależących równolegle do kilku grup mniejszościowych, czego przykładem jest cudzoziemiec z niepełnosprawnością.

**Urasowienie (Etnicyzacja)** – zjawisko to odnosi się do założeń, stereotypów i uprzedzeń przypisywanych ludziom na podstawie prawdziwych lub wyobrażonych cech fizycznych, np. koloru skóry.

**Wkomponowanie** – idea wynikająca z faktu, że integracja jest długim, nigdy niezakończonym w pełni procesem, który może postępować w zróżnicowanym tempie w zależności od obszaru życia.

**Wrażliwość kulturowa** – zdolności interpersonalne doradców uwzględniające kwestie kulturowe, jak również nacechowane wzajemnym szacunkiem spotkania oraz kontakty werbalne i niewerbalne pomiędzy doradcą i klientem.

**Wrażliwość na krzywdę** – w kontekście migracyjnym wrażliwość oznacza ograniczoną zdolność uniknięcia i sprzeciwu wobec krzywdy, radzenia sobie z krzywdą i pokonania jej skutków. Ta ograniczona zdolność jest wynikiem

szczególnej interakcji cech i warunków indywidualnych, domowych, wspólnotowych i strukturalnych.

**Wtórny zespół stresu pourazowego** – zjawisko, w którym trudne doświadczenia klienta przechodzą na doradcę, wywołując u niego napięcie psychiczne lub stres.

**Wysiedlenie** – przemieszczanie się osób, które zostały zmuszone lub zobligowane do ucieczki albo opuszczenia swoich domów lub miejsc zwyczajowego zamieszkania, szczególnie w wyniku – lub w celu – uniknięcia skutków konfliktów zbrojnych, sytuacji uogólnionej przemocy, pogwałcenia praw człowieka, klęsk żywiołowych lub klęsk spowodowanych przez człowieka.

**Wytrzymałość** – zdolność wyjścia z trudnych lub wymagających sytuacji i doświadczeń.

**Zmęczenie kulturowe** – reakcja emocjonalna wynikająca z czasowego narażenia jednostki na kontakt z różnicami kulturowymi. Osoby mogą odczuwać zmęczenie kulturowe na różne sposoby, może ono też mieć rozmaite objawy i skutki. W przeszłości zjawisko to nazywano często szokiem kulturowym.

## XII. Ewaluacja Delphi

| Jakie były najlepsze części tego szkolenia? | Zgadzam się |
|---|---|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| **Co można było zrobić inaczej?** | **Zgadzam się** |
| | |
| | |
| | |

| | |
|---|---|
| | |
| | |
| | |
| | |
| **Proponuję na kolejnym szkoleniu** | **Zgadzam się** |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

załącznik 3

## 1 Newsletter CCCC

Pierwszą informacją dla doradców będzie strona integracja.fi
Adres strony internetowej to:
https://kotouttaminen.fi/en/frontpage

Integration.fi to zaktualizowany serwis internetowy Centrum Ekspertyz ds. Integracji Imigrantów przy Ministerstwie Gospodarki i Zatrudnienia, który został uruchomiony w styczniu 2017 r.
Za administrowanie stroną internetową odpowiada Ministerialne Centrum Ekspertyz ds. Integracji Imigrantów.

*ZADANIE DLA DORADCÓW:*

***Prośba, aby przyjrzeć się różnym terminom (w języku angielskim)***
***które są wykorzystywane przez ludzi, którzy przenoszą się z jednego kraju do drugiego.***
***Można je znaleźć pod nagłówkiem Praca wspierająca (Supporting work) -> Kluczowe pojęcia (Key concepts) lub pod bezpośrednim linkiem***
https://kotouttaminen.fi/en/key-concepts

## 2 Newsletter CCCC

Odwiedź stronę internetową https://www.infofinland.fi/

Serwis prowadzony jest przez miasto Helsinki i zawiera informacje dla wszystkich zainteresowanych przeprowadzką do Finlandii oraz dla wszystkich, którzy już mieszkają w Finlandii.
Możesz wybrać ze strony głównej język, którego chcesz używać. Dostępnych 12 języków dostarcza również informacji o najczęściej występujących wśród imigrantów językach ojczystych w Finlandii.

*ZADANIE DLA DORADCÓW:*

***Twoje zadanie dla tej witryny:***
***przyjrzyj się serwisowi i zobacz, jak możesz go wykorzystać jako doradca zawodowy /kariery.***
***Możesz pomyśleć, że będziesz pracować w Finlandii jako doradca, albo wyobrazić sobie,że jako polski doradca pomagasz komuś, kto planuje przeprowadzić się do Finlandii.***

## 3 Newsletter CCCC

Odwiedź poniższe linki - wszystkie obrazują sytuację, jak dzieci mogą doświadczać migracji:

Życie uchodźcy: oczami dziecka
https://www.youtube.com/watch?v=tkkVnQEB1mE

Dorastanie jako imigrant nie było łatwe
https://www.youtube.com/watch?v=tlxSJW_Q2mQ&t=79s

Posłuchaj słów zatrzymanych dzieci migrantów | Opinia NYT
https://www.youtube.com/watch?v=4ztUIl-jpJU

*ZADANIE DLA DORADCÓW:*

*Twoje zadanie dla tych linków:*
*proszę obejrzeć filmy i zobaczyć, jak dzieci migrantów przeżywają trudne sytuacje.*

## 4 NEWSLETTER CCCC

Prosimy Państwa o zapoznanie się z 2 stronami www:

https://www.oph.fi/en/services/lifelong-guidance-finland
(www zawierająca podstawowe informacje na temat poradnictwa i doradztwa w sektorze edukacyjnym - krótkie, oddzielne informacje dla różnych poziomów edukacji)

https://www.te-palvelut.fi/en/jobseekers/finding-job
(www urzędów pracy opisująca różne usługi dla osób poszukujących pracy)

***ZADANIE DLA DORADCÓW:***

***Proszę uczestników o zapoznanie się z informacjami na stronach internetowych oraz o zastanowienie się, jakie kompetencje są potrzebne doradcy zawodowemu promującemu i realizującemu te usługi.***

# 9. Bibliografia do materiałów szkoleniowych


- Bennett, M. (2018) Development model of intercultural sensitivity. In Kim, Y (Ed) International encyclopedia of intercultural communication. Wiley.

- Byars-Winston, A. & Fouad, N. (2006). Metacognition and Multicultural Competence: Expanding the Culturally Appropriate Career Counseling Model.

- In The Career Development Quarterly. March 2006 Volume 54. pp. 187-201. Chadderton, C. (2019). Career Education and Guidance and Race (In)Equality in England. In Hooley, T. Sultana, R., & Thomsen, R. (eds). Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for the Multitude. pp. 81-97. Routledge.

- Puukari, S. & Taajamo, M. (2007). Kulttuurinen kehitystehtävä monikulttuurisen ohjauksen lähtökohtien hahmottamisessa (Cultural developmental task in sketching the foundation for multicultural guidance). In Taajamo, M. & Puukari, S. (eds). Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. pp. 9-22. Koulutuksen tutkimuslaitos: Jyväskylä.

- Ratts, M, Singh, A., Nassar-McMillan, S., Butler, K. & Rafferty McCullough, J. (2015). Multicultural and Social Justice Counseling Competencies. American Counseling Association.

- Sue, D. & D. Sue (2008). Counseling the Culturally Diverse. Theory and Practice. Fifth Edition. Wiley.

- Sultana, R. (2018). Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World. Career Guidance Mediating the Citizen and the State. In Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (eds). Career Guidance for Social Justice Contesting Neoliberalism. Volume 1—Context, Theory and Research. pp. 63-76. Taylor & Francis.

