

Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista integracji międzykulturowej (242312)

Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Specjalista integracji międzykulturowej (242312)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [136]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce (źródło): <https://pixabay.com/pl/photos/analizuj%C4%85c-ludzi-burza-m%C3%B3zg%C3%B3w-3441040> [dostęp: 31.10.2018].



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności).....	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący	3
2. OPIS ZAWODU	4
2.1. Synteza zawodu	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy).....	5
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	6
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie.....	8
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	8
2.7. Zawody pokrewne	9
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	9
3.1. Zadania zawodowe	9
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Identyfikowanie potrzeb cudzoziemców w danym środowisku społecznym i/lub zawodowym oraz udzielanie im wsparcia	9
3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Przygotowywanie projektów, nowych form pomocy oraz inicjatyw na rzecz integracji międzykulturowej.....	11
3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Organizowanie pracy administracyjnej i doskonalenie warsztatu zawodowego.....	12
3.5. Kompetencje społeczne.....	12
3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.....	13
3.7. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji.....	13
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.....	14
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	14
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	15
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	16
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.....	16
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	16
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	17
7. SŁOWNIK POJĘĆ	18
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	18
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	20

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Specjalista integracji międzykulturowej 242312

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Specjalista do spraw integracji i asymilacji kulturowej.
- Specjalista do spraw relacji międzykulturowych.
- Specjalista do spraw wsparcia kulturowego zespołów rozproszonych.
- Specjalista do spraw wsparcia międzykulturowego.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 2423 Personnel and careers professionals.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe) oraz źródeł internetowych,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w październiku 2018 r.,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Anna Jawor-Joniewicz – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Beata Mazurek-Kucharska – Społeczna Akademia Nauk, Warszawa.
- Łukasz Sienkiewicz – Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Zdzisław Czajka – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Maciej Gruza – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Urszula Jeruszka – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Barbara Sajkiewicz – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Jolanta Religa – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Krzysztof Symela – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Recenzenci:

- Małgorzata Skibińska – Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa.
- Grzegorz Skibiński – Bank Handlowy w Warszawie S.A., Warszawa.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Piotr Palikowski – Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Warszawa.
- Agnieszka Szeffler – Polskie Stowarzyszenie Mentoringu, Warszawa.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Specjalista integracji⁶ międzykulturowej zajmuje się komunikacją oraz wspieraniem procesu integracji środowisk wielokulturowych w przestrzeni lokalnej oraz firmach i organizacjach międzynarodowych.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Specjalista integracji międzykulturowej wspiera proces integracji środowisk wielokulturowych. W ramach swojej działalności zawodowej wykonuje zadania ukierunkowane na rozpoznawanie, zapobieganie i rozwiązywanie konfliktów między grupami (społecznościami) wywodzącymi się z różnych kultur.

Specjalista integracji międzykulturowej w procesie realizacji zadań zawodowych stosuje instrumenty, metody i strategie współpracy międzykulturowej w celu wzmacniania i/lub budowania poczucia akceptacji i przynależności cudzoziemców³ do środowiska. Pomaga zrozumieć podobieństwa i różnice między przedstawicielami różnych kultur, przebywających lub zamieszkujących na danym obszarze. W tym celu uczestniczy w procesie integracyjnym, a niekiedy opracowuje ramy strukturalne i organizacyjne w przedsiębiorstwach, instytucjach państwowych, instytucjach administracji lokalnej, organizacjach pozarządowych lub interdyscyplinarnych zespołach. Ponadto bierze czynny udział w przygotowaniach międzynarodowych projektów z zakresu integracji międzykulturowej oraz badaniach, dotyczących różnorodnych sfer życia społeczno-gospodarczego w środowisku wielokulturowym.

Osoby pracujące w zawodzie specjalista integracji międzykulturowej mogą dzielić się doświadczeniami między sobą za pośrednictwem organizowanych warsztatów, poświęconych komunikacji międzykulturowej. Pracownicy mogą być delegowani za granicę na krótki okres, aby zdobyć doświadczenie międzynarodowe.

Sposoby wykonywania pracy

Pracownik w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** wykonuje pracę polegającą m.in. na:

- nawiązywaniu kontaktów z określoną i docelową grupą kulturową zamieszkałą w regionie, zatrudnioną w firmie lub organizacji,
- rozwiązywaniu i niwelowaniu konfliktów między społecznościami wielokulturowymi a mieszkańcami regionu,
- popularyzowaniu wiedzy o osobach wywodzących się z różnych kultur zamieszkujących na danym terenie,
- promowaniu różnorodności przy jednoczesnym budowaniu integracji obywatelskiej mieszkańców regionu,

