

2. Eigenschaften der Mentees

2.1. SWOT-Analyse der Zielgruppe (Immigrantinnen)/Verantwortlichkeiten im Mentoring-Prozess

Eine SWOT-Analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ist ein Instrument, das aufzeigt, was eine Person oder Organisation in der aktuellen Situation am besten macht und was verbessert werden muss. Diese Analyse kann dabei helfen, herauszufinden, inwieweit der Mentee im Mentoring-Prozess Fortschritte gemacht hat und was für den Entwicklungsprozess notwendig ist.

Eine SWOT-Analyse ist nützlich, um die Effizienz zu maximieren, da die einzelnen Personen während des Mentoring-Prozesses Zeit und Mühe aufeinander verwenden. Diese Analyse kann individuell durchgeführt werden, oder Mentor und Mentee können gemeinsam ein Brainstorming zur Durchführung der SWOT-Analyse durchführen. Es kann sein, dass der Einzelne seine Schwächen nicht so akribisch ausdrückt und aufschreibt wie seine Stärken. In solchen Fällen können die Mentoren als externe Beobachter Ergänzungen/Korrekturen vornehmen. Die Identifizierung von Stärken und Chancen sowie von Schwächen und Bedrohungen verhindert unrealistische Erkenntnisse wie "alles läuft super". Hier geht es nicht darum, wie perfekt alles läuft, sondern darum, wie gut man die vier Faktoren erkennt. Kurzum, es geht darum, geeignete Strategien für die persönliche Entwicklung zu finden.

Der Beginn einer SWOT-Analyse ist eine Art Listenerstellung. Die SWOT-Analyse gewinnt an Bedeutung und Wert, wenn man bei der Erstellung dieser Listen eine realistische und ehrliche Haltung verinnerlicht. Der Analyseprozess kann zum Beispiel mit einer Auflistung der Stärken des Mentees begonnen werden. Auf diese Weise wird ein erster Schritt unternommen, um Ideen für Schwächen, Chancen und Gefahren zu entwickeln. Wenn diese einzelnen Listen miteinander verglichen werden, lässt sich feststellen, dass es einen Zusammenhang gibt (z. B.: Könnten Ihre Stärken einige Möglichkeiten eröffnen? Oder kann die Beseitigung Ihrer Schwächen zu einigen Chancen führen?) oder Widersprüche zwischen ihnen bestehen, was den Analyseprozess noch einfacher macht. Nach dem Vergleich dieser vier Listen werden Sie feststellen, dass die Listen geändert und auf den neuesten Stand gebracht werden. An diesem Punkt wäre es eine gute Strategie, alle vier Listen gleichzeitig zu erstellen.

In der SWOT-Analyse werden interne und externe Faktoren, die den Entwicklungsprozess beeinflussen, erörtert. Einige dieser Faktoren können kontrolliert werden, andere wiederum nicht. Die ermittelten Stärken und Schwächen stellen interne Faktoren dar, während die Chancen und Gefahren die externen Faktoren hervorheben. Das

Ausmaß, in dem diese Faktoren, die die persönliche Entwicklung beeinflussen, entdeckt und analysiert werden, erhöht jedoch den Grad der Kontrolle. Der Mentor mag beispielsweise glauben, die Stärken des Mentees zu kennen, doch wenn er die Schwächen und potenziellen Einschränkungen, die sich auf die persönliche Entwicklung auswirken, nicht kennt, kann er übersehen, dass diese Stärken nicht stimmig sind. In ähnlicher Weise kann der Mentor Bedenken über einen Aspekt des Mentees haben, den er für schwach hält, aber als Ergebnis einer systematischen Analyse können einige zuvor übersehene Möglichkeiten erkannt und die Schwäche im Laufe der Zeit kompensiert werden. Der Mentor sollte betonen, dass die Schwächen, d. h. die Aspekte, die entwickelt werden müssen, ebenso wie die Stärken ein Teil des Selbst sind. Hier ist es wichtig, dass der Mentor die Bedeutung von Feedback hervorhebt (siehe mehr über die Bedeutung von Feedback im letzten Thema von Modul 4).

Zusätzlich zu den bisher genannten Punkten können noch einige Vorschläge zur SWOT-Analyse gemacht werden. Wir können die wichtigsten Punkte, die bei der Durchführung einer SWOT-Analyse zu beachten sind, wie folgt zusammenfassen:

- Die vorbereiteten Listen sollten nicht zu lang sein. Der Mentor und der Mentee sollten sicherstellen, dass die Antworten auf die Fragen in der Liste für die Zukunft gelten. Zugleich sollten realistische Antworten gegeben werden. Es wäre zum Beispiel sinnlos, für Möglichkeiten zu planen, die sich noch nicht ergeben haben.