- Watts, A.G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. & Hawthorn, R. (eds.) Rethinking careers education and guidance. Theory, policy and practice. pp. 225-233. Routledge.

# model of counselling for clients from different cultures

fundacja imago

# table of contents


1. Introduction 3
2. The situation of migrants in Poland 6
3. Career counselling for migrants 8
4. Developing counsellors' intercultural competences 11
5. Recommendations for implementation 13
6. Forecast for development 17
7. Attachments 18
   - A model of training for counsellors entitled „Career counselling for migrants" 19
   - Training materials 21
   - Project newsletters 46
8. Bibliography for training materials 50

# 1. Introduction

For the past few years, we have been observing **an increasing number of immigrants** on the Polish labour market (Statistics Poland 2020), and according to data from the Social Insurance Office, at the end of April 2021, a record-breaking number of over 780 thousand foreigners were registered for social insurance. Workers from the East have become an integral part of the Polish labour market – the most numerous group of foreign workers in Poland are Ukrainians, followed by citizens of Belarus. Less commonly represented countries include Nepal, Vietnam, China or Korea. Foreigners are employed in in the catering, construction and production industries, but also in the service sector or on middle level and senior positions. In the face of these phenomena, it is becoming increasingly important to introduce an active migration policy, effective social and occupational integration for foreign workers, as well as diversity management in multi-cultural teams, international companies and organizations.

The pro-quality dimension of the above-mentioned integration processes can be influenced by **career counselling with a cultural perspective**. Professional intercultural counselling is one of the factors enhancing the social and employment success of foreigners (apart from parameters such as the language barrier, geographical and cultural proximity of the country of origin or individual ways of coping with stress). **Intercultural competences of a counsellor, awareness**

**of a wider cultural context and the ability to function in a culturally different environment constitute an increasingly important resource of counselling in the contemporary labour market, where employing foreigners is becoming an everyday reality.** Apart from the issue of transparent rights, procedures and a favourable migration policy, it is the soft forms of support and the atmosphere of work with foreigners that are an opportunity for foreign workers to find themselves in a new situation, facing the challenge of adapting to work, language, but also to a new culture (including organizational culture).

**A culturally conscious conversation with a foreign client** allows not to lose sight of a person, ask about further plans related to professional career and the prospect of working in Poland - taking into account the real needs of the interlocutor and respecting their cultural diversity. **Culturally sensitive counselling allows for in-depth contact with a person from a different culture:** a temporary employee in Poland, a person planning long-term work and permanent residence in Poland, or a family member who wants to start a professional life in Poland. It focuses not only on the issue of employment (on-the-job training, internships), but allows **a holistic and multi-faceted approach to working with a client**, also supporting him or her in non-professional life, in a broadly understood adaptation to a new situation and familiarizing the experience of working in a different culture. Respect for the other person, an open and empathic attitude of the counsellor can give a migrant courage and confidence in navigating in the new environment of work and life. An approach based on partnership and dialogue can also help reduce the stress associated with moving about in a new context, minimize the risk of misunderstandings, and give a sense of agency and security. It provides a chance for foreign workers to find their place in a foreign culture both faster and more effectively.

**Preparing a team of counsellors for interculturalism** (e.g. through training in intercultural counselling or anti-discrimination training) also helps the professionals themselves to face the challenges of a more culturally diverse labour

market, is useful in practical communication and cooperation with migrants, as well as in triggering and developing their potential.

Strengthening counsellors in the area of intercultural competences allows for effective navigation in a space which is different from the point of view of language, culture and social organization. Such preparation includes **teaching knowledge, intercultural sensitivity (an attitude of openness to cultural diversity) and practical skills** helpful for selecting appropriate activities and strategies in contact with people from other cultures (including the ability to mediate between one's own and a foreign culture, the ability to analyse and interpret the behaviour of foreigners and dealing with situations involving cultural conflict).

The aim of the project „Career counselling among cultures" is to support career counsellors from Lower Silesian region, who work (or are planning to work) with clients from different cultural backgrounds. The project was coordinated by Polish partners: **Point Sp. z o.o.** and **Imago Foundation, in cooperation with a Finnish expert** (**Miika Kekki,** Haaganairo) between **January and August 2021.** The project involved a 3-day training for career counsellors on the basics of intercultural counselling and methods of dealing with a sensitive client (e.g. asylum seekers). In addition, the management and advisers of the institutions participating in the project learned about good practices of the interdisciplinary immigrant support system in Finland during an online study visit on June 15, 2021. An educational film was also prepared, in which three specialists for migrants from Finland shared their experience in the organization and implementation of support processes for migrants and their families.

The project made it possible to mutually learn, exchange good practices and widen horizons of all the involved parties. Thanks to the cooperation with a foreign partner, supporting immigrants for many years in Finland, but also e.g. in Greece (in refugee camps), the project has contributed to developing sensitivity in the area of supporting persons from different cultures.

# 2. The situation of migrants in Poland

The current and forecast demographic situation in Poland has an influence on **a growing demand for foreign workers**. A survey of entrepreneurs from the area of Lower Silesia (DWUP Report, 2017) showed an increased demand for workforce from abroad (mainly due to the shortage of employees on the domestic market, but also because of attractive qualifications, experience and competences possessed by foreigners). Above a tenth (11%) of the surveyed entrepreneurs from the Lower Silesia Voivodeship (20% from the Wrocław county) declared employing foreigners (most often they are representatives of Ukraine, and the dominant industries are accommodation and catering).

Despite these trends on the labour market, a migrant's life in Poland is not free from challenges. In 2019, the Supreme Audit Office published a report entitled A state not ready for foreigners, which shows **a picture of lengthy proceedings,** over six-month **queues on legalizing foreigners' stay in the territory of the Republic of Poland** (although proceedings in offices should, as a rule, be completed within a maximum of 90 days) and the slowness of administration towards people coming from abroad (resulting most often from staff shortages in the offices). **The pandemic of Covid-19 further aggravated the difficulties in integrating foreigners into the labour market**, extended

procedures and left the new inhabitants of the country without systemic support, in constant uncertainty, and often without the right to social assistance.

After many years of works and analyses, in the beginning of 2021 a report from The Ministry of Foreign Affairs appeared under the title: „Poland's migration policy – baseline diagnosis", and in the third quarter of 2021 the government is planning to adopt a strategic document "Poland's migration policy – lines of activities for 2021-2022", presenting the frameworks of the migration policy for the coming years, including the activities connected with economic immigration and labour market policy in relation to foreigners.

One of the key objectives of the new system of integrating foreigners is to improve the processes of legalizing the stay and work of foreigners (formalities related to employment of foreigners), but also to teach Polish or preparing a network of support points in the so-called the 'one stop shop' system, where comprehensive services will be provided at a single visit, including residence rights and permits, finding a flat or information on the education system for children.

# 3. Career counselling for migrants

Along with the accession of Poland to the European Union, the phenomenon of migration intensified: foreigners looking for employment opportunities and development of their professional career in Poland constitute an increasing number of residents, employees, and also clients of training and counselling institutions. In this context, there is a growing number of counselling projects for culturally different people aimed at effective social and professional integration of representatives of this group. In order for these processes to proceed in a constructive and comprehensive manner, regulations, solutions and actions are needed on the political, educational and social levels, as well as changes in the workshop of counselling work.

