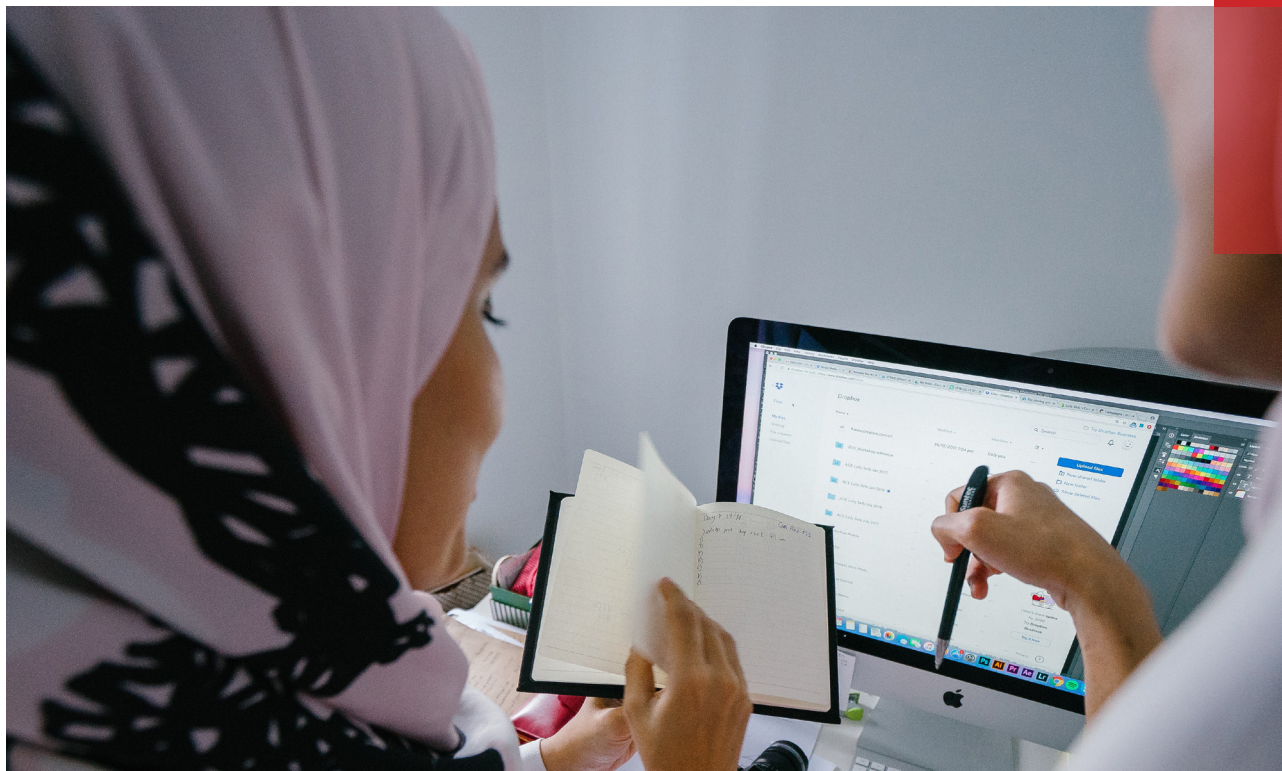




ROZWIJANIE POTENCJAŁU ZAWODOWEGO UCHODźCZYŃ



WPROWADZENIE: UCHODŹCZYNIE, KTO TO TAKI?	3
1 / WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE: PODEJŚCIE SKONCENTROWANE NA ZASOBACH	5
KONCENTRACJA NA ZASOBACH, NIE NA TRAUMIE I DEFICYTACH	5
METODY ANALIZY ZASOBÓW WEWNĘTRZNYCH	7
WZMACNIANIE ZASOBÓW I WYKORZYSTYWANIE ICH W PRZYSZŁOŚCI	7
WYZWANIA ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM PSYCHOLOGICZNYM	9
2 / WSPIERANIE ROZWOJU ZAWODOWEGO UCHODŹCZYNŃ W KONTAKCIE INDYWIDUALNYM	10
STYL PRACY DORADCY, A PRACA Z UCHODŹCZYNIAМИ	10
ROZMOWA DORADCZA – ROLA BUDOWANIA KONTAKTU	11
ROLA PŁCI DORADCY	11
JAK BUDOWAĆ POZYTYWNY KONTAKT	11
ZBIERANIE DANYCH O KLIENTCE I ICH INTERPRETACJA - ANALIZA MOCNYCH STRON I PREFERENCJI (KOTWIC) ZAWODOWYCH	12
BUDOWANIE WŁASNEJ ŚCIEŻKI ROZWOJU – PODJĘCIE PRZEZ KLIENTKĘ DECYZJI I ZAPLANOWANIE KROKÓW PRZYBLIŻAJĄCYCH REALIZACJĘ CELU ZAWODOWEGO	13
AKTYWNE POSZUKIWANIE SWOJEGO MIEJSCA NA RYNKU PRACY	13
3 / WARSZTATY PLANOWANIA ROZWOJU ZAWODOWEGO I AKTYWNEGO POSZUKIWANIA PRACY DLA UCHODŹCZYNŃ	14
ROLA PRACY GRUPOWEJ W BUDOWANIU MOTYWACJI I ZAANGAŻOWANIA	14
GRUPOWE TECHNIKI PRACY NA ZASOBACH	15
OPOWIADANIE HISTORII	16
LISTA CECH I UMIEJĘTNOŚCI	17
DOŚWIADCZENIE MIGRACJI JAKO ZASÓB NA RYNKU PRACY	18
CO JESZCZE W RAMACH WARSZTATÓW	18
BIBLIOGRAFIA	19
NOTA O AUTORKACH	20

RECENZJA:

Agnieszka Kosowicz,
Fundacja Polskie Forum Migracyjne

WPROWADZENIE: UCHODŹCZYNIE- KTO TO TAKI?



WYZWANIA WE WSPIERANIU UCHODŹCZYŃ W FUNKCJONOWANIU ZAWODOWYM.

Zanim przejdziemy do tego jak doradcy zawodowi i inni praktycy pracujących uchodźcami mogą wesprzeć rozwój zawodowy uchodźczyń warto przyjrzeć się, czym charakteryzuje się ta grupa kobiet. Zobaczyć, przed jakimi wyzwaniami stają one same, a także osoby, które chcą pomóc im w wejściu i satysfakcjonującym funkcjonowaniu na polskim rynku pracy.

Uchodźczynie mieszkające w Polsce to bardzo zróżnicowana grupa. Są w niej osoby o różnym statusie społecznym, wykształceniu, zasobach materialnych i psycho-społecznych. Jednocześnie, starając się wesprzeć w funkcjonowaniu zawodowym osobę, która jest uchodźczynią, warto mieć na uwadze specyficzne doświadczenia życiowe, jakie są udziałem większości uchodźczyń, a także kontekst kulturowy, w jakim wzrastała dana kobieta.