- Die Antworten sollten nicht vage sein. Bei der Beantwortung der Fragen sollten sie so konkret wie möglich formuliert werden, damit das Mentor-Mentee-Paar später beim Brainstorming eine produktivere Strategie verfolgen kann.

- Schwächen sollten nicht übersehen werden. Hier hat der Mentor, vor allem als Beobachter, eine große Verantwortung.

- Verlassen Sie sich nicht allein auf die SWOT-Analyse. Es muss sichergestellt werden, dass auch andere Aspekte dieses Projekts (z. B. die Einhaltung ethischer Grundsätze, die Bereitstellung von Feedback usw.) sorgfältig beachtet werden.

2.2. Besonderheiten der Bildung von Migrantinnen und praktische Empfehlungen zur Methodik

Es gibt einige wichtige Aspekte, die zu berücksichtigen sind, wenn man sich mit dem Bildungsprozess von Migrantinnen befasst. So wirken sich beispielsweise Faktoren wie die Frage, ob die Erwartungen der Zuwanderer realistisch sind (1), das Niveau der Kenntnisse der offiziell gesprochenen Sprache im Einwanderungsland (2) und die Fähigkeit, mit kulturellen Unterschieden umzugehen (3), auf den Bildungsprozess aus.

1. Bei der Ankunft im Einwanderungsland treffen die Frauen möglicherweise auf eine andere Landschaft als erwartet, was zu psychischen Depressionen führen kann. Beispielsweise kann der Integrationsprozess in eine weniger patriarchalische Gesellschaft für Frauen mit einem Ehepartner, der der Meinung ist, dass die Aufgaben der Frau in der Küche begrenzt sind, schwierig sein.
2. Wenn man in eine neue Umgebung zieht, ist es notwendig, die dort gesprochene Muttersprache zu kennen. Insbesondere Mütter verbringen oft Zeit in der Schule oder beim Einkaufen. In solchen Umgebungen, in denen viel Zeit verbracht wird, kann eine ineffiziente Kommunikation in Fällen, in denen die Muttersprache nicht beherrscht wird, zu einer großen Einschränkung bei der Integration in das öffentliche Leben und beim Zugang zu Dienstleistungen für die Gemeinschaft führen. Infolge dieser Einschränkungen wird es schwierig sein, die Bildungs- und Ausbildungsaktivitäten der Kinder zu überwachen und Zugang zu Dienstleistungen für die Grundbedürfnisse (z. B. Unterkunft und Gesundheitsdienste) zu erhalten. In Fällen, in denen die Muttersprache in der Region nicht gut bekannt ist, können auch mögliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrantinnen unerreichbar werden. All dies kann bei Migrantinnen zu negativen psychologischen Folgen wie Zukunftsunsicherheiten, finanziellen und emotionalen Depressionen und dem Gefühl, von der Gesellschaft ausgeschlossen zu sein, führen.
3. Migrantinnen, die Mütter werden, insbesondere wenn ihre Ehemänner arbeiten, müssen unter Umständen die alleinige Verantwortung für die schulischen Bedürfnisse ihrer Kinder übernehmen. In solchen Fällen kann die Kindererziehung in einer neuen Kultur besondere Herausforderungen mit sich bringen, insbesondere für Migrantinnen. Für Frauen, die aus einer kollektivistischen Kultur, in der Kinder weniger autonom erzogen werden, in eine individualistische Gesellschaft migrieren, in der Kinder autonomer erzogen werden, kann ein solcher kultureller Unterschied zum Beispiel zunehmend schwierig werden, vor allem, wenn sie Kinder haben, die in die Schule kommen. Für das Kind, das Gleichaltrige in der Schule beobachtet, kann der Unterschied im Verständnis von zu Hause und der Schule zu Konflikten in der Mutter-Kind-Beziehung führen (z. B. Unterschiede beim Essen, Trinken, Anziehen des Kindes, Sprechen mit Erwachsenen und Gleichaltrigen usw.), wenn die Mutter die Hauptbezugsperson ist.