- pomocy w angażowaniu lokalnych mediów na rzecz różnych środowisk etnicznych,
- stosowaniu instrumentów, metod i strategii współpracy oraz asymilacji² międzykulturowej w organizacjach, przedsiębiorstwach, instytucjach, zespołach, projektach,
- integrowaniu społeczności wielokulturowych przez organizowanie wspólnych imprez i spotkań mieszkańców regionu z przedstawicielami różnych kręgów kulturowych w środowisku lokalnym, firmie lub organizacji,
- zapewnianiu wsparcia kulturowego zespołów rozproszonych¹⁴,
- reprezentowaniu różnych środowisk etnicznych, ich interesów, potrzeb i oczekiwań w organach administracji publicznej, organizacjach, mediach itp.,
- opracowywaniu materiałów informacyjnych o kulturze, zwyczajach i religiach społeczności wielokulturowych zamieszkałych w danym regionie,
- udzielaniu pomocy i świadczeniu usług doradczych w życiowych problemach danego środowiska etnicznego, takich jak: powrót do kraju pochodzenia⁸, znalezienie pracy, wychowywanie i nauka dzieci.

WAŻNE:

Specjaliści integracji międzykulturowej wykonują swoje obowiązki w myśl powszechnie obowiązujących przepisów prawa oraz innych wewnętrznych procedur obowiązujących w danej organizacji.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2, 3.3 i 3.4. Kompetencje zawodowe.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Typowym miejscem pracy w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** jest pomieszczenie biurowe. Praca zawodowa odbywa się również w salach konferencyjnych i terenie, m.in. w miejscu zamieszkania lub pobytu danej grupy narodowościowej, siedzibach instytucji oraz organizacji. Specjalista integracji międzykulturowej wykonuje szereg czynności administracyjno-biurowych. Praca nie jest rutynowa, osoba wykonująca ten zawód musi umieć samodzielnie organizować swoje stanowisko pracy, zadania i czas. W pracy dominuje pisemny i ustny sposób porozumiewania się (często w językach obcych), wspierany przez urządzenia telekomunikacyjne. Z uwagi na charakter pracy (bezpośrednie kontakty z ludźmi) konieczna jest dbałość o wygląd zewnętrzny.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Specjalista integracji międzykulturowej w działalności zawodowej wykorzystuje m.in.:

- komputer z typowym oprogramowaniem biurowym lub dedykowanym oprogramowaniem umożliwiającym przygotowywanie prezentacji, zbieranie materiałów i danych niezbędnych do planowania i przygotowywania pracy,
- oprogramowanie do przeglądania zasobów internetu, wysyłania i odbierania poczty elektronicznej,
- komunikatory umożliwiające prowadzenie spotkań on-line, np. wideokonferencji,
- typowe urządzenia biurowe: drukarki, skanery, kserokopiarki, telefony, niszczarki dokumentów itp.,
- piśmiennicze materiały biurowe: papier, długopisy, ołówki, zszywacze, dziurkacze, segregatory, teczki na dokumenty.

Organizacja pracy

Specjalista integracji międzykulturowej zazwyczaj pracuje w stałych godzinach pracy w systemie jednozmianowym, przez osiem godzin dziennie, pięć dni w tygodniu. W zależności od miejsca zatrudnienia możliwa jest jednak inna organizacja pracy, np. praca w systemie zadaniowym. W zależności od specyfiki miejsca pracy, potrzeb organizacyjnych, wykonywanych zadań zawodowych i liczby osób zatrudnionych w danej organizacji, specjalista integracji międzykulturowej realizuje zadania indywidualnie lub zespołowo. Wykonywanie pracy może wiązać się z koniecznością dojazdów do miejsca zamieszkania lub pobytu danej grupy narodowościowej, a tym samym z wyjazdami służbowymi na obszarze danej miejscowości lub do innego miasta. Organizacja pracy specjalisty integracji międzykulturowej może również wiązać się z koniecznością realizowania zadań w godzinach nadliczbowych lub w ramach ruchomych godzin pracy w sytuacjach, gdy niezbędne jest utrzymywanie kontaktów z pracownikami z różnych stref czasowych. Co do zasady, praca w niedzielę, święta i dni wolne od pracy nie jest wymagana, niemniej jednak może zaistnieć potrzeba jej podjęcia np. w przypadku organizacji narady czy konferencji.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Wykonywanie pracy w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** związane jest z występowaniem sytuacji stresogennych, wywołanych odpowiedzialnością zawodową oraz wieloaspektowością i złożonością problemów występujących w danej grupie narodowościowej. Pomoc migrantom, uchodźcom, przedstawicielom różnych kręgów kulturowych jest szczególnie wymagająca, bowiem może dochodzić do nieporozumień wynikających z różnic międzykulturowych¹⁰, czy niemożności porozumienia się z uwagi na nieznaną języka po jednej ze stron tych relacji. Zmaganie się z trudnymi sytuacjami zmusza osoby pracujące w zawodzie specjalista integracji międzykulturowej do uruchamiania własnych zasobów energetycznych, co w dłuższym okresie może być przyczyną syndromu wypalenia zawodowego z towarzyszącymi mu wszelkimi objawami psychofizycznymi.