In recent years, we have observed the popularization of the issues of intercultural education and intercultural dialogue in many fields (Martinelli 2000). Programs to prepare teachers, trainers and advisers to work in multicultural conditions are being implemented. Non-governmental organizations, universities and training companies provide workshops and trainings on intercultural competences (Cieślikowska et al. 2006; Grzymała-Moszczyńska 2004; Lipińska 2008). Debates and seminars exploring the topic of migration are being held, and scientific publications issued (e.g. as part of counselling preparation studies). Knowledge of anti-discrimination issues and specific aspects of migration

is growing. However, the demand for up-to-date expertise, evaluation of activities, development of strategies, practices and quality standards in supporting the specific needs of migrants is still enormous. We lack a labour market that is fully open to diversity and dissimilarity, we lack preparation for effective work with foreigners in public labour market institutions (e.g. lack of systemic solutions, dilemmas around the recognition of qualifications, legal and mental barriers, difficulties related to the real possibilities of education, training and professional development). Therefore, there is a growing need to create and popularize solutions in the field of career counselling in a participatory spirit, implemented not only for migrants, but also with migrants.

Culturally sensitive counselling as a good practice appears on the map of Poland primarily in larger agglomerations, where the proportion of foreigners in the socio-economic life is the highest. Nationwide institutions operate in Warsaw, such as the Office for Foreigners, the International Organization for Migration, the Refugee Aid Centre (organized by PAH), the Helsinki Foundation for Human Rights, Ocalenie Foundation (which runs the Centre for Aid to Foreigners)or Refugees Welcome Poland programme. As part of the EQUAL program, the Intercultural Centre for Vocational Adaptation (2007) was initiated in Warsaw together with the Intercultural Centre for Vocational Counselling (Międzykulturowy Ośrodek Doradztwa Zawodowego -MODZ), offering refugees, repatriates and immigrants support in functioning on the Polish labour market (legal, psychological and professional assistance). The project involved organizing postgraduate course entitled „Supporting culturally different persons on the labour market" (Institute of Social Prevention and Resocialization at Warsaw University), or implementing cultural adaptation of chosen counselling tools (Madej et al. 2007; Piegat-Kaczmarczyk et al. 2007). In Wrocław there are institutions and organizations running information points where free support is provided to migrants. For example, as part of the Ukraine Foundation, which helps both migrants from the East, and also supports employers who hire foreigners, there is one such point: InfoCUKR (Center for Ukrainian Culture and Development). One of the campaigns run by this found-

ation is the campaign "I know, I employ, I gain", which aims to show both parties - employers and foreign workers - the benefits of cooperation and strengthening the image of foreigners as qualified and valuable employees. **It also provides career counselling and consulting** (e.g. checking application documents, mock job interviews). Foreigners can also visit a counselling point in Wrocław run by the Association for Multicultural Society Integration (which offers e.g. an intervention room for LGBT+ and migrant communities' members, who have lost their shelter in urgent circumstances and need a place to stay), or consult the Institute for Migrant Rights (legal advice, psychological support and career counselling). In response to the experience of multiculturalism in Wrocław and in the spirit of social responsibility, the City Hall initiated and created the program The Wrocław Strategy of Intercultural Dialogue for the years 2018-2022 (2018), which presents a growing trend of cultural sensitivity on the local authority level.

It is worth mentioning that in 2016, a Consortium of social organizations working for refugees and migrants was established. The Consortium is an informal group that responds to the challenges that arise in the area of migration (recently, for example, it has submitted comments to the governmental document "Poland's migration policy -lines of action 2021-2022"). As part of the "One for All, All for One" project, the Consortium ran counselling points for migrants in Warsaw, Poznań, Lublin and Wrocław, aimed at increasing the quality of integration support offered to migrants by sharing experience from points and standardizing counselling practices.
However, in many places in Poland, counselling services for migrants are still very limited or absent. Culturally sensitive counselling allows for supporting migrant communities and comprehensively working with people who are culturally different. It is part of the strategies of: integration or reintegration in the labour market, counteracting social exclusion and discrimination on the labour market, and promoting a labour market open to all people. In the context of the increasing migration in Poland, the development of cultural competences of social service staff is of key importance.

# 4. Developing counsellors' intercultural competences

The core of the presented model of career counselling for migrants is an appropriate preparation of career counsellors in the field of effective organization and implementation of support for the above-mentioned clients and their families.

In the project "Career counselling among cultures" - after consultation with the Finnish partner - a development plan for counsellors was established, the key stage of which is a 3-day training in the basics of working with migrants:

1. Cultural sensitization of counsellors (online meetings the Finnish expert, monthly newsletters with assignments for counsellors),
2. An online study visit ( a meeting with foreign specialists on supporting migrants from four Finnish institutions),
3. Developmental training for counsellors,
4. Reflections of counsellors who participated in the training, with recommendations on how to effectively implement the Finnish approach in counselling for migrants into Polish career counselling.

Along with the growing multiculturalism of society, we can see such specializations emerging as pedagogy and intercultural psychology (Boski 2010),

psychotherapy in various cultural contexts or acculturation counselling. Intercultural counselling can become an important tool for integration and activation, as well as counteracting racism and exclusion in working life. It supports regulations and social practices aimed at combating discrimination on the labour market and facilitating entry to the Polish market for culturally different people. It involves cultural sensitivity in creating relationships and methods of working with a specific person who has a unique vision of the world and a hierarchy of values.

Working with foreigners can be a valuable experience and resource, but also a challenge for a career counsellor. Conducting an individual counselling conversation with a culturally different client or workshop work with an intercultural group, due to their specificity, requires building intercultural competences of the counsellor. The counsellor and the client also perceive each other through the prism of culture - being sensitive to the existence of cultural differences may support personal and professional development of both the counsellor and the foreigner.

The essence of intercultural competences is knowledge about culture and cultural diversity (including one's own cultural conditions), the ability to communicate effectively across cultures and an attitude of openness to cultural otherness (respect, cognitive curiosity, flexibility).

This competence, in the context of working with migrants, is the basic element of a counsellor's workshop. Developing it gives a chance for a satisfactory interaction with representatives of different cultural circles. Understanding cultural phenomena may contribute to pro-quality solutions in counselling and can support activities for the benefit of migrants, which will facilitate foreigners' access to the labour market and the education system in Poland.
This publication aims to support career counsellors in working with a culturally different clients by, among others, presenting a training program for specialists in the field of intercultural counselling.

# 5. Recommendations for implementation

In the course of project realization, the following recommendations in the area of intercultural competences development were put forward:

- Trainings for the counselling staff in the following fields:

  - training intercultural competences (communication, reflection on cultural diversity, improving mutual recognition and understanding - enabling counsellors to move away from the monolithic vision of culture),
  - anti-discrimination training (shaping open attitudes - reflection on oneself, on one's own identity, belonging, on value systems and a critical analysis of stereotypes),
  - workshops of critical thinking ( analysis of discourse, media coverage, fake news and fact checking),

The importance of the above elements is stressed by the reflections of the counsellors after participating in the trainings organized within the scope of the project:

*Working as a career counsellor with clients from different cultures, including migrants, is a topic that requires great openness, a lot of self-criticism*

*in relation to one's own beliefs, and above all, continuous improvement of working techniques and learning new things regarding the support of this type of client. (J.W.)*

*Participation in the training has contributed to broadening my perspective on the multitude of aspects faced by the people 'thrown' to a different reality. The training helped me understand them better, but also look deeper into myself and discover what conditions and experiences with other nations influenced me and my worldview. (M.P.)*

*The exercise consisting in accompanying the other person in a walk into the depths of their experiences, this time the experiences related to meetings with different cultures, constituted the definition of counselling, based on COMPANIONSHIP, EMPATHY, OPENNESS and, above all, LISTENING TO THE OTHER PERSON, listening that is full of sincere interest, which should always by an indispensable part of meeting each person on our way. (K.S.)*

- Raising sensitivity to an individual approach to working with a culturally different client (analysis of the unique biographies of foreigners, the specificity of a given person and the client's current situation) and enabling supervised counselling work with migrants (practical application of knowledge and providing experience of working in a culturally different environment):