In Anbetracht der oben genannten Schwierigkeiten benötigen Migrantinnen möglicherweise soziale Unterstützung in vielerlei Hinsicht durch verschiedene Bildungsangebote. Als Ergebnis dieser erzieherischen Unterstützung können bei Migrantinnen positive psychologische Ergebnisse (z. B. mehr Selbstvertrauen, soziale

Akzeptanz und Anerkennung sowie ein Gefühl der Zugehörigkeit) beobachtet werden. Praktische Anwendungen zur Erhöhung der Wahrscheinlichkeit, positive psychologische Ergebnisse zu erzielen, können wie folgt aufgeführt werden:

1. Zunächst muss die Zustimmung der Teilnehmerinnen zur Umsetzung dieser pädagogischen Empfehlungen eingeholt werden. Mit anderen Worten: Es sollte festgestellt werden, ob die Personen den Wunsch und die Absicht haben, Unterstützung zu erhalten. Eingeschränkte Programme werden nicht effizient sein.
2. Es sollte ein Zeitplan für das Mentoring-Programm aufgestellt werden, der mindestens ein Jahr lang gilt und in dem man sich mindestens einmal pro Woche trifft. Dieser Ratschlag gilt auch für Fern-Mentoring-Prozesse. Diese Sozialisierungsmöglichkeit ist fast kostenlos und erfordert weniger Aufwand, so dass sie besonders für Mütter mit Migrationshintergrund, die ein Kind haben, von Vorteil sein wird.
3. In den Gesprächen, die während des Programms geführt werden (unter der Annahme, dass jedes Treffen eine Stunde dauert), sollte sichergestellt werden, dass der Mentee zumindest in den ersten 10 Minuten in der in der Region gesprochenen Amtssprache erzählt, was er z. B. in der letzten Woche gemacht hat, wie es ihm ergangen ist, usw.. Während dieser Zeit sollte der Mentor nur zuhören, ohne sich einzumischen, und dafür sorgen, dass der Mentee das Gefühl hat, sich in einer angenehmen Umgebung zu befinden, während er sich selbst ausdrückt. Auf diese Weise erhält der Mentee die Gelegenheit, das Sprechen einer neuen Sprache regelmäßig zu üben.
4. Es können Aktivitäten durchgeführt werden, die die Anpassung an die kulturelle Vielfalt erleichtern. Wenn zum Beispiel in der Stadt, in der der Zuwanderer lebt, eine kulturelle oder künstlerische Veranstaltung (z. B. ein Festival) ansteht, kann der Mentor über die Geschichte, den Zweck und den Inhalt dieser Veranstaltung sprechen. Solche Gespräche können nicht nur auf lokaler Ebene stattfinden, sondern auch über bevorstehende wichtige Tage und Daten, die auf nationaler Ebene gefeiert werden.
5. Wenn möglich, kann das wöchentliche Einzel-Mentoring in Gruppen zu bestimmten Zeiten (z. B. einmal im Monat) unter Beteiligung verschiedener Mentor-Mentee-Paare durchgeführt werden. Auf diese Weise erhalten verschiedene Mentees mit ähnlichen Erfahrungen und Voraussetzungen die Möglichkeit, einander zu treffen und ihre sozialen Netzwerke durch Gruppeninteraktion zu erweitern. Auf diese Weise wird zum einen eine mögliche soziale Isolation verhindert, zum anderen haben die Mentees die Möglichkeit, voneinander neue Informationen zu lernen.

6. Die Mentees können gebeten werden, Vorträge zu bestimmten Themen zu halten, oder es können Diskussionsrunden abgehalten werden, insbesondere bei Treffen, bei denen Gruppen zusammenkommen. Die Themen für Präsentationen oder Diskussionen können aus dem täglichen Leben stammen (z. B. kulturspezifische traditionelle Rezepte, traditionelle Gesundheits-/Medizinpraktiken, Strategien zur Kinderbetreuung usw.).
7. Feedback ist wichtig für die persönliche Entwicklung in Bildungs- und Ausbildungsprozessen. In diesem Zusammenhang sollten die Mentoren die Bedeutung von Feedback für die Mentees häufig betonen. Dabei sollten sich die Mentees bewusst sein, dass es sich nicht nur um positives, sondern auch um negatives Feedback handelt oder dass es notwendig ist, um Probleme zu beheben. Die Mentoren sollten nicht vergessen, dass die Benachrichtigung nicht nützlich ist, wenn das Feedback nicht verfügbar ist. Damit das Feedback im Bildungsprozess effektiver ist, sollte es unmittelbar nach einem bestimmten Ergebnis ohne Verzögerung gegeben werden.