Ponadto praca w tym zawodzie niesie ze sobą uciążliwości typowe dla pracy biurowej, np.:

- dolegliwości ze strony układu mięśniowo-szkieletowego (ból pleców, drętwienie karku),
- choroby oczu (ze względu na pracę przy sztucznym oświetleniu i przed komputerem).

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne**Wymagania psychofizyczne**

Dla pracownika wykonującego zawód **specjalista integracji międzykulturowej** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- ogólna wydolność fizyczna,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność narządu mowy;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- spostrzegawczość,
- ostrość słuchu,
- ostrość wzroku,
- rozróżnianie barw;

w kategorii sprawności i zdolności

- zdolność koncentracji uwagi,
- podzielność uwagi,

- dobra pamięć,
- łatwość wypowiadania się w mowie i/lub w piśmie,
- łatwość przechodzenia z jednej czynności na drugą,
- zdolność podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- zdolność analizowania i systematyzowania złożonych problemów,
- zdolność improwizacji,
- zdolność do wchodzenia w różnorodne role społeczne,
- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi,
- zdolność skutecznego przekonywania,
- zdolność skutecznego negocjowania,
- zdolność rozwiązywania konfliktów,
- predyspozycje do postępowania z ludźmi;

w kategorii cech osobowościowych

- gotowość do pracy w szybkim tempie,
- komunikatywność,
- asertywność,
- odpowiedzialność za działania zawodowe,
- samodzielność,
- samokontrola,
- dyspozycyjność,
- empatia,
- szacunek do godności człowieka,
- serdeczność,
- tolerancyjność,
- odporność emocjonalna,
- tolerancyjność,
- kontrolowanie własnych emocji,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą,
- zainteresowana społecznie,
- wysoka kultura osobista.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.5. Kompetencje społeczne; 3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Praca w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** zalicza się do prac lekkich pod względem obciążenia fizycznego. Kandydatom do pracy na tym stanowisku nie stawia się szczególnych wymagań zdrowotnych, powinni jednak charakteryzować się ogólnie dobrym stanem zdrowia. Z uwagi na charakter pracy i możliwość występowania podwyższonego poziomu stresu wskazane jest, aby osoba w tym zawodzie miała wydolny układ krążenia oraz układ nerwowy. Ponadto w związku ze stałymi i intensywnymi kontaktami z innymi ludźmi utrudnieniem w pracy w tym zawodzie są wszelkie dysfunkcje, które mogłyby ograniczać możliwość swobodnego porozumiewania się.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Do podjęcia pracy w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** preferowane jest wykształcenie wyższe na kierunkach związanych z pedagogiką, psychologią, socjologią, zarządzaniem, ekonomią czy europeistyką.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Do podjęcia pracy w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** preferowani są kandydaci legitymujący się:

- dyplomem ukończenia studiów wyższych (preferowane kierunki: pedagogika, psychologia, socjologia, zarządzanie, ekonomia, europeistyka),
- certyfikatami potwierdzającymi znajomość języków obcych (np. języka angielskiego minimum na poziomie B2).

Ponadto od osób wykonujących ten zawód pracodawcy z reguły oczekują:

- udokumentowanego doświadczenia w pracy na stanowisku tożsamym lub podobnym,
- znajomości przepisów z zakresu systemów prawnych, kulturowych oraz norm i wartości kraju, w którym wykonywana jest praca oraz tych, z których pochodzą klienci (pracownicy),
- ogólnej wiedzy na temat gospodarczych i społecznych trendów w kraju danej grupy narodowościowej oraz wiedzy kulturowej¹³.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

Możliwości rozwoju zawodowego w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** uzależnione są od wielkości i struktury danej organizacji, a także od własnej aktywności pracownika. Jeżeli specjalista integracji międzykulturowej zatrudniony jest na stanowisku tzw. samodzielnym w niedużej organizacji czy instytucji publicznej, to biorąc pod uwagę specyfikę zawodu i jego autonomię, możliwość awansu jest ograniczona i pracownik najczęściej będzie podlegał służbowo bezpośrednio kierującemu daną jednostką.

W przypadku zatrudnienia w dużych organizacjach o szerokim zasięgu działania i rozbudowanej strukturze, istnieją szerokie możliwości rozwoju i awansu po spełnieniu wymogów określonych w regulacjach wewnętrznych dotyczących danego stanowiska pracy. Rozwój zawodowy odbywa się poprzez osiąganie coraz większej samodzielności oraz związany jest z posiadaniem wiedzy eksperckiej w danej dziedzinie. Specjalista integracji międzykulturowej może w ramach ścieżki rozwoju dla stanowisk merytorycznych awansować na:

- samodzielnego/starszego specjalistę,
- eksperta/doradcę.

Zdobywając wieloletnie doświadczenie zawodowe, specjalista integracji międzykulturowej w ramach menedżerskiej ścieżki rozwoju może:

- objąć stanowiska kierownicze,
- wykonywać pracę trenera, prowadząc autorskie szkolenia z zakresu integracji międzykulturowej.