Uchodźcy najczęściej mają za sobą traumatyczne przeżycia z kraju pochodzenia, niebezpieczną ucieczkę i wysoce stresujące sytuacje związane z poszukiwaniem schronienia, legalizacją pobytu i układaniem sobie życia w nowym odległym kulturowo i językowo kraju.

Często kluczowymi barierami utrudniającymi uchodźczynom adaptację zawodową w Polsce są nurtujące ich, w wyniku traumatycznych doświadczeń, problemy natury psychologicznej, p.. PTSD – zespół stresu pourazowego. U części kobiet zaobserwować można także syndrom wyuczonej bezradności, który jest konsekwencją długotrwałego przebywania w ośrodku dla uchodźców. Wiele uchodźczyń w Polsce to samotne matki. Trafiają do takich właśnie ośrodków, bo wówczas przynajmniej w początkowym okresie życia w Polsce nie muszą się martwić o dach nad głową dla siebie i swoich dzieci. Dodatkowo uchodźczynie w pierwszej kolejności skupiają się na tym, by w nowym, bezpiecznym miejscu zaopiekować się swoimi dziećmi np. rozwiązać problemy natury medycznej. Często znalezienie pracy i planowanie własnego życia zawodowego, przynajmniej w początkowym etapie życia w Polsce, nie są dla uchodźczyń priorytetowe. Podobnie czują potrzeby i nie mają gotowości do uczenia się języka polskiego i poznawania mentalności Polaków.

Większość uchodźczyń w Polsce to kobiety pochodzące z Kaukazu – z byłych republik radzieckich lub obecnych republik Rosji. Dużą grupę stanowią osoby narodowości czecheńskiej. Mniej liczną grupę uchodźczyń stanowią kobiety pochodzące z tzw. krajów arabskich tj. Iraku, Syrii, Palestyny oraz krajów afrykańskich np. Somalii. Zdarzają się też uchodźczynie z bliskich kulturowo Polsce Białorusi czy Ukrainy.

Patrząc na skład narodowościowy tej grupy widzimy, że wyzwaniem we współpracy na linii doradca zawodowy – uchodźczynie mogą być różnice kulturowe. Zdecydowana większość kobiet uchodźczyń pochodzi z tzw. kultur kolektywnych, gdzie bardzo ceni się rolę grupy społecznej i rodziny, które z jednej strony kontrolują jednostkę, ale z drugiej dają wsparcie. Jeśli człowiek ma problem natury psychicznej, potrzebuje rady, to nie idzie z tym do psychologa, czy doradcy. Korzysta z pomocy przyjaciół i członków rodziny. W kulturach kolektywnych ludzie, by móc ze sobą skutecznie współpracować, potrzebują najpierw zbudować relację, w której jest zaufanie. Osobiste, wręcz przyjacielskie relacje między ludźmi są gwarantem wykonalności wzajemnych zobowiązań. Motywacja do realizacji danego celu, do współpracy – nawet w kontakcie zawodowym – z reguły pojawia się jako efekt dobrej relacji, bo zadania zawsze postrzegane są przez pryzmat ludzi. Osoby wychowane w kulturach mocno kolektywnych z reguły zachowują dystans i są nieufne wobec obcych.

Polska kultura kiedyś również należała do grup kultur mocno kolektywnych. Obecnie jednak przybliżyła się do grupy kultur indywidualistycznych, w których więzi międzyludzkie są luźniejsze, a w życiu jednostki liczą się przede wszystkim jej potrzeby i cele. W relacjach pozarodzinnych ludzie nastawieni są przede wszystkim na realizację celów i zadań, jakie przez nimi stoją. Nie muszą się dobrze znać, by ze sobą współpracować. Jeśli człowiek potrzebuje rady, chętnie korzysta z pomocy specjalistów – wyspecjalizowanych doradców.

Kolejnym obszarem różnic kulturowych, które należy uwzględnić we współpracy z uchodźczyniami, jest duża hierarchiczność społeczeństw i kultur, z jakich one pochodzą. Przejawia się ona w podkreślaniu różnic między ludźmi należącymi do odmiennych grup społecznych, zachowywaniu dystansu do osób należących do innych (niż własna) grup społecznych.

W kulturach mocno hierarchicznych okazuje się też respekt w relacji z osobą o dużym autorytecie społecznym. Wyraża się on w przyjmowaniu wskazówek, zaleceń i życzeń tej osoby. Jest to raczej relacja dyrektywna, w której ten, kto jest wyżej w hierarchii, mówi jak, co i kiedy ma być wykonane. Przykładem może być tu relacja nauczyciel – rodzic, która wyraża się m.in. oddaniem nauczycielowi inicjatywy w kontaktach, z drugiej strony zaś oczekiwaniem, że będzie posiadał wiedzę ekspercką, którą podzieli się z uczniami i rodzicami.

Polska kultura, choć nie jest tak egalitarna, jak chociażby kultura holenderska, to jednak w porównaniu z kulturami, z których wywodzą się uchodźczynie mieszkające w Polsce jest zdecydowanie mniej hierarchiczna. Widać to chociażby we wspomnianej relacji rodzic – nauczyciel, gdzie wielokrotnie zdarza się, że rodzice przychodzą z własnej inicjatywy do nauczycieli i dzielą się np. informacjami, które z ich perspektywy mogą ułatwić nauczycielowi pracę z uczniem.

Trzecim dużym obszarem różnic kulturowych, który może wpływać na jakość relacji uchodźczyni – doradca, jest kwestia ról społecznych związanych z płcią i tego, na ile świat relacji społecznych kobiet i mężczyzn są sobie bliskie. W tzw. kulturach męskich, w których w większości pochodzą uchodźczynie, istnieje jasny podział na role społeczne związane z płcią, a kobiety i mężczyźni jedynie w relacjach domowych intensywnie ze sobą współdziałają. Poza domem świat relacji społecznych wypełniony jest przede wszystkim relacjami z osobami tej samej płci. Kobiety spotykają się z kobietami, mężczyźni z mężczyznami. To osoby tej samej płci stają się najlepszymi przyjaciółmi, a niejednokrotnie doradcami w różnych ważnych życiowych sprawach. Kulturze polskiej bliższy jest model relacji społecznych typowych dla krajów tzw. kobiecych, w których role społeczne obu płci wzajemnie się przenikają. Podobnie zresztą światy społeczne mężczyzn i kobiet są sobie bliskie – mężczyźni i kobiety spędzają czas w grupach znajomych, do których należą przedstawiciele obu płci.