*You should not underestimate your existing counselling skills in working with migrants. You don't necessarily need new, additional tools or methods to work with this group. If you focus too much on tools and methods, your counselling can distance yourself from the client and become too instrumental: the tools will become the focal point of your work, rather than the counselling itself. Instead, you should try to adapt the existing tools and practices to working with people from different cultural and ethnic backgrounds. You need to rely*

*on what you are good at and deepen your ability to interact and communicate with people.*
*The most important tool in working with migrants is the ability to listen.*
*Remember that like all people, migrants are also individualists. There is no common trait or factor that "explains" them as a group. They come from very different backgrounds, have different life experiences and personalities. In fact, it makes no sense to talk about migrants as one group. It also does not necessarily make sense to talk about a nationality as one group: for example, not all Poles are the same, although they may have some similarities. The same is true for any other group. Treat everyone primarily as an individual, not as a member of an ethnic or any other group. (M.K.)*

- Looking at the environment through the prism of multiculturalism and familiarizing counsellors with local points on the map with intercultural potential (initiatives, associations, foundations) - knowledge about local institutions dealing with the integration of foreigners and cooperation with institutions where migrants can receive both free and paid psychological legal and social assistance. The objective: activities enabling the creation of bridges and links between cultures, meeting the "otherness", with representatives of other cultures (exchange among different cultures, real experience, development of networking skills):

*If possible, get involved in associations, clubs or activities where you can meet migrants outside of your work. This will naturally enrich your own life, but also give you more opportunities to find out what it means to live as a migrant in Poland. This is especially important if you do not have your own experience of living as a member of a minority group. You could try to make friends with migrants who can enlighten you on what it means to see the world from their perspective. (M.K.)*

- Learning the basics of a foreign language (e.g. English or Russian), taking into account specialized vocabulary related to services for migrants - language classes using the method of e.g. simulation, with elements of acculturation training, communication exercises in dealing with critical situations (considering the role of culture in glottodidactics).

> *Try to learn more English and especially the English vocabulary related to your job. There are many resources, websites, books and articles published in English that can help you with your work and give you new perspectives. Do not be afraid that you will not understand everything or you will not master the language to perfection (no one does that!). Believe in your ability to deal with imperfect language skills - it also gives you some insight into the situation that migrants experience! (M.K.)*

# 6. Forecast for development

- Due to global changes, the future of the Polish labour market is openness to foreign employees and an active integration policy.

- Activities and strategies that facilitate migrants' adaptation in the conditions of socio-economic life in Poland, including encouraging and supporting foreigners to settle in Poland for a long time, treating them as an important force contributing to the development of the Polish economy and society.

- Integration programs are needed for both foreign workers and their family members, including children.

# 7. Attachments:

1. A model of training for counsellors entitled. „Career counselling for migrants".
2. Training materials.
3. Project newsletters.
4. Bibliography for training materials.

## attachment 1

| Career counselling of migrants | | |
|---|---|---|
| **Programme for the training workshop** | | |
| **Day 1: Practitioner** | **Day 2: Client** | **Day 3: Cooperation** |
| | Lessons from day 1<br>In small groups: what was relevant for me yesterday?<br>Orientation to Day 2 | Lessons from day 2<br>In small groups: what was relevant for me yesterday?<br>Orientation to Day 3 |
| Introduction and orientation to the workshop<br>Who are we?<br>What are our expectations?<br>Working methods and tools | Working with migrant clients: possibilities and pitfalls<br>–Development Model for Intercultural Sensitivity/Bennett<br>–Reactions to change<br>–Stereotypes and schemes<br>–Circle of racism<br>Individual exercises<br>Discussions in small groups | Guidance and counselling with migrants: practical tools and solutions<br>–Culturally appropriate career counselling model/ Byars-Winston & Fouad<br>–Encountering client work<br>–Cultural development tasks<br>Dyskusje w małych grupach |
| **Break** | **Break** | **Break** |
| Setting the scene: key concepts and theoretical approaches<br>Dimensions of identity/Sue&Sue<br>–Socio-political approaches to guidance and counselling/Watts<br>– Discourses affecting career guidance/ Sultana<br>Discussion in small groups | Group exercise: Behind the headlines<br>Collective discussion | Group exercise: applications for the Polish context, taking a closer look on the client cases<br>Collective discussion |
| **Lunch** | **Lunch** | **Lunch** |
| Group exercise: Success story | Individual exercise: Life-space mapping<br>Pair exercise: Walking together | Individual and group exercise: drawing my line of life |

| Break | Break | Break |
|---|---|---|
| Practitioner competencies in multicultural guidance and counselling/ Sue& Sue, American Counseling Association<br><br>A short guidance exercise based on pre-designed client cases<br><br>Who am I as a counsellor?<br>Individual exercise: social identity wheel<br>Individual writing exercise | Career theories and metaphors: how can they benefit us?<br><br>Discussion in small groups | Closing session of the workshop: what do I take home from this training?<br><br>Individual, group and collective working |
| Wrapping-up of the day | Wrapping-up of the day | Evaluation and wrapping-up of t he workshop |
| **End of Day 1** | **End of Day 2** | **End of Day 3** |

## attachment 2

### Basics of intercultural counselling (Sue & Sue)

#### Tripartite framework for understanding the multiple dimensions of identity

The basics of guidance and counselling are European-American in origin. This may cause situations where people of other cultural backgrounds may feel misunderstood or mistreated by counsellors of European cultural background who do not recognise for instance race as a relevant factor in the counselling encounter. A counsellor may think – consciously or subconsciously – that all humans are the same, or apart for instance the racial differences or people are equally unique. A counsellor may also think that the same strategies, techniques, and approaches apply for all clients; and goal setting of guidance and counselling can be universal by nature.

To address this dilemma, we can apply a tripartite framework for understanding the development of personal identity. This framework consists of three levels, all equally important.

The first level is an individual one. It can be understood through an Asian saying: "All individuals are, in some respects, like no other individuals". This means that we are all biologically different and have all individual set of genes determining our existence. Also, we all differ in our experiences in the society where we live. We have individual personal background, history, and circumstances in our lives.

The second level is a group level. In the words of the same Asian saying: "All individuals are, in some respects, like some other individuals". We belong to a certain group of people who share the same beliefs, values, rules, or social practices. We both identify ourselves belonging to certain group or groups,

and the society also views us as members of these groups. The group markers, such as gender, may be relatively stable, but they can also be more fluid, like education, marital status, or socio-economic situation. A person often belongs also to several groups. Some group identities may be stronger than others, and the situation may change over time.

The third level is a universal one. The Asian saying states that "All individuals are, in some respects, like all other individuals". This means us all belonging to the human race and to the same species, and thus sharing certain similarities with everyone else. Some of these similarities are, for example, biological or physical factors, common life experiences (birth, death etc), being self-aware, and being able to use symbols such as language.

There has traditionally been more focus in both the individual and universal levels in many helping professions. Nowadays, individualism is highly valued, also in the sphere of guidance and counselling. People are encouraged to assume responsibility for their own choices but are also assumed to be individually in charge of their mistakes, problems, and misfortunes in life. Humans are also easily treated as universal beings, and the same laws, principles, and rules determining our behaviour. The group level, however, can easily be disregarded, although issues related to gender, race, sexual orientation, or disability may influence a person's life very much. Ignoring the group level may lead to different kinds of biases in guidance and counselling. It can also lead to misunderstandings, challenges, and problems. If we are to implement holistic guidance and counselling approach, we should consider all three levels and develop working methods and strategies which encompass all of them.

### Racial/cultural identity development model

This model examines how minority groups adjust to cultural oppression. In other words, it explains how a member of a minority group may develop a cultural identity in relation to another, more dominant culture. There are

5 stages in this model: conformity, dissonance, resistance and immersion, introspection, and integrative awareness stage.