2.3. Möglichkeiten der Berufsberatung für Migrantinnen

Eine der effektivsten Möglichkeiten, sich um die Bedürfnisse von Migrantinnen zu kümmern, ist das Angebot von Karrieremöglichkeiten. Zunächst ist der Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zu den Zuwanderinnen von wesentlicher Bedeutung, um die Wirksamkeit des Programms zu erhöhen. Mentoren können den besten Service bieten, indem sie sich die Migrationsgeschichten der Frauen anhören und eine sichere Atmosphäre schaffen, in der die kulturellen Erfahrungen der Frauen wertgeschätzt werden. Mentoren sollten respektvoll und neugierig auf die Kultur, den Charakter, die Ziele und die Bedürfnisse der Frauen sein. Sie sollten sich nach den Erfahrungen der Frauen vor, während und nach der Migration erkundigen, um eine umfassende Lebensgeschichte zu sammeln, die den Mentoren helfen kann, den Ursprung und den Entwicklungsverlauf der Schwierigkeiten der Frauen zu erkennen. Um nicht unhöflich zu sein, können die Mentorinnen den Migrantinnen die Art der Kommunikation während eines Gesprächs vorgeben.

Es ist wichtig, die Erfahrungen vor und nach der Migration zu berücksichtigen, bevor Migrantinnen ihre Karrierechancen einschätzen. Was die Erfahrungen vor der Migration betrifft, so können Zuwanderer, die in ihrem Heimatland Berufe wie Arzt, Akademiker, Apotheker, Ingenieur und Rechtsanwalt ausüben, ihren Beruf in dem Land, in das sie eingewandert sind, möglicherweise nicht ausüben, wenn sie keine Lizenz für ihre Tätigkeit vorweisen können. Dies kann dazu führen, dass Einwanderer nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten haben und in verschiedenen Positionen mit niedrigem

Einkommen arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Eine solche Situation kann für die Zuwanderergruppe ein hohes Maß an Frustration, Stress und Angst bedeuten. Darüber hinaus können die Gründe für die Migration und die negativen Erfahrungen, die sie während der Migration machen, zu ernsthaften Problemen führen, die ihre psychische Gesundheit beeinträchtigen. Es ist wahrscheinlich, dass diese psychischen Probleme die Zuwanderer vor verschiedene Herausforderungen stellen, wenn sie versuchen, ihre berufliche Entwicklung zu verbessern. Im Zusammenhang mit den Erfahrungen nach der Migration erleben sowohl diejenigen, die ihr Heimatland freiwillig verlassen haben, als auch diejenigen, die es verlassen mussten, ähnliche Probleme in den Ländern, in denen sie sich niedergelassen haben. Zu diesen Problemen gehören kulturelle Unterschiede in Bezug auf Überzeugungen, Werte und Weltanschauungen, Sprachbarrieren und Kulturschock. Darüber hinaus können psychosoziale Bedingungen wie Einsamkeit und mangelnde soziale Unterstützung im neuen Land zu einem schlechten Selbstkonzept und zu Problemen mit geringer Selbstwirksamkeit führen. Infolgedessen kann die berufliche Entwicklung von Migrantinnen durch einige der genannten Probleme beeinträchtigt werden.

Wirksame Strategien für die Berufsberatung

In Anbetracht der Tatsache, dass Zuwanderer aus unterschiedlichen Kulturen stammen, ist es wichtig, die Angemessenheit von Anpassungen des Mentorings zur Förderung einer effektiven Berufsberatung zu berücksichtigen. Kulturell kompetente Mentoren sollten drei Hauptmerkmale aufweisen: Erstens sind sie sich ihrer eigenen Vorurteile, Werte und Weltanschauung sehr bewusst. Diese Kompetenz ist sehr wichtig, da sie das Bewusstsein dafür schärft, wann Mentoren ihr Mentoring für kulturell anders geprägte Mentees ändern sollten und wann sie Mentees an andere Mentoren verweisen sollten. Die zweite Kompetenz besteht darin, dass die Mentoren die kulturell unterschiedlichen Weltanschauungen der Mentees verstehen. Mit anderen Worten, es ist notwendig, die Werte, Annahmen und Vorurteile der Mentees über menschliches Verhalten zu verstehen. Die dritte Kompetenz besteht darin, dass die Mentoren kulturell relevante und sensible Interventionsstrategien entwickeln und umsetzen. Der Einsatz eines zertifizierten Übersetzers bei Sprachproblemen während des Mentoring-Prozesses zeigt beispielsweise, dass der Mentor einen angemessenen Ansatz verfolgt.