Umiejętność dostrzegania wpływu, jaki na uchodźczynie mają ich życiowe doświadczenia i kontekst kulturowy, z którego pochodzą, jest niezwykle istotna. Wzięcie pod uwagę tych uwarunkowań w procesie doradczym będzie miała ogromny wpływ na to, czy pomoc świadczona uchodźczyniom będzie stanowiła dla nich istotne wsparcie w odnalezieniu swojego miejsca na polskim rynku pracy.

1 / WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE - PODEJŚCIE SKONCENTROWANE NA ZASOBACH

- koncentracja na zasobach, a nie na traumie i deficytach
- metody analizy zasobów wewnętrznych
- wzmacnianie zasobów i wykorzystywanie ich w przyszłości

KONCENTRACJA NA ZASOBACH, NIE NA TRAUMIE I DEFICYTACH

Terapia Skoncentrowana na Rozwiązaniach to terapii krótkoterminowa, stosowana z powodzeniem w radzeniu sobie z wyzwaniami takimi jak: zaburzenia depresyjne, lękowe, posttraumatyczne, uzależnienia i wiele innych. Jej główne założenie mówi o tym, że ludzie mają w sobie zasoby potrzebne do podejmowania działań i dążenia do zmian, że znają sposoby działania, które im służą, oraz mają potrzebę zdrowienia i dążą do regeneracji.

Sytuacja kryzysowa, w której uchodźczynie poszukują wsparcia psychologicznego, to moment, w którym nie widzą one swoich zasobów i czują, że brakuje im sił, by sobie poradzić. Trudne i traumatyczne doświadczenia w kraju pochodzenia, poczucie bezsilności w trakcie trwania procedury o uzyskanie ochrony w Polsce, pobyt w ośrodku dla cudzoziemców, choroby (ich samych oraz dzieci), doświadczanie różnic kulturowych i dyskryminacji - wszystko to sprawia, że uchodźczynie często czują, że nie mają wpływu na swoje życie. Stają się bierne i bezradne. W trakcie pracy skupiamy się na tym, żeby pomóc kobietom odnaleźć potrzebne zasoby, schowane gdzieś pod wszystkimi trudnymi doświadczeniami - zasoby potrzebne im teraz, żeby wziąć życie w swoje ręce i zadbać o siebie. Nakierowanie rozmowy na cele, potrzeby i nadzieje pozwala uchodźczynom odnajdywać te zasoby i szukać sposobów na ich wykorzystanie.

Kiedy spotykamy się w gabinecie, uchodźczynie często mówią, że rozmawiały już z tyloma osobami, a one mają dosyć opowiadania o swoich problemach. Relacjonują, że wielokrotnie opowiadały o krępujących dla nich sytuacjach, ale nikt im nie pomógł. Szczegółowa konceptualizacja problemu jest początkiem procesu terapeutycznego w wielu podejściach (np. poznawczo-behawioralnym). Wychodzi się bowiem z założenia, że aby móc poradzić sobie z trudnością, trzeba ją najpierw dokładnie zbadać. W terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach w dużo większej mierze skupiamy się na potrzebach i celach uchodźczyń, a w mniejszym stopniu na problemach, z którymi się mierzą. Żeby skutecznie przejść przez proces terapeutyczny nie musimy mówić o wszystkim złym, co wydarzyło się w życiu uchodźczyń.

Jeśli opowiedzenie bolesnej historii ma być dla klientki oczyszczające, jeśli uzyska ona zrozumienie, wsparcie i akceptację, jeśli poczuje ulgę, że komuś powiedziała o swoich doświadczeniach, wtedy jak najbardziej warto dać na to przestrzeń.

Warto wtedy nakierowywać ją na odszukiwanie zasobów, którymi dysponuje lub dysponowała w tej trudnej sytuacji pytając np.:

- jak Pani sobie z tym radziła przez cały ten czas?
- co sprawiało, że znajdowała Pani w sobie siłę?
- jak Pani wpadła na to, żeby w ten sposób sobie radzić?
- co robiła Pani wtedy, żeby poczuć się lepiej?
- kto był dla Pani wsparciem?
- co takiego Pani ma w sobie, że dała Pani radę wyjść z tej sytuacji?

Tego typu pytania pomogą uchodźczynie zobaczyć, że w trudnych chwilach miała w sobie wiele zasobów. Szukała sposobów radzenia sobie oraz wsparcia, umiała zadbać

o siebie i swoich bliskich, nawet jeśli było to bardzo trudne.

Jednak jeśli uchodźczynie mówi, że nie wie, po co ma znowu kolejnej osobie wszystko opowiadać, że nie ma siły wspominać o tym, co zaszło i nie wierzy, że po opowiedzeniu swojej historii uzyska wsparcie - wówczas nie warto drążyć trudnych tematów. Warto w zamian skupić się na potrzebach i nadziejach, której jej teraz towarzyszą, niezależnie od tego, co przeżyła.

METODY ANALIZY ZASOBÓW WEWNĘTRZNYCH

Kiedy klientka pojawia się w gabinecie i zapytamy ją: co panią do mnie sprowadza? W czym mogę pomóc, co panią niepokoi? Damy wtedy przestrzeń na rozmowę o problemie, co może być dla niej oczyszczające, może pomóc uporządkować sobie to wszystko w głowie. Jednocześnie pojawiają się wtedy trudne i nieprzyjemne emocje, narasta poczucie krzywdy, winy, porażki, niekompetencji, bezsilności, skupienie na poszukiwaniu powodów i uzasadnień dla zaistniałych sytuacji, a motywacja do działania i poszukiwania rozwiązań jest niska.

Jeśli natomiast zależy nam na tym, żeby uchodźczynie zaczęła dostrzegać swoje potrzeby i cele, zamiast skupiać się na problemach, warto zadać jej tego typu pytania:

- czego potrzebuje Pani teraz najbardziej?
- jakie są Pani nadzieje w związku z tym spotkaniem?
- jakich zmian Pani potrzebuje?
- po czym pozna Pani, że przychodzenie tutaj jest użyteczne?
- kiedy będzie Pani mogła powiedzieć, że już nie potrzebuje do mnie przychodzić?

Przy tak pokierowanej rozmowie pojawiają się przyjemne emocje, rośnie u uchodźczyń poczucie wpływu, sprawczości, kompetencji. Panie skupiają się na poszukiwaniu sposobów i rozwiązań, wzrasta ich motywacja do działania i poszukiwania rozwiązań, które pomogą im lepiej radzić sobie w obecnej sytuacji.

WZMACNIANIE ZASOBÓW I WYKORZYSTYWANIE ICH W PRZYSZŁOŚCI

Jedną z kluczowych technik TSR (Terapia skoncentrowana na rozwiązaniach) wzmacniających zasoby wewnętrzne jest komplementowanie bezpośrednie, pośrednie oraz zadawanie pytań, które sprawiają, że klientka sama zaczyna mówić o sobie dobrze, czyli sama siebie komplementuje.