Niezależnie od przyjętych w danej firmie rozwiązań w zakresie awansu zawodowego, specjalista integracji międzykulturowej powinien stale rozwijać swoje kompetencje, m.in. poprzez udział

w dodatkowych kursach, szkoleniach (np. z m.in. z komunikacji międzykulturowej⁷), studiach podyplomowych czy doktoranckich.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Obecnie (w 2018 r.) **specjalista integracji międzykulturowej** ma możliwość potwierdzania kompetencji zawodowych w ramach edukacji formalnej w szkołach wyższych (studia I i II stopnia, preferowane kierunki: pedagogika, psychologia, socjologia, zarządzanie, ekonomia, europeistyka) oraz studiów podyplomowych na kierunkach uwzględniających w programie nauki zagadnienia poświęcone integracji międzykulturowej.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Specjalista do spraw kultury firmy	242308
Specjalista polityki społecznej	263305

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Analizowanie i ocenianie zjawisk społecznych w kontekście podjęcia działań w ramach integracji międzykulturowej.
- Z2 Udzielanie zainteresowanym jednostkom/grupom danej narodowości informacji o dostępnych formach pomocy socjalnej i rzeczowej, wspieranie w uzyskiwaniu tej pomocy zgodnie z przepisami prawa i zasadami etyki zawodowej.
- Z3 Pełnienie roli mediatora w konfliktach o podłożu kulturowym.
- Z4 Opracowywanie i wdrażanie strategii komunikacji i integracji międzykulturowej.
- Z5 Weryfikowanie i raportowanie rezultatów wykonywanych działań z zakresu integracji międzykulturowej.
- Z6 Współpracowanie z profesjonalistami, instytucjami i organizacjami w celu doskonalenia już istniejących i poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie integracji międzykulturowej.
- Z7 Prowadzenie dokumentacji oraz gromadzenie i przechowywanie akt spraw prowadzonych w ramach działań z zakresu integracji międzykulturowej.
- Z8 Dbanie o rozwój w zakresie profesjonalizacji działań zawodowych, ustawiczne doskonalenie się i doskonalenie warsztatu zawodowego w ramach rozwoju zawodowego.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Identyfikowanie potrzeb cudzoziemców w danym środowisku społecznym i/lub zawodowym oraz udzielanie im wsparcia

Kompetencja zawodowa Kz1: Identyfikowanie potrzeb cudzoziemców w danym środowisku społecznym i/lub zawodowym oraz udzielanie im wsparcia obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Analizowanie i ocenianie zjawisk społecznych w kontekście podjęcia działań w ramach integracji międzykulturowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Rodzaje i specyfikę problemów społecznych cudzoziemców; - Zadania instytucji oraz organów administracji publicznej w zakresie pomocy cudzoziemcom; - Zasady przeprowadzania wywiadów; - Metody przeciwdziałania dyskryminacji instytucjonalnej; - Procesy stereotypizacji; - Zasady <u>adaptacji</u>¹ w nowej przestrzeni kulturowej.	- Rozpoznawać, monitorować i analizować problemy cudzoziemców i ich środowiska lokalnego; - Rozróżniać zadania wykonywane przez placówki świadczące usługi w ramach pomocy społecznej dla cudzoziemców; - Przeprowadzać wywiady, w celu ustalenia stanu wyjściowego do udzielenia wsparcia w ramach integracji międzykulturowej; - Przeciwdziałać <u>dyskryminacji instytucjonalnej</u>⁵; - Prezentować informacje na temat procesów stereotypizacji, powstawania <u>uprzedzeń</u>¹² i <u>dyskryminacji</u>⁴ oraz modeli przełamywania <u>stereotypów</u>¹¹; - Wspomagać społeczności w procesie adaptacji w nowej przestrzeni kulturowej.
Z2 Udzielanie zainteresowanym jednostkom/grupom danej narodowości informacji o dostępnych formach pomocy socjalnej i rzeczowej, wspieranie w uzyskiwaniu tej pomocy zgodnie z przepisami prawa i zasadami etyki zawodowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Zasady etyki zawodowej; - Zasady zachowania postawy szacunku i akceptacji wobec cudzoziemców; - Rodzaje i zasady udzielania przysługujących świadczeń dla cudzoziemców; - Mechanizmy adaptacji kulturowej; - Zasady prowadzenia działań preintegracyjnych i integracyjnych; - Instytucje oraz organizacje udzielające pomocy cudzoziemcom; - Sposoby zarządzania relacjami międzykulturowymi w danym środowisku.	- Przestrzegać zasad etyki zawodowej; - Budować przyjazną atmosferę wzajemnego zaufania i szacunku; - Udzielać pełnej informacji o przysługujących świadczeniach i dostępnych formach pomocy ze strony instytucji państwowych, samorządowych i organizacji pozarządowych dla cudzoziemców; - Wspierać adaptację kulturową i integrację reprezentantów danej narodowości; - Prowadzić działania preintegracyjne i integracyjne o charakterze prewencyjnym i edukacyjnym; - Udzielać porad w zakresie rozwiązywania problemu członków danej grupy narodowościowej i/lub kierować do specjalistów z danej dziedziny; - Zarządzać międzykulturowymi relacjami w danym środowisku.
Z3 Pełnienie roli mediatora w konfliktach o podłożu kulturowym	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Podstawy psychologii i motywacji; - Zasady i techniki prowadzenia negocjacji; - Zasady komunikacji werbalnej i niewerbalnej; - Specyfikę integracji międzykulturowej.	Wykorzystywać podstawy psychologii w celu wzmocnienia poczucia własnej wartości i możliwości wśród cudzoziemców w nowym środowisku;