Bei der Planung einer Karriereintervention sind Ansätze zur multikulturellen Beratung eines der wichtigsten Elemente in der Berufsberatung. Dabei sollten die Weltanschauung und die Werte des Klienten berücksichtigt werden, einschließlich des Grades, in dem die Mentees

individualistisch oder kollektivistisch sind. Für diejenigen, die aus kollektivistischen Kulturen stammen, kann es beispielsweise wichtig sein, bei der Festlegung eines Berufsziels sowohl die Bedürfnisse der Familie als auch die eigenen Bedürfnisse und Interessen zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollten sich Berufsberater der Probleme bei der Entwicklung der sozialen Identität bewusst sein, die bei der Arbeit mit Zuwanderern auftreten können. Diese Probleme können bei jungen Zuwanderern besonders ausgeprägt sein, da sie dazu neigen, Normen und soziale Rollen in Frage zu stellen, während sie versuchen, sich an das gesellschaftliche Leben anzupassen. Aufgrund ihrer kulturellen Identität möchten Zuwanderer möglicherweise ihre kulturellen Merkmale, einschließlich ihrer Traditionen, Speisen, Kleidung und sogar ihrer Sprache, in ihrem Geschäfts- und Gesellschaftsleben so weit wie möglich bewahren. In diesen Fällen sollte der Mentor den Einzelnen bei der Klärung ihrer Identität unterstützen, insbesondere in Bezug auf Einstellungen, Verhaltensweisen und soziale Beziehungen im Geschäftsleben. Es sollte erklärt werden, wie wichtig es ist, sich an die Kultur des Landes anzupassen, um die Kontinuität und Qualität der Arbeit in ihrem Beruf zu erhalten. Es hilft, eine effektive Kommunikation mit den Kollegen aufzubauen und organisiert zu arbeiten.

Mögliche Herausforderungen

Zuwanderinnen können die Berufsberatung als Teil ihrer Arbeitssuche oder als Ergebnis der Suche nach Karrieremöglichkeiten aufsuchen. Wie bei jeder Berufsberatung gehört es zu diesem Prozess, Informationen über die Karriereleiter zu vermitteln. Im Falle von Zuwanderern umfasst dieser Prozess grundlegende Beschäftigungskonzepte, einschließlich der Verfahren und Leistungen der Sozialversicherung. In diesem Prozess bieten die über offizielle Kanäle veröffentlichten Informationen wichtige Orientierungshilfen. Dennoch gibt es einige Hindernisse für die Beschäftigung von Zuwanderern. Nach wie vor werden Menschen aufgrund ihres Einwandererstatus diskriminiert. Zuwanderer haben aufgrund ihrer begrenzten Sprachkenntnisse möglicherweise Schwierigkeiten, eine Arbeit zu finden, die viel Interaktion erfordert. Darüber hinaus können Formen der zwischenmenschlichen Kommunikation, die von Zuwanderern in ihrem Herkunftsland akzeptiert werden, im neuen Land als unangemessen angesehen werden. Sie können sogar als arrogant oder beleidigend fehlinterpretiert werden. In solchen Fällen können die Mentoren den Mentees helfen, die kulturelle Situation zu verstehen, indem sie Rollenspiele durchführen, z. B. Bewerbungsgespräche mit zugewanderten Mentees. Doch selbst wenn die oben genannten Probleme angegangen werden, werden Berufsabschlüsse aus dem Ausland in den Ländern, in die die Menschen eingewandert sind, oft nicht anerkannt. Daher sind Zuwanderer, die in

ihrem Land eine berufliche Position innehaben, mit größerer Wahrscheinlichkeit mit Beschäftigungsproblemen und finanziellem Stress konfrontiert.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Stress, der durch die Anpassung an eine neue Kultur entsteht, den Stress, der durch Arbeitslosigkeit oder Beschäftigungsprobleme entsteht, noch verstärken kann. Der Verlust von sozialen Unterstützungsnetzen und Kontakten zur Großfamilie kann das Gefühl der Isolation verstärken. Traumatische Erlebnisse vor oder während der Einwanderung können das allgemeine Funktionieren der Mentees beeinträchtigen, was sich wiederum direkt auf ihr arbeitsbezogenes Funktionieren auswirken kann. Wenn Mentoren in der Berufsberatung berufliche Hindernisse im Zusammenhang mit Beschäftigungsdiskriminierung feststellen, sollten sie dem Mentee gegebenenfalls bei der Beschaffung rechtlicher Unterstützung helfen.