Stuchając tego, co opowiada uchodźczynie o swoich trudnych doświadczeniach, w podejściu skoncentrowanym na zasobach wychwytujemy i wzmacniamy wszystko,

co może służyć jej do poprawy sytuacji. Ważne, żeby nie oceniać tego, co kobieta zrobiła. Nie mówić, jaka jest silna i pomysłowa, gdyż łatwo będzie jej odrzucić taki komplement. Jednak jeśli powiemy o faktach, o których klientka nam mówiła, nazwiemy jej potrzeby, wartości i konkretne, podjęte przez nią działania, bez dodawania naszej subiektywnej oceny, istnieje dużo większe prawdopodobieństwo, że taki komplement przyjmie.

Np. *„Słyszę w tym, co Pani mówi, że bezpieczeństwo dzieci jest dla Pani bardzo ważne. Szukała Pani różnych sposobów na to, aby o to bezpieczeństwo zadbać, potrafiła Pani zorganizować niezbędną pomoc i zaangażować zaufane osoby, to chyba wymagało dużo wysiłku”.*

Innym sposobem na wzmacnianie klientek, szczególnie kiedy trudno jest im mówić i myśleć o sobie dobrze, jest komplementowanie pośrednie, czyli poszukiwanie zasobów, których uchodźczynie w sobie nie dostrzegają, ale widzą je u różnych osób z jej otoczenia. Można do nich dotrzeć zadając pytania:

- kto z Pani bliskich mógłby opowiedzieć o Pani najwięcej dobrego?
- co by powiedziała ta osoba?
- z jakich powodów ta osoba może tak o Pani myśleć?
- co ta osoba powiedziała by o tym, w jaki sposób Pani dokona potrzebnych zmian?
- kto jeszcze mógłby powiedzieć o Pani coś dobrego?

Tego typu pytania pozwalają klientkom uwolnić się od własnej, często srogiej oceny samej siebie, a poszukać głosu znanych i przychylnych im osób. Często przywołują wtedy słowa swoich rodziców, babć i dziadków, rodzeństwa czy przyjaciółek, mówią o sobie dobrze cytując swoje dzieci. Zdarza się, że zauważają, że coś dobrego wiemy o nich my - osoby wspierające je w Polsce w procesie integracji. Szukanie swoich zasobów z perspektywy innych osób znacznie poszerza własne spojrzenie i sprawia, że klientki zaczynają dostrzegać swój potencjał.

Kolejnym sposobem jest tak zwane auto-komplementowanie, czyli zadawanie pytań dzięki którym uchodźczynie sama nazywa swoje zasoby w odniesieniu do konkretnej sytuacji, o której nam opowiadała. Np.:

- jak Pani tego dokonała?
- jak Pani na to wpadła?
- jakie Pani umiejętności pomogły Pani to zrobić?
- które z Pani działań było najbardziej skuteczne?
- co takiego Pani ma w sobie, że to było możliwe?

Rozmowa skoncentrowana na znajdowaniu i wzmacnianiu zasobów klientki, nawet dotycząca trudnych wydarzeń, pozwala jej na budowanie poczucia kompetencji i sprawczości. To bardzo ważne z punktu widzenia planowania jej przyszłych działań. Żeby wesprzeć uchodźczynię w bardziej proaktywnym podejściu do generowania potrzebnych jej zmian, można zadać jej następujące pytania:

- co sprawi, że poczuje się Pani lepiej w tej sytuacji?
- co pomagało Pani w podobnych sytuacjach?
- co jeszcze może być chociaż trochę pomocne?
- co będzie dla Pani najłatwiejsze do zrobienia?
- od czego może Pani zacząć?
- jak Pani to zrobi?
- kiedy już Pani to zrobi, jak będzie się Pani czuła?
- co jeszcze może Pani zrobić?

W ramach projektu Małe Wielkie Zmiany, uchodźczynie uczestniczyły w spotkaniach z psycholożką, prowadzonych w nurcie Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach. Niewątpliwym atutem tego podejścia jest fakt, że bardzo szybko pozwala on klientom odzyskiwać poczucie sprawczości i wpływu na swoje życie. W trakcie spotkań skupiamy się na wyszukiwaniu nawet najmniejszych zasobów, które mogą być użyteczne. Następnie koncentrujemy się na planowaniu najmniejszych zmian, które klientki mogą wprowadzać w życie i poprawiać swoją sytuację. W TSR mówi się, że mała zmiana generuje większą zmianę. I faktycznie - te małe ale realne zmiany stają początkiem całego procesu zdrowienia. Powodują, że klientki zaczynają dostrzegać zarówno swoje potrzeby jak i swoje możliwości. Stają się wówczas bardziej gotowe do podejmowania działań poprawiających ich obecne funkcjonowanie.

WYZWANIA ZWIĄZANE ZE WSPARCIEM PSYCHOLOGICZNYM

Należy dodać, że wsparcie psychologiczne w ramach tego projektu zaplanowane było jako etap poprzedzający doradztwo zawodowe, a jednocześnie oba elementy miały zmieścić się w krótkim okresie - 3 miesiące. Było to możliwe dzięki czterem bardzo istotnym czynnikom: zbudowanej już wcześniej relacji z uczestniczkami, świadomości różnic kulturowych, kompetencji językowych oraz faktu, że wsparcie psychologiczne było prowadzone przez kobietę.

Pierwszym czynnikiem, który znacząco ułatwił nam pracę psychologiczną, był fakt, że pięć z sześciu pań było już wcześniej moimi klientkami w czasie ich pobytu w ośrod-

ku dla cudzoziemców. Miałysmy wtedy okazję poznać się, zbudować relację opartą na zaufaniu i pracować z kobietami oraz ich dziećmi. Gdyby nie to, należałoby zaplanować znacznie więcej czasu na budowanie zaufania klientek i ich gotowości do pracy.

Świadomość różnic kulturowych takich jak: wysoka relacyjność (czas na nawiązywanie kontaktu) oraz wysoki kontekst komunikacji (niemówienie o wielu rzeczach wprost) to kolejne ważne czynniki warunkujące powodzenie współpracy z uchodźczyniami.

Z punktu widzenia powodzenia tego typu działań, należy także wziąć pod uwagę płeć psychologa udzielającego wsparcia. Kontakt z mężczyzną byłby dla uczestniczek projektu trudny, lub nawet niemożliwy z powodu różnic kulturowych, oraz doświadczeń związanych z przemocą.

Nie mniej ważny jest także obszar kompetencji językowych. Nawet jeśli uchodźczynie komunikują się już sprawnie w języku polskim, to czują się bardziej komfortowo mogąc wyrażać swoje uczucia i obawy w języku rosyjskim.