The conformity stage means a situation where minority groups prefer the cultural values of a dominant group. The lifestyles and characteristics of the dominant group are seen as desirable, while those of one's own group are seen with disdain or even self-hate. Members of the minority group wish to adjust themselves to the dominant group to avoid feelings of inferiority. This may even include so called internalised racism, where a member of a minority group adopts the stereotypical thinking and prejudices of a dominant, majority group. The dominant group is seen as superior in all aspects.

The second, dissonance stage refers to a situation where a person experiences a conflict between depreciating and appreciating one's cultural characteristics. One may feel not being able "to escape" one's cultural background and starts seeing some positive elements in the minority culture. One may also start questioning the superiority of the dominant culture and its characteristics.

In the third, resistance and immersion stage a person rejects the dominant culture altogether and endorses the minority group values and characteristics. There are active feelings of guilt, shame and anger involved. A person feels guilty for letting their own culture or background down, and thus partially contributed in racist and discriminatory behaviour towards one's own group. One may also feel very angry towards the dominant culture. Central for this stage is a process of discovering oneself in cultural terms and putting pride in one's own cultural identity. There is a strong sense of community and belonging within the minority group.

The introspection stage refers to a situation where a person starts finding a balance regarding their identity. They may start distancing themselves from very rigid minority group views and values and become more autonomous.

A person may also start reaching out to other minority groups and consider their situation and perspective more thoroughly. The values of a dominant culture that are functional and desirable become more visible.

In the final, integrative awareness stage a member of a minority group develops a positive self-image and starts feeling self-worth and self-confident. They take pride in their cultural background and identity but in an autonomous way, independent of the general minority group views.

### Cultural development tasks (Korhonen & Puukari)

According to the theory of development tasks (Havighurst), each person needs to accomplish certain development tasks during their lifetime. These tasks relate either to physical development (for instance, learning to walk), to personal choices (for instance, choosing a career) or to societal expectations (for instance, assuming certain social roles in the community). This theory can also be used to look at migration issues. A migrant person can be seen facing certain, cultural development tasks when settling into a new society.

The cultural development tasks are characterised by three factors:

1. a person's need to relate to a new cultural environment and to find one's place in it, also in relation to other people
2. a challenge to overcome tensions that are caused by moving to a new culture
3. a dialogic relationship between one's culture of origin and the new culture

### Circle of racism

(Justyna, this is a word list as the final product would again be picture)

| | |
|---|---|
| Insecurity: | A very human reaction to being in a new or strange environment or situation. It can also mean facing an everyday problem at work or at home. |

| | |
|---|---|
| Frustration/anger: | If a person's integrity is threatened, it is possible they want to defend themselves. The desire of defence can change into anger. |
| Fear: | The sense of insecurity can also turn into fear. This happens especially if we feel threatened. |
| Suspicion: | In a strange situation that creates insecurity, anger and fear, it is logical to seek for some explanations. This easily leads to being suspicious about the hidden reasons behind what has happened. |
| Generalisations: | Even if the original situation concerns only one person, it is fairly easy to generalise the situation to a whole group. This can include also some kind of enemy images. |
| Stereotypes: | When generalisations turn into thinking patterns of "The Others" or of certain groups, we are talking about stereotypes. The stereotypes can be strengthened by myths, cartoons, stories etc. |
| Ethnocentrism /Dichotomies: | The central feature in dichotomies is to compare the other group to our own and seek for differences. Our own group represents the norm against which all other groups are measured. |
| Categorisation /essentialisation: | This reflects an even deeper generalisation where entire ethnic groups or other minorities are given certain characteristics by someone belonging to a dominant group. This can also mean settling people to different areas in a town according to their minority status. |

Hostility: The outcome of generalisation and essentialisation can be a direct hostile attitude towards certain people and groups.

Discrimination: This can also be called as negative special treatment and can turn into a structural phenomenon in a society.

Racism: In this phase, it is easy not to see the other people any more as people or as equals. Rather, it is easy to see them as inferior and as dangerous.

| **Three competing foundational discourses about career guidance (Ronald Sultana)** | |
|---|---|
| **Discourse type** | **Main characteristics of the discourse type** |
| Technocratic approach (also called: social efficiency approach) | The main concern: to ensure a smoother relationship between supply and demand of skills for the benefit of the economy<br>Role of career practitioner: to help individuals identify their skills profile and match this as well as possible with the presumed needs of the labour market<br>Privileges the smooth functioning of the economy above everything else<br>Encourages clients to be 'realistic' and to take what is available |
| Developmentalist, hermeneutic, or humanist | The main concern: the personal growth and fulfilment of the individual<br>Role of career practitioner: to facilitate self-exploration and self-construction<br>The notion of 'choice' is central, and also the opportunity to construct one's identity in the different life contexts |
| Social reconstructionist, or emancipatory | The main concern: to develop the knowledge that can lead to freedom where can 'decode' the way in which economy and labour markets function<br>Role of career practitioner: to make individuals and groups aware of their source of troubles<br>Guidance and counselling are to take a role in promoting social justice, advocacy and social mobilisation |

## Multicultural counselling competencies

There are several views how to approach the question about the multicultural counselling competencies. In this short summary we will look into what I call the traditional view, presented by Sue and Sue, the culturally appropriate career counselling model by Byars-Winston and Fouad, and the competence framework of the American Counselling Association.

### Traditional view (Sue & Sue)

In the core of the traditional approach to multicultural guidance and counselling competencies is the discussion about culturally universal (etic) and culturally specific (emic) perspectives. From a culturally universal point of view all cultures share similar basics, challenges, and solutions. A guidance counsellor operating in a culturally universalist manner emphasises that there is just high-quality and low-quality counselling, despite the potential cultural differences among their clients. Then, a guidance counsellor who considers it important to respect a culturally specific approach contemplates adapting their guidance and counselling so that it would better serve different clients.

All in all, there are three levels in multicultural guidance and counselling competencies according to his approach:

***Competency 1:*** Awareness: Counsellors being aware of their own assumptions, values, and biases

This means a professional being actively in the process of becoming aware of their own assumptions about human behaviour, values, biases, preconceived notions, personal limitations etc. This would include being aware of one's own feelings, fears, and guilts, too. It would also include being aware of one's own stereotypical thinking patterns and potential racist or discriminatory thoughts.

**Competency 2:** Knowledge: Counsellors understanding the worldviews of culturally diverse clients.

This means a professional aiming at understanding what are the client's values and assumptions about human behaviour, biases etc. It does not mean necessarily sharing the same views, but rather as seeing the other's views in a non-judgmental manner and being able to feel cognitive empathy towards a culturally different person. At the same time the professional acknowledges that they have not necessarily lived their lives as someone belonging to a cultural minority. The professional also acknowledges the importance of the wider socio-political context where the client lives.

**Competency 3:** Skills: Counsellors developing culturally appropriate intervention strategies and techniques.

This means a professional being actively in the process of developing such skills that support the work with culturally different clients. The defined goals of guidance and counselling should be consistent with the life experiences and cultural values of the client. The same approaches are not equally effective with all the clients. For instance, talking may not be the best solution for all clients, nor focusing on sharing your inner thoughts with the professional. Equal treatment may end up being discriminatory treatment.