2.4. Beteiligung von Zuwanderinnen am Arbeitsmarkt

Einer der wichtigsten Schritte im Prozess der Integration von Zuwanderern in die Gesellschaft ist die Beschäftigung von Zuwanderern. Im Zuge der Integration in die Gesellschaft durch Beschäftigung erweitern die Zuwanderer ihre sozialen Kreise, überwinden ihre sprachlichen Probleme und erhalten die Möglichkeit, wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen. Abgesehen davon, dass die Zuwanderer arbeiten müssen, um zu überleben, tragen sie in dem Land, in das sie eingewandert sind, sowohl als Produzenten als auch als Konsumenten zur Wirtschaft bei. Rechtliche Beschränkungen, die Zuwanderer daran hindern, während des Migrations- und Integrationsprozesses am Erwerbsleben teilzunehmen, können zu einem Verlust an Arbeitskräften führen, weil sie ihre Arbeit im neuen Land nicht ausüben können. Darüber hinaus ist es unvermeidlich, dass sie aufgrund ihrer Unfähigkeit, einer Beschäftigung nachzugehen, finanzielle Unterstützung durch die Öffentlichkeit benötigen, so dass die Ausgaben des zuständigen Landes steigen. Die Wettbewerbsbedingungen auf dem Markt, die längere Arbeitszeiten erfordern und flexible und billige Arbeitskräfte verlangen, machen Einwanderer, die mit Beschäftigungsbeschränkungen und -schwierigkeiten konfrontiert sind, zum Ziel des Marktes. Insbesondere ungelernete Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund beeinflussen den Wert, die Preisgestaltung und die Arbeitsteilung auf dem bestehenden Markt. Aus diesem Grund sollten die Marktbedingungen unter Berücksichtigung der Arbeitskraft von Einwanderern reguliert werden, um mögliche Konflikte zwischen Einwanderern und der Öffentlichkeit zu vermeiden und auch um den Einwanderern ein Leben auf einem bestimmten Niveau zu ermöglichen.

Was die Beschäftigung anbelangt, so ist die Beschäftigungsquote der Männer im Allgemeinen höher. Im Vergleich zu den zugewanderten Männern gibt es einige Punkte, die zugewanderte Frauen beachten sollten, wenn sie arbeiten wollen. Dazu gehören **die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Anforderungen, der Anforderungen im Haushalt, der sozialen Normen und der Erfolgsquoten auf dem Arbeitsmarkt.**

Wirtschaftliche und häusliche Anforderungen: Die wirtschaftliche Notwendigkeit der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben hängt häufig mit den Lebensbedingungen ihrer Familien zusammen. Wenn sie in Haushalten mit anderen Einkommensquellen (von Ehepartnern oder Eltern) leben, müssen Zuwanderinnen möglicherweise keinen finanziellen Beitrag leisten. Für Zuwanderer wird es jedoch immer schwieriger, einen Haushalt mit einem einzigen Gehalt zu versorgen, z. B. weil sie viele Kinder haben, was die Zuwanderinnen ermutigt, eine bezahlte Arbeit zu suchen. An dieser Stelle ist zu prüfen, ob Einwandererfrauen Kinder zu versorgen haben und welche Verantwortung sie für die Hausarbeit haben. Im Allgemeinen haben Einwandererfamilien mehr Kinder als einheimische Familien. Diese Situation wirkt sich direkt auf die Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen aus. Viele europäische Länder sind bestrebt, die Beschäftigung von Frauen durch verschiedene politische Maßnahmen zu fördern, z. B. durch finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung, um insbesondere Mütter zu ermutigen. Die Frage der Beschäftigung von Zuwanderinnen muss jedoch noch gelöst werden. Da Zuwanderer seltener eine große Familie haben, die ihnen bei der Hausarbeit und der Kinderbetreuung hilft, wird es für Frauen schwieriger, außer Haus am Erwerbsleben teilzunehmen.