2 / WSPIERANIE ROZWOJU ZAWODOWEGO UCHODŹCZYŃ W KONTAKCIE INDYWIDUALNYM

Podstawową metodą pracy doradcy zawodowego z klientem jest rozmowa doradcza. W kolejnej części niniejszego opracowania wskażemy, na co doradca powinien zwrócić uwagę oraz jak prowadzić proces doradczy, który jest wrażliwy kulturowo i bierze pod uwagę trudne doświadczenia życiowe wielu uchodźczyń.

STYL PRACY DORADCY, A PRACA Z UCHODŹCZYNIAМИ

Zgodnie z klasyfikacją zaproponowaną przez Alicję Kargulową¹ można wyróżnić trzy typy poradnictwa:

a / liberalne, w którym relacja klient – doradca ma charakter partnerski. To klient wie najlepiej, czego chce, a doradca ma mu jedynie pomóc w uświadomieniu sobie swoich potrzeb i potencjału.

b / dialogowe, gdzie klient i doradca się partnerami wspólnie podejmującymi decyzje. Doradca występuje w roli konsultanta, który zwraca klientowi uwagę na różne czynniki wpływające na klienta, zachęca do rozpatrywania sytuacji z różnych perspektyw.

c / dyrektywne, w którym doradca występuje z pozycji eksperta, zna sposoby rozwiązania danego problemu i daje klientowi gotowe przepisy.

¹ Kargulowa A. (1989) Poradnictwo jako wiedza i system. działań. Wstęp do poradownictwa. Wrocław: Wydawnictwo. Uniwersytetu Wrocławskiego

Z reguły uchodźczynie preferują dyrektywnych doradców. Przyczyn takich preferencji należy upatrywać w różnicach kulturowych (większej niż w kulturze polskiej hierarchiczności i traktowaniu doradcy jako wszystkowiedzącego eksperta). Na taki wybór wpływa też często towarzysząca części uchodźczyń wyuczona bezradność, czyli postawa bierna, która wynika z przeświadczenia, że podejmowanie jakiegokolwiek inicjatywy nie ma sensu, ponieważ nie mają na nic wpływu, a ich los i tak nie zależy od nich. Warto zwrócić uwagę, że dyrektywny doradca może utwierdzić klientki-uchodźczynie w przekonaniu, że rzeczywistość nie mają wpływu na własne życie.

Wyjściem z sytuacji może być stosowanie modelu poradnictwa dialogowego. Należy jednak pamiętać, że najważniejsza umiejętność doradcy wspierającego uchodźczynie to elastyczność. W niektórych sytuacjach wskazany może być bardziej dyrektywny sposób doradzania, np. kiedy klient jest w trudnej sytuacji finansowej i desperacko potrzebuje pracy lub tak bardzo nie wierzy w swoje siły, że nie jest w stanie wyjść z jakiegokolwiek inicjatywą.

ROZMOWA DORADCZA – ROLA BUDOWANIA KONTAKTU

W rozmowie doradczej można wyróżnić trzy główne fazy: nawiązywanie kontaktu i wyjaśnianie sprawy, zbieranie danych o kliencie i ich interpretacja, podjęcie przez klienta decyzji i zaplanowanie kroków (przy wsparciu doradcy), jakie poweźmie w celu realizacji swoich postanowień (Waidner, Sturm, Bauer 1996).

Moment nawiązywania i budowania kontaktu jest ważny niezależnie od tego, z jakim klientem się pracuje, jednak w przypadku konsultacji z uchodźcami nabiera on szczególnego znaczenia.

ROLA PŁCI DORADCY

W tym opracowaniu w szczególności skupiamy się na wskazówkach dotyczących wspierania kobiet-uchodźczyń na rynku pracy. Zalecamy, by w proces doradzania uchodźczynom były zaangażowane przede wszystkim kobiety. Warto bowiem wziąć pod uwagę kontekst kulturowy, w którym wzrastała większość uchodźczyń – nie są przyzwyczajone do radzenia się mężczyznom ani zaprzyjaźniania z mężczyznami, którzy nie są członkami ich rodzin. Sama płeć doradcy może być zatem przeszkodą w budowaniu pozytywnego i pełnego zaufania kontaktu. Stąd w dalszej części tego opracowania będziemy pisać o roli doradczynie, nie doradcy zawodowego, choć oczywiście mężczyźni-doradcy też mogą korzystać z porad zawartych w broszurze.

JAK BUDOWAĆ POZYTYWNY KONTAKT

W celu pozytywnego nastawienia klientki do siebie oraz do sytuacji porady należy zwrócić szczególną uwagę na stworzenie luźnej, nieformalnej atmosfery. Warto pomyśleć o „udomowieniu” wnętrza pokoju doradczego poprzez elementy wystroju nawiązujące do innych kultur i krajów.

Należy pamiętać o różnicach kulturowych. Uchodźczynie z kultur kolektywistycznych zwracają dużą uwagę na zbudowanie przyjaznych relacji z innymi. Czują się nieswojo, gdy zmuszone są do współpracy z nieznanymi. Obok standardowych metod stosowanych przez doradcę w sytuacji nawiązywania kontaktu mogą pojawić się tu również pytania o sytuację rodzinną klientki. Wskazane byłoby także ujawnienie przez doradczynię pewnych informacji o sobie.

Na przykład: Klientka mówi, że po drodze do doradczynie musiała odebrać dziecko ze szkoły i bała się, że się spóźni na konsultację. Warto pociągnąć wątek dzieci, zapytać, w jakim wieku jest dziecko, jak się nazywa, czy podoba mu się w polskiej szkole itp. Może zdarzyć się, że klientka pokaże zdjęcia swojej pociechy. Należy odczytać to jako pozytywny sygnał. Doradczynie, jeżeli ma dzieci, może również coś o nich powiedzieć, pokazać zdjęcia.

W budowaniu przyjaznej atmosfery ważną rolę odgrywa również – szczególnie w przypadku Czechenek – chociażby symboliczny poczęstunek. Doradczynie może zaproponować także zrobienie czegoś do picia. Jeżeli klientka będzie odmawiała, czując się skrępowana propozycją, warto powiedzieć, że doradczynie sama ma ochotę się czegoś napić i byłoby jej miło, gdyby klienta jej towarzyszyła.

Ten etap budowania kontaktu i zaufania może potrwać - z perspektywy polskiego doradcy - niestandardowo długo. Nie godzinę, czy dwie, ale czasami może to być kilka spotkań. Tak zainwestowany czas ma szansę zaprocentować dobrą i szczerą współpracą na kolejnych etapach indywidualnego wspierania uchodźczynie w funkcjonowaniu na rynku pracy.