	• Prowadzić negocjacje; • Dostosowywać sposób prowadzenia komunikacji do możliwości językowych i poznawczych cudzoziemców oraz rodzaju problemu, z którym się borykają; • Poszukiwać nowych rozwiązań w zakresie integracji międzykulturowej.
--	---

3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Przygotowywanie projektów, nowych form pomocy oraz inicjatyw na rzecz integracji międzykulturowej

Kompetencja zawodowa Kz2: Przygotowywanie projektów, nowych form pomocy oraz inicjatyw na rzecz integracji międzykulturowej obejmuje zestaw zadań zawodowych Z4, Z5, Z6, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z4 Opracowywanie i wdrażanie strategii komunikacji i integracji międzykulturowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Zasady przeprowadzania analiz w kontekście budowania strategii integracyjnych; • Metody i narzędzia tworzenia strategii na rzecz komunikacji i integracji międzykulturowej; • Zasady opracowywania strategii komunikacji i integracji międzykulturowej.	• Przewidywać kierunki zmiany procesów integracji międzykulturowej; • Dobierać metody i narzędzia tworzenia strategii komunikacji i integracji międzykulturowej; • Opracowywać strategie komunikacji i integracji międzykulturowej.

Z5 Weryfikowanie i raportowanie rezultatów wykonywanych działań z zakresu integracji międzykulturowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Zasady raportowania; • Narzędzia kontrolne efektywności przeprowadzonych działań na rzecz integracji międzykulturowej; • Metody oceniania skuteczności wykonywanych działań.	• Sporządzać raporty dotyczące wdrożonych rozwiązań w zakresie integracji międzykulturowej zgodnie z zasadami przyjętymi w danej organizacji; • Stosować narzędzia do kontroli efektywności działań w zakresie integracji międzykulturowej; • Oceniać skuteczność wykonywanych działań.

Z6 Współpracowanie z profesjonalistami, instytucjami i organizacjami w celu doskonalenia już istniejących i poszukiwania nowych rozwiązań w zakresie integracji międzykulturowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Instytucje i organizacje wsparcia społecznego, ich kompetencje i zakres działania na rzecz cudzoziemców i integracji międzykulturowej; • Zasady działania i kompetencje instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych działających na rzecz cudzoziemców; • Zasady reprezentowania interesów cudzoziemców przed instytucjami oraz lokalnymi społecznościami.	• Dokonywać wyboru osób i instytucji do tworzenia sieci wsparcia na rzecz integracji międzykulturowej; • Formułować oczekiwania wobec osób i instytucji tworzących sieć wsparcia na rzecz integracji międzykulturowej; • Reprezentować i występować w obronie interesów jednostek, grup i środowiska lokalnego danej grupy narodowościowej.

3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Organizowanie pracy administracyjnej i doskonalenie warsztatu zawodowego

Kompetencja zawodowa Kz3: Organizowanie pracy administracyjnej i doskonalenie warsztatu zawodowego obejmuje zestaw zadań zawodowych Z7, Z8, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z7 Prowadzenie dokumentacji oraz gromadzenie i przechowywanie akt spraw prowadzonych w ramach działań z zakresu integracji międzykulturowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Zasady sporządzania pism i wypełniania podstawowych formularzy w procesie realizacji zadań zawodowych na rzecz cudzoziemców; - Podstawy obsługi komputera i zasady wyszukiwania i gromadzenia informacji z internetu; - Zasady i przepisy dotyczące przechowywania, ewidencjonowania i ochrony informacji niejawnych i danych osobowych.	- Wypełniać i stosować podstawowe dokumenty i formularze; - Wykorzystywać podstawowe techniki komputerowe do pozyskiwania, wyszukiwania, przetwarzania i gromadzenia informacji; - Przestrzegać przepisów odnoszących się do poufności i tajności informacji oraz danych.

Z8 Dbanie o rozwój w zakresie profesjonalizacji działań zawodowych, ustawiczne doskonalenie się i doskonalenie warsztatu zawodowego w ramach rozwoju zawodowego	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Znaczenie ciągłego doskonalenia się i rozwoju w zawodzie specjalisty integracji międzykulturowej; - Ofertę usług edukacyjnych w zakresie rozwoju zawodowego specjalisty integracji międzykulturowej; - Problem wypalenia zawodowego, jego psychologiczne i społeczne skutki oraz metody przeciwdziałania.	- Dokonywać samooceny i doskonalić metody własnej pracy; - Korzystać z literatury zawodowej i oferty usług edukacyjnych; - Przeciwdziałać zjawisku wypalenia zawodowego poprzez udział w szkoleniach zewnętrznych, seminariach i konferencjach.