Soziale Normen: Die Werte und die Weltanschauung, die aus der Kultur der Einwanderer stammen, haben einen erheblichen Einfluss auf die Geschlechterrollen und die soziale Stellung der Frauen. Wenn beispielsweise eine Zuwanderin aus einer Kultur kommt, in der Frauen häufig mit Dienstleistungen wie Hausarbeit und Kinderbetreuung betraut sind, wird die Vorstellung, diese Frauen im öffentlichen Bereich zu beschäftigen, zunächst nicht leicht sein. Die Vielfalt der Arbeitsplätze, die aufgrund gesellschaftlicher Vorurteile ohnehin schon begrenzt ist, wird aufgrund des niedrigeren Bildungsniveaus von Zuwanderinnen, des Mangels an ausreichenden Sprachkenntnissen und Berufserfahrung noch enger. Für Frauen, ihre Ehepartner und ihre Familien mit konservativen Ansichten über die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt kann der Lohn, den sie durch ihre Erwerbstätigkeit verdienen, nicht die Leistungen für den Unterhalt des Haushalts ersetzen und somit ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt behindern. Diese Probleme führen dazu, dass Zuwanderinnen auf sekundäre Arbeitsmärkte ausweichen. Zu diesen Geschäftszweigen gehören Haushaltsdienstleistungen,

Dienstleistungen im Bereich der Kinder-, Alten- und Behindertenbetreuung sowie Dienstleistungen in der Lebensmittelbranche. Zuwanderinnen, die bereits auf den unteren Ebenen der Arbeitsmöglichkeiten benachteiligt sind, versuchen, sich in die Gesellschaft zu integrieren, indem sie diese Nachteile durch Beschäftigung überwinden.

Erfolg auf dem Arbeitsmarkt: Kulturspezifische geschlechtsspezifische Werte können die Entscheidung zur Arbeitssuche beeinflussen. Ein weiterer Aspekt, den Zuwanderinnen bei ihrer Entscheidung für oder gegen den Eintritt in den Arbeitsmarkt berücksichtigen können, ist ihre Einschätzung, wie erfolgreich sie auf dem Arbeitsmarkt sein werden. Diese Wahrnehmung von Migrantinnen beruht hauptsächlich auf ihrer Wahrnehmung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit, die ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz beeinträchtigen kann. Auch wenn diese Wahrnehmungen nicht unbedingt bedeuten, dass es tatsächlich zu Diskriminierungen kommt, so beeinflussen sie doch die Entscheidung, ob die Teilnahme am Erwerbsleben für den Einzelnen wertvoll ist. Daher ist die Entscheidung von Zuwanderinnen, ins Erwerbsleben einzutreten, vielschichtiger und komplexer als die von Zuwanderermännern. Sie sind nicht nur aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, sondern auch aufgrund ihres Geschlechts mit möglichen Nachteilen konfrontiert.

In Anbetracht dieser Probleme sollten Mentoren sie auf geeignete Arbeitsplätze hinweisen und die Beschäftigungsmöglichkeiten der Mentees unter Berücksichtigung des wirtschaftlichen Status und der familiären Bedürfnisse der Zuwanderinnen bewerten. Für eine Zuwanderin, deren Kind in die Grundschule geht, können beispielsweise Arbeitszeiten vereinbart werden, die mit den Schulzeiten ihres Kindes übereinstimmen. Für Frauen mit jüngeren Kindern kann es sinnvoller sein, an einem Arbeitsplatz zu arbeiten, der Kinderbetreuungseinrichtungen bietet. Mentoren können Mentees auf Kurse verweisen, die ihnen helfen, ihre beruflichen Kompetenzen und Sprachkenntnisse zu verbessern. Die Diskriminierung von Migrantinnen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihres Geschlechts kann sich negativ auf die Wahrnehmung ihrer Beteiligung am Erwerbsleben und ihrer Leistung auswirken und sie so davon abhalten, Arbeitsmöglichkeiten wahrzunehmen. Angenommen, es wird festgestellt, dass die beschäftigten Personen gezwungen sind, für niedrige Löhne ohne Sozialversicherungsansprüche zu arbeiten. In diesem Fall sollte der Mentor die notwendigen Vorkehrungen treffen und den Mentee über seine Rechte aufklären. In solchen Fällen sollte der Mentor die Rechte des Mentees verteidigen und den Mentee auf Arbeitsplätze und Branchen verweisen, in denen er keine Diskriminierung erfährt.

Folglich ist die Bedeutung der Beschäftigung für Migrantinnen nicht nur für den Lebensunterhalt oder die wirtschaftliche Existenz wichtig, sondern auch für die Aneignung

eines sozialen Umfelds, die Anpassung an die Kultur, die Verbesserung der Sprachkenntnisse und die Beseitigung sexistischer Normen. Die Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrantinnen sind jedoch aus vielen Gründen begrenzt. Auf der anderen Seite arbeiten sie meist in ungelernten Berufen mit niedrigen Löhnen und ohne Sozialversicherungsansprüche. Die Diskriminierung, die sie aufgrund ihrer mangelnden Berufserfahrung und ihrer Herkunft aus anderen Kulturen erfahren, zwingt Migrantinnen häufig dazu, in sekundären Beschäftigungsbereichen zu arbeiten. An diesem Punkt besteht die ethische Pflicht der Mentoren darin, die Migrantinnen über ihre Rechte zu informieren und sie anzuleiten, damit sie unter geeigneteren Bedingungen arbeiten können.