ZBIERANIE DANYCH O KLIENTCE I ICH INTERPRETACJA - ANALIZA MOCNYCH STRON I PREFERENCJI (KOTWIC) ZAWODOWYCH

Na kolejnym etapie rozmowy doradczynie zbiera informacje o celach zawodowych uchodźczynie. Warto uwzględnić wpływ kultury i indywidualnej sytuacji uchodźczynie na podejmowane przez nią do tej pory decyzje zawodowe. W krajach o kulturze mocno kolektywnej to nie dany człowiek, a rodzina, czy szersza grupa społeczna dokonuje dla niego wyboru zawodu. Klientka-uchodźczynie może więc nie rozumieć idei dobierania zawodu i pracy do swoich preferencji zawodowych i cech charakteru. Z drugiej strony można się spodziewać, że sytuacja i życie klientki-uchodźczynie w jej kraju pochodzenia przysporzyło jej wiele trudu i niekoniecznie miała poczucie, że może bez problemu podjąć pracę, którą chciałaby wykonywać. Warto też sprawdzić, co wpłynęło na wybory zawodowe dokonywane przez klientkę w przeszłości i czy wcześniejsze doświadczenia nie rzutują na obecne decyzje zawodowe.

Zbierając informacje o preferencjach zawodowych klientki warto przede wszystkim robić to w formie wywiadu, tak by był on naturalną częścią rozmowy z uchodźczynią. Analizy

„papier – ołówek” (zestawienia, porównania, testy i kwestionariusze) są metodą mało naturalną poza tzw. kulturą zachodnią, z tego względu doradczynie powinny odchodzić od stosowania tego typu narzędzi. W pracy z uchodźczyniami nie sprawdzą się raczej testy wykorzystywane do badania preferencji i predyspozycji zawodowych.

Warto natomiast, by doradczynie skupiła się na analizie mocnych stron swojej klientki. W kulturach kolektywnych zasadą jest, że człowiek nie chwali się i nie podkreśla swoich atutów, czego konsekwencją niejednokrotnie jest brak świadomości tego, co się potrafi robić dobrze, jakie ma się talenty. Wsparcie uchodźczyni w analizie jej mocnych stron i wskazanie talentów i kompetencji z jednej strony da jej szansę dokonania bardziej świadomego wyboru drogi zawodowej, z drugiej wzmocni wiarę w własne siły i umiejętności.

BUDOWANIE WŁASNEJ ŚCIEŻKI ROZWOJU – PODJĘCIE PRZEZ KLIENTKĘ DECYZJI I ZAPLANOWANIE KROKÓW PRZYBLIŻAJĄCYCH REALIZACJĘ CELU ZAWODOWEGO

Należy się spodziewać, że klientki-uchodźczynie nie będą raczej widziały sensu w tworzeniu dalekosiężnych planów zawodowych. W dużej części związane jest to z różnicami kulturowymi.

Większość uchodźczyń w Polsce pochodzi z krajów o kulturach bardziej tradycyjnych² niż kultura polska. Osoby te z reguły nie postrzegają czasu liniowo, żyją chwilą obecną. Może to tłumaczyć preferencje klientek do skupiania się na celach krótkoterminowych. Uchodźczynie, które dotknął syndrom wyuczonej bezradności, dodatkowo będą niechętnie robieniu jakichkolwiek planów.

W pracy doradczej z uchodźczynią zdecydowanie cenniejsze będzie wzmacnianie jej poczucia własnej wartości poprzez uwidacznianie jej kompetencji i talentów oraz wsparcie jej w określeniu celu zawodowego, przy jednoczesnym nie skupianiu się na tworzeniu długoterminowych i szczegółowych planów.

AKTYWNE POSZUKIWANIE SWOJEGO MIEJSCA NA RYNKU PRACY

We wspieraniu wchodzenia i funkcjonowania uchodźczyń na polskim rynku pracy istotne jest pokazanie im, w jaki sposób mogą aktywnie poszukiwać pracy zamiast pasywnie odpowiadać na ogłoszenia. Warto pokazać uchodźczynom, że dotarcie wprost do pracodawcy i poszukiwanie pracy bezpośrednio w danej firmie daje większe możliwości uzyskania zatrudnienia.

W celu aktywizacji klientki-uchodźczyni warto wyjść z nią z pokoju doradczego „w Teren”. Innymi słowy: potowarzyszyć jej w poszukiwaniu ofert pracy bezpośrednio u pracodawcy. Jeśli klientka czuje się bardzo onieśmielona, można kilka razy towarzyszyć jej, gdy pyta się o oferty pracy lub wręcz odwrócić role i samemu pytać o ofertę, a uchodź

² Klasyfikacja kultur za Grzymała – Moszczyńska, H. (2000) Uchodźcy – podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami, Kraków s.68

czyni pozwolić zostać roli obserwatora. Gdy klientka poczuje się już pewniej, można ją zachęcić, by sama rozmawiała z potencjalnymi pracodawcami.

3 / WARSZTATY PLANOWANIA ROZWOJU ZAWODOWEGO I AKTYWNEGO POSZUKIWANIA PRACY DLA UCHODŹCZYŃ

Warsztaty rozwijające umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy odgrywają szczególną rolę w procesie aktywizacji zawodowej uchodźczyń. Zajęcia grupowe stanowią niezbędne wręcz uzupełnienie indywidualnej formy poradnictwa zawodowego.

ROLA PRACY GRUPOWEJ W BUDOWANIU MOTYWACJI I ZAANGAŻOWANIA

W przypadku kobiet pochodzących z kultur kolektywnych – w których grupa społeczna jest dla człowieka ważną częścią życia, warsztaty to forma pracy doradczej, w której bardzo dobrze się odnajdują. Zajęcia grupowe dają im szansę poznania osób, które są w podobnej sytuacji życiowej i pochodzą z podobnych kulturowo części świata. Wspólne warsztaty tworzą okazję do omówienia trudności, jakich doświadczają uczestniczki zajęć w nowym kraju, zawarcia przyjaźni i zbudowania dla siebie grupy wsparcia.

Projektując warsztaty dla grupy uchodźczyń warto przeznaczyć dużo czasu na integrację i poznanie się grupy. Dobrze przeprowadzona część integracyjna jest warunkiem koniecznym, by spotkanie warsztatowe przyniosło pozytywne efekty - przyczyniło się do budowania motywacji i zaangażowania uchodźczyń w poszukiwanie satysfakcjonującej pracy w Polsce.

Jak pomóc grupie zintegrować się? Podobnie jak w przypadku rozmowy indywidualnej warto „udomowić salę edukacyjną” – włączyć muzykę (najlepiej z kraju/krajów pochodzenia uchodźczyń), przygotować poczęstunek i koniecznie gorącą herbatę/kawę.