3.5. Kompetencje społeczne

Pracownik w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** powinien posiadać kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

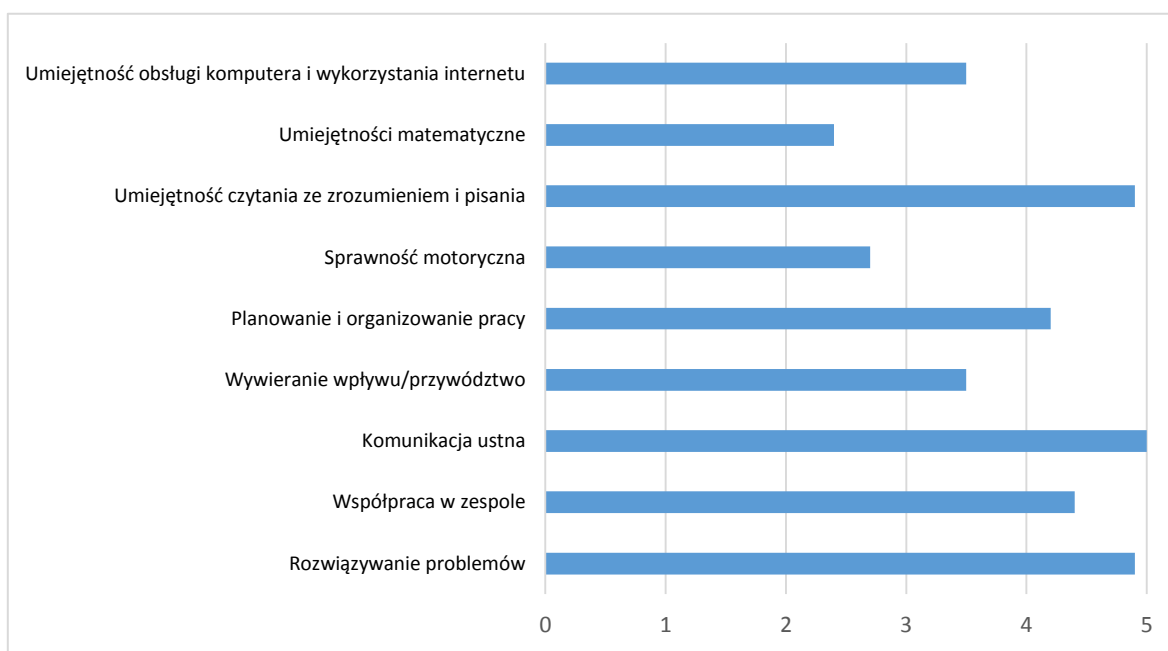
W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań na rzecz integracji międzykulturowej.
- Przestrzegania zasad uczciwości, rzetelności, poufności oraz określonych standardów etycznych i norm zawodowych.
- Dokonywania samooceny i weryfikacji działania własnego oraz oceny osób, którymi kieruje w zakresie realizacji zadań zawodowych właściwych dla integracji międzykulturowej.
- Współpracy z innymi osobami, komórkami organizacyjnymi i instytucjami w ramach działań na rzecz integracji międzykulturowej, w tym zabiegania o informację zwrotną.
- Dystansowania się od własnych przyzwyczajeń i schematów działania oraz do ich modyfikacji w wyniku rozwoju i nabywania doświadczeń zawodowych.
- Podejmowania samodoskonalenia/samokształcenia oraz rozwijania kompetencji osobistych i zawodowych, w tym ustawicznego aktualizowania i podwyższania swojej wiedzy.

- Zachowywania w tajemnicy wszystkich informacji pozyskanych w procesie realizacji zadań zawodowych.

3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **specjalista integracji międzykulturowej**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **specjalista integracji międzykulturowej**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.7. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <http://kwalifikacje.edu.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Specjalista integracji międzykulturowej ma możliwość podjęcia zatrudnienia w:

- instytucjach i organizacjach krajowych oraz międzynarodowych o charakterze edukacyjno-kulturowym,
- jednostkach administracji publicznej,
- centrach informacji europejskiej,
- organizacjach pozarządowych,
- instytucjach badawczych i edukacyjnych,
- w ośrodkach dla uchodźców i azylantów,
- firmach o zasięgu międzynarodowym (m.in. doradczych i konsultingowych),
- placówkach kulturalnych,
- krajowych agencjach zapewniających ogólne informacje dotyczące kultury, języka, kosztów utrzymania, wiz, bezpieczeństwa itp.,
- mediach.