The overall definition of multicultural competence is:
*Cultural competence is the ability to engage in actions or create conditions that maximise the optimal development of client and client systems. Multicultural counselling competence is defined as counsellor's acquisition of awareness, knowledge and skills needed to function effectively in a pluralistic democratic society (ability to communicate, interact, negotiate, and intervene on behalf of clients from diverse backgrounds), and on an organisational/societal level, advocating effectively to develop new theories, practices, policies, and organisational structures that are more responsive to all groups.*

## Culturally appropriate career counselling model (Byars-Winston & Fouad)

Central in this approach is that counsellors take actively into account their own frameworks, values, and worldview into the counselling process as an interaction. In other words, it is not merely about considering how the counsellor's cultural context should inform certain steps or strategies within career encounters. It is about constantly reflecting how one's background influences working with this particular client. Therefore, the emphasis and core of multicultural guidance and counselling skills would be in the self-reflection of a counsellor, in their metacognition skills. This can be done by the following kind of plan:

**Step 1: Establishing a relationship**
What is my plan for working with this client?
What are the gaps in my knowledge about this client's context?
What are my strengths and my areas of challenge?
What are my initial goals and intentions in working with this client?

**Step 2: Identifying career issues**
What is the client's cultural context and what are my reactions to that?
How might the client's information be conflicting with my information?
Are there some career issues that I am willing to address more than others?
Are there some issues that I am avoiding?

**Step 3: Defining the cultural impact on career issues**
What are my own thoughts and reactions about the possible impact of cultural variables on career issues?
Are there some cultural variables that I am emphasising more than the client?

**Step 4: Setting the goals**
How are my goals appropriate for the client's cultural context?
Are there some gaps in my knowledge about what might be appropriate goals?
How will I respond if the client's goals differ from my own?

**Step 5: Reflecting on the interventions**
How helpful are my interventions?
On what basis am I determining how helpful my interventions are?

**Step 6: Making decisions**
What are the consequences of my behaviour or intervention strategy?
How culturally congruent are the counselling outcomes with the client's desired goals?

## The American Counselling Association framework of competencies

The American Counselling Association has further developed their own framework for the Multicultural and Social Justice Counselling Competencies. Their framework offers counsellors a framework to implement multicultural and social justice competencies into counselling practices.

This framework highlights the intersection of identities and the dynamics of power, privilege, and oppression that influence the counselling relationship. Developmental domains reflect the different layers that lead to multicultural and social justice competence: (1) counsellor self-awareness, (2) client worldviews, (3) counselling relationship, and (4) counselling and advocacy interventions.

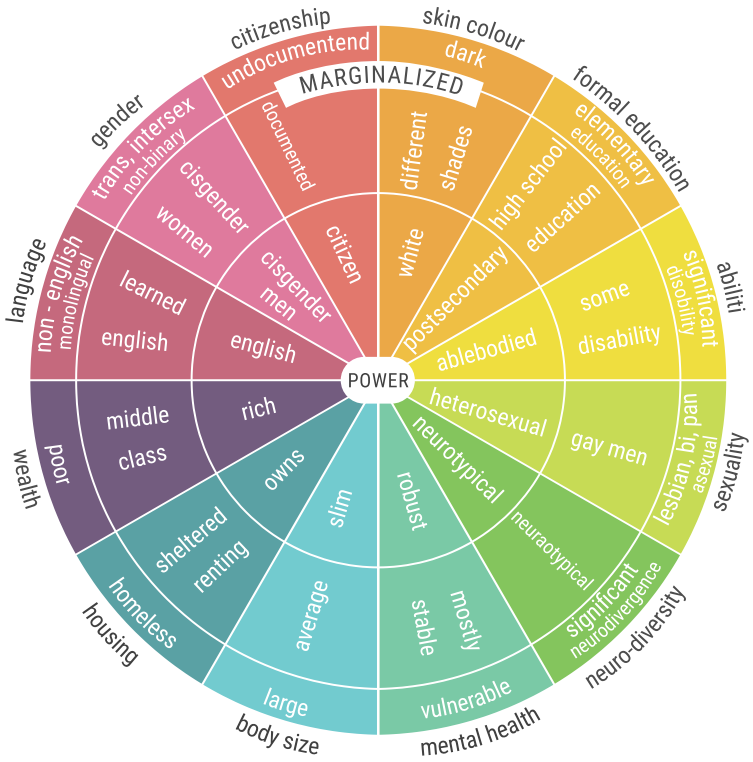
Embedded within the first three developmental domains are the following aspirational competencies: attitudes and beliefs, knowledge, skills, and action. In general terms, they follow the same outline as described above under the traditional view, adding there the questions of privilege and power.

The fourth domain, counselling and advocacy interventions include elements in different levels: intra-personal, interpersonal, institutional, community, public policy and international or global levels.

The intrapersonal level refers to individual characteristics of a person, including their developmental history. The interpersonal level included processes and/or groups providing individuals with identity and support. The institutional level represents the social institutions in society who are present in the guidance and counselling context. The community level encompasses the norms, values and regulations that are embedded in the society, either empowering or oppressing human growth and development. The public policy level reflects the local, regional, or state laws and policies that regulate or influence the guidance and counselling sphere. Lastly, the international level refers to those general concerns that influence people's psychological health and well-being.

## Wheel of power/privilege

- Marginalised - power
- Citizenship: undocumented, documented, citizen
- Skin colour: dark, different shades, white
- Formal education: elementary education, high school education, post-secondary
- Ability: Significant disability, some disability, able-bodied
- Sexuality: lesbian, bi, pansexual, asexual, gay men, heterosexual
- Neurodiversity: significant neurodiversity, neuro-atypical, neurotypical
- Mental health: vulnerable, mostly stable, robust
- Body size: large, average, slim
- Housing: homeless, sheltered/renting, owns property
- Wealth: poor, middle-class, rich
- Language: non-Polish (monolingual), learned Polish, Polish
- Gender: trans, intersex, non-binary, cisgender woman, cisgender man




adapted from ccrweb.ca@sylviaduckworth

## Developmental Model for Intercultural Sensitivity DMIS (Milton Bennett)

DMIS stages: Denial, Defense, Minimization, Acceptance, Adaptation, and Integration

The first three stages of Denial, Defense, and Minimization are Ethnocentric; they refer to issues that are associated with experiencing one's own culture as more "central to reality." The last three stages of Acceptance, Adaptation, and Integration are Ethnorelative; they refer to issues associated with experiencing all cultures as alternative ways of organizing and understanding reality.

### Denial

The default condition of DMIS is the denial of cultural difference – the failure to perceive the existence or the relevance of culturally different others. The others may be perceived vaguely as "foreigners" or "minorities" or not perceived at all.

### Defence

In the second stage, people can move into the experience of defence against cultural difference. This stage is based on a dichotomous categorization of " us and them," where others are perceived more fully than in Denial but also in highly stereotyped ways. People at this stage tend to be critical of other cultures and apt to blame cultural difference for general problems of society; they experience "us" as superior and "them" as inferior.

### Minimization

The resolution of "us and them" allows the move to the next stage, minimization of cultural difference. As the term implies, cultural differences are now minimized in favour of the assumedly more important similarities between self and others. People assume that their own experiences are shared by others,

or that certain basic values and beliefs transcend cultural boundaries and thus apply to everyone whether they know it or not.

### Acceptance

When moving to the stage of acceptance, people become conscious of themselves and others in cultural contexts that are equal in complexity but different in form. The acceptance of cultural difference does not mean agreement – cultural difference may be judged negatively – but the judgment is not ethnocentric in the sense that it is not automatically based on deviation from one's own cultural position.

### Adaptation

The fourth stage is the move to adaptation to cultural difference. Central for this stage is "perspective taking" or empathy. This is a kind of context-shifting that allows one to experience the world as if one was belonging to a different culture. The outcome of this stage is the competent alternative behaviour that is appropriate to the different context.

### Integration

At the final stage, integration of cultural difference occurs when someone's identity or sense of self evolves to incorporate the values, beliefs, perspectives, and behaviours of other cultures in appropriate and authentic ways.