Na integrację należy przewidzieć kilka godzin. Tak, to sporo, ale jest to dobrze zainwestowany czas. Można przygotować zadania i aktywności, które pomogą w poznaniu się uczestniczek np. prosimy by każda osoba w grupie przedstawiła się i zapisała swoje imię (pisownia oryginalna i pod spodem zapis fonetyczny). Warto zapytać, z jakiej części świata, z jakiej miejscowości pochodzą uczestniczki. Jeśli w sali warsztatowej dostępna jest mapa można odszukać miejsca, z których pochodzą uchodźczynie. Można też skorzystać z map dostępnych online.

Co istotne, trenerzy/trenerki prowadzący/prowadzące³ zajęcia powinni wziąć udział we wszystkich aktywnościach i zadaniach pozwalających poznać się uczestniczkom. Uczestnicy, by zaangażować się w pracę warsztatową, potrzebują zaprzyjaźnić się nie tylko ze sobą nawzajem ale także – a może przede wszystkim – z osobami prowadzącymi zajęcia.

³ Oczywiście zajęcia warsztatowe mogą prowadzić mężczyźni, lecz kobietom-trenerkom zdecydowanie łatwiej będzie nawiązać z uchodźczyniami dobrą relację. Wynika to ze względów kulturowych o których pisaliśmy wcześniej w tym opracowaniu.

Na etapie integracji grupy, ale także w trakcie całego warsztatu, warto podążać za potrzebami uczestniczek. Jeżeli zaczynają rozmawiać na temat, który niekoniecznie związany jest z tematem zajęć, warto na to pozwolić. Widocznie czują potrzebę omówienia ważnych dla nich spraw, a sam fakt, że mówią i wykazują zaangażowanie we wspólną rozmowę jest już bardzo pozytywnym przejawem zachodzącej integracji. Kiedy uczestnicy „wygadają się” na ważny dla nich temat, w ich głowach „zrobi się miejsce” na rozmowy o pracy. W prowadzeniu warsztatów dla uchodźczyń ważna jest zatem elastyczność i swobodne podejście do planu warsztatów.

GRUPOWE TECHNIKI PRACY NA ZASOBACH

Kiedy grupa warsztatowa jest już zintegrowana i zmotywowana do planowania swojego rozwoju zawodowego warto zaproponować uchodźczynom zadania, które pomogą im w dostrzeżeniu własnych zasobów i preferencji zawodowych.

Może to być diagnoza typu: Umieć – nie umieć – lubię – nie lubię.

Każda z uczestniczek zajęć wypełnia następującą tabelę:

	LUBIĘ TO ROBIĆ	NIE LUBIĘ TEGO ROBIĆ
UMIEM TO ROBIĆ	Uczestniczka wpisuje wszystko co lubić robić i robi to dobrze, np. projektowanie i szycie odzieży, kontaktowanie się z innymi ludźmi.	To te czynności, które potrafi wykonywać, ale nie robimy tego entuzjastycznie, nie lubi ich wykonywać.
NIE UMIEM TEGO ROBIĆ	Uczestniczka wypisuje wszystko co lubi, lubiła wykonywać, ale brakuje jej dodatkowych umiejętności, np. obsługuję komputer, ale mogłabym i chcę poznać nowe programy komputerowe. Wszystko co tutaj wpisze, jest pomocne przy ustalaniu potencjalnego kierunku szkolenia, rozwoju.	To wszystkie czynności, których nie umie dobrze wykonywać i jednocześnie ich nie lubi. Uczestniczka warsztatów powinna unikać pracy, która będzie składała się głównie z czynności wpisanych w tym miejscu.

Po tym, jak uczestniczki zajęć samodzielnie wypełnią powyższą tabelę, dobierają się w mniejsze grupy. Opowiadają sobie nawzajem, co wpisały do tabeli. Po czy podpowiadają sobie, co jeszcze koleżanki z grupy mogą wpisać w swoje tabele w „Umieć to robić”.

OPOWIADANIE HISTORII

Kolejnym ćwiczeniem, które warto wykonać na warsztatach z uchodźczyniami jest zaczerpnięcie z publikacji „Spadochron”⁴ „Opowiadanie historii”. Jego celem jest wzmocnienie poczucia własnej wartości uchodźczyń oraz wsparcie ich w analizie swoich mocnych stron.

Prowadzący/prowadząca przekazuje uczestnikom następującą instrukcję:

Zadanie każdej z Was będzie teraz polegało na opowiedzeniu reszcie grupy o sytuacji, w której się znaleźliście.

Każda osoba po kolei będzie poproszona o opowiedzenie historii z życia, która była w jakiś sposób trudna, a z którą sobie poradziście. Sytuacja ta zakończyła się Waszym (Twoim) sukcesem.

Zadanie pozostałych osób będzie polegało na wystłuchaniu opowiedzianej historii. Na jej podstawie każda z uczestniczek ma „wytapać” różne umiejętności i cechy, którymi jej zdaniem wykazała się osoba opowiadająca. O tych umiejętnościach należy powiedzieć „opowiadaczowi”, kiedy już skończy opowiadać. Ważne jest, żeby dodać również informację o tym, co świadczy o posiadaniu danej cechy.

Wypisując cechy i umiejętności można korzystać z załączonej poniżej listy, można również wypisywać takie umiejętności i kompetencje, które nie znalazły się na tej liście.

Uwaga: Przed zaproszeniem pierwszej osoby do opowiadania swojej historii osoby prowadzące powinny pokazać na przykładzie, jak należy wykonać to ćwiczenie.

⁴ Bolles R.N., (1993). „Spadochron” praktyczny poradnik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód. Warszawa, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

LISTA CECH I UMIEJĘTNOŚCI

Umiejętność administrowania, zarządzania

Analiza danych

Asertywność

Autoprezentacja

Budowanie relacji z innymi (z klientem)

Diagnozowanie potrzeb innych (klienta)

Nastawienie na klienta

Nawiązywanie kontaktu

Dążenie do rezultatów

Delegowanie

Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem

Elastyczność myślenia

Gotowość do uczenia się

Języki obce

Kierowanie innymi

Komunikacja pisemna

Komunikatywność

Kreatywność

Kultura osobista

Motywowanie innych

Myślenie analityczne

Myślenie strategiczne

Negocjacje handlowe

Orientacja na działanie

Orientacja w biznesie

Otwartość na zmiany

Planowanie

Podejmowanie decyzji

Podejmowanie inicjatywy

Podnoszenie kwalifikacji technicznych

Prowadzenie prezentacji

Przyjmowanie szerokiej perspektywy

Umiejętności przywódcze

Radzenie sobie z niejednoznacznością

Radzenie sobie z obiekcjami (klientów)

Radzenie sobie ze stresem

Umiejętność współpracy w zespole

(z innymi)

DOŚWIADCZENIE MIGRACJI JAKO ZASÓB NA RYNKU PRACY

W podobny sposób w jaki identyfikuje się kompetencje i umiejętności uchodźczyń w ćwiczeniu „Opowiadanie historii” warto wspólnie z grupą przeanalizować i wypisać na tablicy wszystkie kompetencje, jakie zyskują osoby, które przeprowadzają się do innego kraju.