Przy zatrudnianiu w tym zawodzie istotne jest to, czy kandydat posiada odpowiednie doświadczenie oraz czy dysponuje wiedzą niezbędną do prawidłowej realizacji zadań zawodowych. Na rynku specjalista integracji międzykulturowej jest wciąż zawodem niszowym, jednak biorąc pod uwagę ruchy migracyjne oraz aktywną mobilność⁹ międzynarodową w ramach różnych grup narodowościowych, można się spodziewać stopniowego wzrostu zainteresowania pracodawców specjalistami z tego zakresu.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zawody-deficytowe-zrownowazone-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometr.zawodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:

<http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia:

www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama:

<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (w 2018 r.) w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** kształcenie odbywa się w szkołach wyższych na studiach I i II stopnia o profilu związanym z pedagogiką, psychologią, socjologią, zarządzaniem, ekonomią, europeistyką. W celu pogłębienia wiedzy z obszaru integracji międzykulturowej osoby wykonujące ten zawód mogą odbyć studia podyplomowe i/lub studia doktoranckie.

Szkolenie

Szkolenia specjalistyczne dla zawodu **specjalista integracji międzykulturowej** dotyczą przede wszystkim zmian w przepisach prawnych z zakresu warunków pobytu danej narodowości czy technik i form komunikacji w ramach integracji międzykulturowej.

Specjalista integracji międzykulturowej może doskonalić swoją wiedzę i umiejętności, biorąc udział w szkoleniach organizowanych przez:

- firmy szkoleniowe, organizacje zawodowe oraz szkoły wyższe (prywatne i publiczne),
- organizacje, zatrudniające specjalistów integracji międzykulturowej (np. szkolenia stanowiskowe, szkolenia z zakresu zarządzania różnorodnością, komunikacji międzykulturowej itp., jak również szkolenia z organizacji czasu pracy czy szkolenia menedżerskie, w ramach rozwoju ścieżek kariery).

Z reguły organizatorzy szkoleń poświadczają uzyskane przez uczestników kompetencje stosownymi certyfikatami/zaświadczeniami.

Specjalista integracji międzykulturowej może również doskonalić swoją wiedzę i umiejętności samodzielnie, korzystając ze specjalistycznej literatury oraz czasopism branżowych.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wybiezstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.ore.edu.pl/category/ksztalcenie-zawodowe-i-ustawiczne>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<http://www.zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) wynagrodzenie osób pracujących w zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** w dużej mierze uzależnione jest od typu pracodawcy (sektor publiczny/sektor prywatny). Osoby zatrudnione w urzędach i instytucjach publicznych mogą liczyć na wynagrodzenie na poziomie przeciętnego wynagrodzenia w kraju (w II kwartale 2018 r. było to 4500 zł brutto miesięcznie). Na zarobki powyżej 6400 zł brutto miesięcznie może liczyć grupa 25% najlepiej opłacanych specjalistów zatrudnionych w sektorze prywatnym. Poziom wynagrodzeń osób wykonujących zawód specjalista integracji międzykulturowej uzależniony jest także od:

- regionu Polski,
- zajmowanego stanowiska,
- wielkości aglomeracji (różnice między wsią a miastem),
- stażu pracy.

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczegolach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

W zawodzie **specjalista integracji międzykulturowej** możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Warunkiem niezbędnym jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb zatrudnienia osób:

- z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie,
- z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia,
- słabo słyszących, głuchych i głuchoniemych (03-L), pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej oraz właściwego przygotowania środowiska i stanowiska pracy, np. pod kątem możliwości percepcji sygnałów alarmowych.

WAŻNE

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI

UMIĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano

umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień: 31.10. 2018 r.

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2206, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1109, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (t.j. Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

Literatura branżowa:

- Borowiak A., Szarota P. (red.): Tolerancja i wielokulturowość. Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2004.
- Kofta M., Jasińska-Kani A. (red.): Stereotypy i uprzedzenia. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2001.
- Matsumoto D., Juang L. (red.): Psychologia międzykulturowa. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
- Szopski M.: Komunikowanie międzykulturowe. Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2005.

Zasoby internetowe [dostęp: 31.10. 2018]:

- Baza Kursów i Szkoleń: <http://edustacja.pl/pl/szkolenia/16150/integracja-miedzykulturowa.php>
- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Charakterystyka zawodu: <http://kzzl.wz.uni.lodz.pl/zawody/specjalista-integracji-miedzykulturowej>
- Charakterystyka zawodu: https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf

- Charakterystyka zawodu: https://www.wup.pl/images/uploads/IV.DLA_BEZROBOTNEGO/a.CLIPKZ_poradnictwo_zawodowe/V.do_pobrania/2.ulotki_do_zawodow/Specjalista_ds._integracji_europejskiej.pdf
- Charakterystyka zawodu: <https://www.greatplacetowork.pl/zasoby/informacje-prasowe-i-raporty/o-co-chodzi-z-ta-roznorodnoscia-w-miejscu-pracy>
- Charakterystyka zawodu: <http://supp.wum.edu.pl/wp-content/uploads/2016/05/R2-PL-Adaptacja-Kulturowa-Integracja-i-Wsparcie-Psychospoleczne-dla-Studentow-Zagranicznych-na-Wybranych-Uczelniach-Wyzszych.pdf>
- Fundacja Edukacji Międzykulturowej: <http://miedzykulturowa.org.pl>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Wyszukiwarka zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.

Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.

Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Adaptacja	Połączenie rodzimych i obecnych elementów kulturowych w nową harmonijną całość pozostającą w stanie dynamicznej równowagi.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]
2	Asymilacja	Jedna ze strategii akulturacyjnych (wchodzenia w odmienny krąg kulturowy), polegająca na odrzuceniu wartości kultury ojczystej i przyswojenie nowych norm i wartości. Bazuje zazwyczaj na chęci osiągnięcia dobrej pozycji w społeczeństwie niechętnym odmienności. Polega na jak największym dopasowaniu się do otoczenia. Prowadzi do zniszczenia korzeni, a tym samym do utraty poczucia stabilności, utrudnia wchodzenie jednostki do społeczeństwa.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]

3	Cudzoziemiec	Każdy, kto nie posiada obywatelstwa polskiego.	http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001650/U/D20131650Lj.pdf [dostęp: 31.10.2018]
4	Dyskryminacja	Niesprawiedliwe traktowanie innych na podstawie ich przynależności grupowej.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]
5	Dyskryminacja instytucjonalna	Dyskryminacja występująca na poziomie dużej grupy, społeczeństwa, organizacji lub instytucji. Są to wzory zachowań niezgodne z zasadami równości i sprawiedliwości albo faworyzowanie ludzi przez dużą grupę lub organizację wyłącznie na podstawie przynależności grupowej.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]
6	Integracja	Jedna ze strategii akulturacyjnych (wchodzenia w odmienny krąg kulturowy), polegająca na połączeniu cech i wartości dwóch kultur, bazuje na poczuciu wzajemnej akceptacji kultur. Każdorazowo podejmowana jest decyzja, z którego kręgu kulturowego zaczerpnąć sposoby radzenia sobie z daną sytuacją. Jest to optymalna strategia z punktu widzenia zdrowego funkcjonowania jednostki w społeczeństwie.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]
7	Komunikacja międzykulturowa	Proces przekazywania komunikatów, podczas którego ludzie dążą do dzielenia się znaczeniami za pośrednictwem symbolicznych (dźwięki, litery, słowa) informacji (komunikatów). Odbывается to w sposób zauważalny, ponieważ komunikaty przekazywane są pomiędzy nadawcą i odbiorcą.	Szopski M.: Komunikowanie międzykulturowe. WSiP, Warszawa 2005
8	Kraj pochodzenia	Państwo, którego obywatelem jest cudzoziemiec, a w przypadku cudzoziemca, którego obywatelstwa nie da się ustalić lub który nie posiada obywatelstwa żadnego państwa – państwo, w którym stale zamieszkuje.	http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20031281176/U/D20031176Lj.pdf [dostęp: 31.10.2018]
9	Mobilność	Mobilność to uprawnienie cudzoziemca do wjazdu i pobytu na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej w celu wykonywania pracy w jednostce przyjmującej mającej siedzibę w danym państwie członkowskim Unii Europejskiej w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, wynikające z posiadania ważnego dokumentu pobyтового.	http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001650/U/D20131650Lj.pdf [dostęp: 31.10.2018]
10	Różnice międzykulturowe	Są to różnice w wartościach jakie kierują zachowaniem człowieka, w normach jakim się podporządkowuje i sposobach zachowania i komunikacji uznawanych przez daną grupę kulturową za słuszne.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]
11	Stereotyp	Uproszczony, zgeneralizowany zespół przekonań na temat pewnej grupy ludzi, zawierający wyróżniające ich cechy psychologiczne.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]

12	Upředzenie	Tendancyjna ocena jakiejś grupy, oparta na rzeczywistych lub wyobrażonych właściwościach jej członków. Ocena ta jest wzmocniona negatywnymi emocjami odczuwanymi wobec tej grupy. Upředzenia wynikają ze stereotypów i mogą prowadzić do zachowań dyskryminacyjnych.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]
13	Wiedza kulturowa	Wiedza na temat innej kultury dotycząca wartości, norm, skryptów zachowań, postaw, wymiarów kulturowych. Brak tej wiedzy powoduje stosowanie schematów i używanie mechanizmów stereotypów.	https://rownosc.info/media/uploads/warsztaty_kompetencji.pdf [dostęp: 31.10.2018]
14	Zespół rozproszony	Grupa jednostek (osób), które pracują nad konkretnym zadaniem i są oddzielone od siebie przestrzenią geograficzną i czasową. Osoby te czują się odpowiedzialne za wspólnie wykonywaną pracę, mają uzupełniające się umiejętności i są zaangażowane w realizację wspólnego celu.	Definicja opracowania przez zespół ekspercki na podstawie: http://www.peopleofprogress.pl/?tag=zespól-rozproszony [dostęp: 31.10.2018]

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.