## Social identiti wheel

Source: LSA Inclusive Teaching Initiative, University of Michigan
https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/social-identity-wheel/

Ethnicity
Socio-Economic status
Gender
Sex
Sexual orientation
Age
National origin
Race
Religious or spiritual affiliation
Physical, emotional, developmental (dis)ability
First language

Which of these are the identities you think about most often
Which of these are the identities you think about least often
Which of your own identities you would like to learn more about
Which identities have the strongest effect on how you perceive yourself
Which identities have the greatest effect on how others perceive you

### Social Identity Groups

Social identity groups are based on the physical, social, and mental characteristics of individuals.

They are sometimes obvious and clear, sometimes not obvious, and unclear, often self-claimed and frequently ascribed by others. For example, racial groupings are often ascribed as well as self-claimed. Government, schools, and employers often ask an individual to claim a racial identity group or simply ascribe one to an individual based on visual perception. Other social identities

arepersonally claimed but not often announced or easily visually ascribed such as sexual orientation,religion, or disability status.

For the purpose of this self-examination please identify the memberships you claim or those ascribed to you. Below are examples of social identity groupings. Since issues of social identity often are the basis of much social conflict, it is reasonable to expect that even the terms we use to describe them may cause disagreement. So, feel free to use your own preferred terms for the material below.

**Examples** (Feel free to use your own language for your identities.)

Gender: Woman, Man, Transgender, Non-binary, Post-Gender
Sex: Intersex, Female, Male
Race: Caucasian, Asian, African American
Ethnicity: Polish, Finnish, German, Syrian, Vietnamese, Ukrainian
Sexual Orientation: Lesbian, Gay, Bisexual, Heterosexual, Queer, Asexual
Religion/Spirituality: Hindu, Muslim, Buddhist, Jewish, Christian, Pagan, Agnostic, Atheist, Secular Humanist
Social Class: Poor, Working Class, Lower-Middle Class, Upper-Middle Class, Owning Class, Ruling Class-bodied, Temporarily able-bodied, Temporarily disabled

## Client cases

### Ae-Cha

Ae-Cha is a 38-year old single mother who moved to Poland with husband and two sons, now 5 and 8 years old. She has become an active Catholic after her husband died in a car accident about a year ago. She was working in a multinational company for 3 years but due to Covid-19 the company had to reduce personnel and her contract was terminated just before Christmas. After that she has been applying for some jobs, has been invited to some remote inter-

views but without success of becoming employed. She has a business education degree from South Korea, speaks several languages and has learnt some Polish, too. She would like to stay in Poland as they have settled down as a family. However, she has not made many friends apart from knowing some other South Koreans living in the region. Her older son had started singing in a children's choir prior to the pandemic, but her younger son has been having some health problems which have restricted his life somewhat and made Ae-Cha to think whether they should after all move back to South Korea.

### Boryslav

Boryslav is 45-year old man from Ukraine who has been having several short-term work contracts in Poland. He has no permanent housing but has lived at the homes of several ex-colleagues. His elderly parents live still in Ukraine but have been talking about moving to Poland so that he could take care of them. He has no proper educational degree and has therefore been both working in the construction business and driving taxi. He is an active member in the trade union's local department and has made some friends there. When he was younger, he was dreaming of opening his own restaurant, but he never succeeded in it. Now he has started thinking about it again, as he has been forced to take short sick leaves due to back pains. He is angry with himself for not having saved money for this and is quite stressed about his financial situation. He is also feeling being more and more outside the modern society, as his IT skills are virtually non-existent. He does however feel more at home in Poland than in Ukraine that has changed a lot after he moved from there.

### Calvin

Calvin is a 22-year old man from the Philippines who has moved to Poland to study engineering. He is soon finishing his studies and would like to stay in Poland, or, if this is not possible, somewhere else in Europe. He has not been successful in finding a training place at an engineering company like many of his fellow students, and he has got a bit anxious about his future. He has been thinking about moving to Warsaw but is a bit afraid of going again alone to

a new city. He enjoys playing internet games and has made many friends through that, but most of them live outside Poland. In his free time Calvin also loves doing parkour, through which he has also met his boyfriend. At the engineering college there are some other international students who are his friends, but most of them are planning to move out of Poland after their studies. Calvin has a large family in the Philippines. Many of his cousins have move abroad either for work or studies. His father is running a successful hotel chain in South-East Asia and has suggested to Calvin that he would return back to Asia.

### Deepa

Deepa is a 15-year old girl whose parents moved to Poland from India at the end of 1990s. They have been working in a chemistry firm ever since as researchers. She would like to become a professional dancer and follows a lot of social media channels run by persons who have moved either to the UK or USA to study dancing. She is the only child and her parents would want to secure her a safe and well-established life. Therefore, they would prefer her going to the university and study mathematics or natural sciences. Deepa does have good grades in these subjects, but she is not sure if she wants to study many years a subject that she feels is not inspiring her. The whole family has been facing some incidents related to their ethnicity. Deepa has been bullied at school because of complexion. Her parents have had some problems at their workplace, especially during the pandemic as they have been claimed to bring the virus there after some of their colleagues fell ill. They have long wanted to buy a house but have not been able to do it due to rising house prices and because they need to support some relatives back in India. Now they are not sure anymore if they want to spend their retirement time in Poland.

## Behind the hedlines:
## A story-critical group exercise for career counselling

(adapted from a text by Jarkko Immonen, career counsellor,
University of Helsinki)

Goal: The overarching idea is that while it remains as important as ever to craft and understand our respective identity narratives, it is equally important to provide people with tools to analyse the stories around them in order to:

- avoid unnecessary and anxiety-inducing comparisons
- recognise and analyse neoliberal tendencies, societal biases, power structures, dynamics of privilege and oppression, colonial hierarchies etc. inherent in these stories.

Starting point: you are now divided into small groups and each group will get one short story.

**Step 1:** Read the story first individually without discussing it yet.

**Step 2:** First discussion in small groups: analyse the story together by using the following instructions:

- Think of your first impressions: What did you think of the story? What was the tone like? Positive, negative? Why? What else were you thinking when you read the story?
- Then create together a "background information sheet" by writing down the facts you know about the person whose story it is. Include personal characteristics like age, (perceived) gender, ethnical background etc. if they're mentioned.

- Next, think about what the gaps on your information sheet are. What is missing? Societal and geographical background, parents' education, social contexts, socioeconomic status, sexuality, where do they live etc.?

**Step 3:** A further discussion in the same small groups, turning the focus from the person to the story:

- What made the story possible?
- What factors might have been left unsaid? Why?
- What might have affected the person's motivations or ideas of their possibilities (what have they perceived possible for themselves)?
- What is being valued and what not? How are success and/or failure defined in the story?
- What does the story say about the relationship between the society and the individual?

**Step 4:** (optional): Go back once more to your background info. Change the facts and fill in the gaps, the goal is to change the person into somebody totally different.

- Now think about the story from the point of view of your new main character. Does something change? If so, why? Why does it matter whose story it is?

**Step 5:** Discussion with the whole group

## Vocabulary list

**Acculturation** - A series of changes in cultural ideas, words, values, norms, behaviour, institutions, resulting from direct and continuous contact and interaction between groups of different cultures.

**Asylum seeker** – An individual who is seeking international protection. In countries with individualized procedures, an asylum seeker is someone whose claim has not yet been finally decided on by the country in which he or she has submitted it. Not every asylum seeker will ultimately be recognized as a refugee, but every recognized refugee is initially an asylum seeker.

**Compassion fatigue** – A phenomenon where the difficult experiences of a client are transferred to the professional causing them mental strain or stress.

**Cultural fatigue** – The emotional reaction for being exposed to cultural differences during a period of time. People may experience it in different ways, and it may have various signs and outcomes. Cultural fatigue was often earlier referred to as culture shock.