Oto lista przykładowych kompetencji, które kształtują się i wzmacniają dzięki doświadczeniu migracji do innego kraju:

- komunikatywność
- odporność na stres
- umiejętność szybkiego uczenia się
- radzenie sobie z niejednoznacznością
- elastyczne myślenie
- komunikacja międzykulturowa
- otwartość na zmiany
- języki obce

Unaocznienie tych kompetencji sprawia, że uchodźczynie zaczynają dostrzegać, że ich doświadczenie migracji jest zasobem, a nie obciążeniem - pomogło im zdobyć umiejętności przydatne na współczesnym rynku pracy.

CO JESZCZE W RAMACH WARSZTATÓW

W dalszej części warsztatów warto uwzględnić ćwiczenia, które dadzą okazję przećwiczenia próbnej rozmowy kwalifikacyjnej i poradzenia sobie z możliwymi trudnymi pytaniami od pracodawcy. Wszystko po to, aby uchodźczynie czuły się coraz pewniej w procesie poszukiwania pracy i - jeśli będzie taka potrzeba - jej zmiany.

Przyjazna atmosfera zbudowana na początku zajęć będzie procentowała na tym etapie warsztatów. Uchodźczynie przez interakcje z innymi uczestniczkami będą uzyskiwać wiedzę na temat swoich zachowań w sytuacjach społecznych – dostaną pozytywne informacje zwrotne, dzięki czemu wzrośnie ich samoocena i pewność siebie.

Jeśli jest taka możliwość warto planować dłuższe warsztaty. Można bowiem również zauważyć prawidłowość, że dłuższe zajęcia grupowe przynoszą lepszy efekt - dają możliwość lepszego zintegrowania się uczestniczek oraz omówienia dodatkowych zagadnień i przećwiczenia konkretnych umiejętności.



- Adler-Adajew I., (2005), Kamienie mówią. Dzieje i kultura Czeczenów. Warszawa, Instytut Kultury Narodów Kaukazu.
- Bolles R.N., (1993), „Spadochron” praktyczny poradnik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód. Warszawa, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
- Cieślukowska D., Kownacka E., Olczak E., Paszkowska-Rogacz A., (2006), Doradztwo zawodowe a wyzwania międzykulturowe. Warszawa, KOWEŻIU.
- Grzymała-Moszczyńska, H., (2000), Uchodźcy. Podręcznik dla osób pracujących z uchodźcami. Kraków: Wydaw. „Nomos”.
- Hofstede G., (2000), Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu. Warszawa, Polskie Wydaw. Ekonomiczne.
- Kargulowa A. (1989) Poradnictwo jako wiedza i system. działań. Wstęp do poradownictwa. Wrocław: Wydawnictwo. Uniwersytetu Wrocławskiego
- Waidner G., Sturm J., Bauer K.W., (1996), Metodyka poradnictwa zawodowego. Aspekty psychologiczne – wskazówki praktyczne. Warszawa, Krajowy Urząd Pracy; Radom: Wydaw. i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji.
- Peter de Jong, Insoo Kim Berg. Rozmowy o rozwiązaniach.
- John Sharry, Brendan Madden, Melissa Darmody. W poszukiwaniu rozwiązania. Przewodnik po terapii krótkoterminowej.
- Yvonne Dolan Jeden mały krok do szczęśliwego życia. Jak odnaleźć swoje prawdziwe „ja”
- Brian Cade, Wiliam O'Hanlon Stopem po terapii krótkoterminowej”
- Thorana S. Nelson (red.) Edukacja i szkolenie w krótkoterminowej terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach”
- Judith Milner, Patrick O'Byrne Poradnictwo krótkoterminowe: narracje i rozwiązania”
- Kienhuis J., Świtek T. (red.) Klient ekspertem. Podejście Skoncentrowane na Rozwiązaniach i jego zastosowanie w Polsce”
- Tomasz Świtek Ścieżki rozwiązań”
- H. Ratner, E. George, Ch. Iveson Terapia Krótkoterminowa Skoncentrowana na Rozwiązaniu. 100 najważniejszych tez, założeń i technik.



Marta Piegat-Kaczmarczyk / Jest członkinią zarządu fundacji Polskie Forum Migracyjne, psycholożką międzykulturową, trenerką terapeutką TSR. Od kilkunastu lat pracuje rodzinami z różnych stron świata, prowadzi międzykulturowe grupy wsparcia dla mam uchodźczyń i migrantek, warsztaty dla rodziców oraz terapię dzieci szczególnie po trudnych doświadczeniach traumy, przemocy i dyskryminacji. W swojej pracy terapeutycznej łączy podejście skoncentrowane na rozwiązaniach z nurtem poznawczo-behawioralnym i oraz podejściem bliskościowym i NVC. Szkoli nauczycieli, psychologów, pedagogów, lekarzy, położne i inne grupy zawodowe. Ukończyła szereg specjalistycznych kursów terapeutycznych, np. praca z dziecięcą traumą, depresją i lękami, terapia poznawczo-behawioralna dzieci i młodzieży, terapia zaburzeń autoregulacji u dzieci, pierwszy i drugi stopień szkolenia z Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach, szkolenie Kid's Skills i inne. Jest współautorką licznych publikacji z zakresu edukacji i integracji międzykulturowej, np. „Inny w polskiej szkole”, „Cały świat w naszej klasie”, „Kobiety świata – wielokulturowość w opiece okołoporodowej”, „Jesteśmy rodzicami w Polsce” i innych.

Zuzanna Rejmer / psycholożka międzykulturowa, trenerka i doradczyni w zakresie umiejętności społecznych i kompetencji międzykulturowych. Od 2004 roku pracuje z osobami pochodzącymi z różnych kultur – wspiera młodych i dorosłych Polaków i cudzoziemców we wzajemnym poznawaniu się i czerpaniu z różnic kulturowych. Prowadzi konsultacje indywidualne, warsztaty i szkolenia rozwojowe. Realizatorka i koordynatorka projektów ułatwiających integrację dorosłych cudzoziemców oraz uczniów cudzoziemskich w polskich szkołach. Szkoli osoby pracujące w środowisku międzykulturowym (m.in. doradców zawodowych, psychologów szkolnych). Autorka programów edukacyjnych i publikacji poświęconych tematyce relacji międzykulturowych m.in. „Inny w polskiej szkole. Poradnik dla nauczycieli pracujących z uczniami cudzoziemskimi”.

www.interwencjaprawna.pl