**Cultural sensitivity** - Culturally respectful interpersonal skills of professionals as well as respectful verbal and non-verbal encounters and communications between a professional and a client.

**Displacement** – The movement of persons who have been forced or obliged to flee or to leave their homes or places of habitual residence, in particular as a result of or in order to avoid the effects of armed conflict, situations of generalized violence, violations of human rights or natural or human-made disasters.

**Economic migration** - Migration mainly for economic reasons or in order to seek material improvements to livelihood.

**Embedding** – An idea that integration is a long process which is never fully complete, and which may proceed in different speed in different life sectors.

**Emic** – cultural relativism meaning an approach where cultures are considered to operate differently and there are context-dependent elements in cultural features.

**Essentialising** – Assuming that all members of a certain group have the same characteristics, often by using stereotypical thinking patterns.

**Ethnocentric** – Applying one's own culture or ethnicity as a frame of reference to judge other cultures, practices, behaviours, beliefs, and people.

**Ethnorelative** – Seeing one's own culture in relation to other culture, without judging one to be better, more developed, or more valuable than the other.

**Etic** – cultural universalism meaning an approach where all cultures are considered to operate upon the same principles and terms.

**Forced migration** - A migratory movement in which an element of coercion exists, including threats to life and livelihood, whether arising from natural or man-made causes (e.g. movements of refugees and internally displaced persons as well as people displaced by natural or environmental disasters, chemical or nuclear disasters, famine or development projects).

**Integration** – The two-way process of mutual adaptation between migrants and the societies in which they live, whereby migrants are incorporated into the social, economic, cultural, and political life of the receiving community. It entails a set of joint responsibilities for migrants and communities and incorporates other related notions such as social inclusion and social cohesion.

**Labour migration** – Movement of persons from one State to another, or within their own country of residence, for the purpose of employment.

**Migration** - Movement of a person either across an international border (international migration), or within a state (internal migration) for more than one year irrespective of the causes, voluntary or involuntary, and the means, regular or irregular, used to migrate.

**Minority stress** - The additional stress that members of marginalized groups experience because of the prejudice and discrimination they face.

**Multiple minority** - Persons who belong to several minority groups at the same time, for example a person with a disability who has a foreign background.

**Racialisation** - Racialisation refers to the assumptions, stereotypes and prejudices that are assigned to people on the basis of real or imagined physical characteristics e.g. skin colour.

**Resilience** – A capacity to recover from difficult or challenging times and experiences.

**Regular migration** – Migration that occurs in compliance with the laws of the country of origin, transit and destination.

**Reintegration** – A process which enables individuals to re-establish the economic, social, and psychosocial relationships needed to maintain life, livelihood and dignity and inclusion in civic life.

**Stereotype** - An oversimplified, widely shared fixed idea or image of a group of people, ideas, or phenomena.

**Vulnerability** – Within a migration context, vulnerability is the limited capacity to avoid, resist, cope with, or recover from harm. This limited capacity is the result of the unique interaction of individual, household, community, and structural characteristics and conditions.

**Xenophobia** – A set of attitudes, prejudices and behaviour that reject, exclude, and often vilify persons, based on the perception that they are outsiders or foreigners to the community, society or national identity.

## Evaluation Delphi

| What were the best parts of this training? | I agre |
|---|---|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| | |
|---|---|
| | |
| | |
| **What could have been done differently?** | **I agree** |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| **I suggest at the next training** | **I agree** |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

## attachment 3

### 1 Newsletter CCCC

The first piece of news for the newsletter we discussed could be the website integration.fi

The website address is https://kotouttaminen.fi/en/frontpage

Integration.fi is a revised online service of the Centre of Expertise in Immigrant Integration at the Ministry of Economic Affairs and Employment, and it was launched in January 2017.The Mnistry's Centre of Expertise in Immigrant Integration is responsible for administering the website.

*TASK FOR COUNSELLORS:*

*To look at the different terms (in English) that are being used of people who move from one country to another.*

*They can be found under the headline Supporting Work -> Key concepts or with the direct link* https://kotouttaminen.fi/en/key-concepts

## 2 Newsletter CCCC

Please visit the website https://www.infofinland.fi/

It is run by the City of Helsinki and it contains information for anyone interested moving to Finland, and for anyone already living in Finland.

You can choose from the frontpage a language you want to use. The 12 languages available give also information about the most common native languages among immigrants in Finland.

*TASK FOR COUNSELLORS:*

*Your task for this website: please take a look at it and see how you could use it as a guidance counsellor.*

*You can either think that you would be working in Finland as a counsellor, or then think that you are, as a Polish counsellor, helping someone who plans to move to Finland.*

## 3 Newsletter CCCC

Please visit the following links - they are all about how children may experience migration:

Refugee Life: Through a Child's Eyesh
ttps://www.youtube.com/watch?v=tkkVnQEB1mE

It wasn't easy growing up as an immigrant
https://www.youtube.com/watch?v=tlxSJW_Q2mQ&t=79s

Hear the Words of Detained Migrant Children | NYT Opinion
https://www.youtube.com/watch?v=4ztUIl-jpJU

*TASK FOR COUNSELLORS:*

*Your task for those links: please take a look at it and see how migrant`s children go through difficult situations.*

## 3 Newsletter CCCC

Please refer to the 2 websites:

https://www.oph.fi/en/services/lifelong-guidance-finland
This is a website in English giving basic information about guidance and co-unselling in the educational sector (there is short, separate information for different educational levels)

https://www.te-palvelut.fi/en/jobseekers/finding-job
This is the website of employment offices describing the different services for job-seekers

*TASK FOR COUNSELLORS:*

*I would like to ask the participants to familiarise themselves with the information on the websites and to reflect what kind of competences are needed from a guidance counsellor promoting and implementing these services.*

# 8. Bibliography for training materials


- Bennett, M. (2018) Development model of intercultural sensitivity. In Kim, Y (Ed) International encyclopedia of intercultural communication. Wiley.

- Byars-Winston, A. & Fouad, N. (2006). Metacognition and Multicultural Competence: Expanding the Culturally Appropriate Career Counseling Model.

- In The Career Development Quarterly. March 2006 Volume 54. pp. 187-201. Chadderton, C. (2019). Career Education and Guidance and Race (In)Equality in England. In Hooley, T. Sultana, R., & Thomsen, R. (eds). Career Guidance for Emancipation. Reclaiming Justice for the Multitude. pp. 81-97. Routledge.

- Puukari, S. & Taajamo, M. (2007). Kulttuurinen kehitystehtävä monikulttuurisen ohjauksen lähtökohtien hahmottamisessa (Cultural developmental task in sketching the foundation for multicultural guidance). In Taajamo, M. & Puukari, S. (eds). Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. pp. 9-22. Koulutuksen tutkimuslaitos: Jyväskylä.

- Ratts, M, Singh, A., Nassar-McMillan, S., Butler, K. & Rafferty McCullough, J. (2015). Multicultural and Social Justice Counseling Competencies. American Counseling Association.

- Sue, D. & D. Sue (2008). Counseling the Culturally Diverse. Theory and Practice. Fifth Edition. Wiley.

- Sultana, R. (2018). Precarity, Austerity and the Social Contract in a Liquid World. Career Guidance Mediating the Citizen and the State. In Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (eds). Career Guidance for Social Justice Contesting Neoliberalism. Volume 1—Context, Theory and Research. pp. 63-76. Taylor & Francis.

- Watts, A.G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J. & Hawthorn, R. (eds.) Rethinking careers education and guidance. Theory, policy and practice. pp. 225-233. Routledge.

ISBN 978-83-956974-2-5
9788395697425