QUIZ

2.1. SWOT-Analyse der Zielgruppe (Migrantinnen)/Verantwortlichkeiten im Mentoring-Prozess

1. Mit Hilfe der SWOT-Analyse wird ermittelt, welche Merkmale die aktuelle Situation von Personen oder Institutionen betreffen.

- a. Bedrohungen
- b. Schwachstellen
- c. Chancen
- d. Stärken
- e. Alle

2. Welche der folgenden Aussagen zur SWOT-Analyse in Mentoring-Prozessen ist falsch?

- a. Es werden nur interne Faktoren berücksichtigt, die den Entwicklungsprozess beeinflussen.
- b. Sie kann nützlich sein, um zu ermitteln, was in persönlichen Entwicklungsprozessen benötigt wird.
- c. In Entwicklungsprozessen sollte bei der persönlichen Entwicklung nur die SWOT-Analyse beachtet werden.
- d. Mentor und Mentee können diese Analyse gemeinsam durchführen.

3. Welche der folgenden Punkte sollten bei der Erstellung von Listen für die SWOT-Analyse im Mentoring-Prozess berücksichtigt werden?

- a. Die Listen sollten gleichzeitig erstellt werden
- b. Bei der Erstellung der Listen sollten Sie realistisch und ehrlich sein.
- c. Die Listen sollten nicht zu lang sein
- d. Die Antworten auf die Fragen auf den Listen sollten nicht zweideutig sein.

e. Alle

2.2. Besonderheiten der Bildung von Migrantinnen und praktische methodische Empfehlungen

1. Welcher der folgenden Punkte ist bei der Betrachtung des Bildungsprozesses von Migrantinnen zu berücksichtigen?

- a. Wie realistisch sind die Erwartungen?
- b. Das Niveau der Kenntnisse der offiziell gesprochenen Sprache des Landes
- c. Die Fähigkeit, mit kulturellen Unterschieden umzugehen

d. Alle

2. Welche positiven Ergebnisse können bei Migrantinnen infolge der pädagogischen Unterstützung während des Mentoring-Prozesses beobachtet werden?

- a. Steigerung des Selbstwertgefühls
- b. Ein Gefühl der sozialen Akzeptanz und Anerkennung
- c. Gefühl der Zugehörigkeit

d. Alle

3. Welche der folgenden Aussagen gehört nicht zu den methodischen Empfehlungen für die Bildung von Migrantinnen?

- a. Um die Empfehlungen umsetzen zu können, muss zunächst die Zustimmung der Teilnehmerinnen eingeholt werden
- b. Es kann ignoriert werden, ob die Teilnehmerinnen eine Bereitschaft oder Absicht haben, Unterstützung zu erhalten
- c. Es sollten Möglichkeiten geschaffen werden, dass der Mentee die offiziell gesprochene Sprache des Landes, in dem er lebt, anwenden kann
- d. Es können Aktivitäten durchgeführt werden, die die Anpassung an die kulturelle Vielfalt erleichtern.

2.3. Möglichkeiten der Berufsberatung für Migrantinnen

1. Welche der folgenden Schwierigkeiten gehören nicht zu den Schwierigkeiten, die bei der Berufsberatung von Migrantinnen auftreten?

- a. Diskriminierung
- b. Herkunft aus einer kollektivistischen Kultur
- c. Begrenzte Sprachkenntnisse
- d. Ungültigkeit von beruflichen Dokumenten

2. Die Mentorinnen verteidigen die Rechte von Zuwanderinnen und helfen ihnen, rechtliche Unterstützung zu erhalten, wenn sie im Zusammenhang mit Diskriminierung am Arbeitsplatz auf berufliche Hindernisse stoßen.

a. Richtig

b. Falsch

3. Welche der folgenden Strategien kann zu den wirksamen Strategien der Berufsberatung gezählt werden?

a. Die Berater sollten sich ihrer eigenen Vorurteile, Werte und Weltanschauung sehr bewusst sein.

b. Mentoren sollten die Weltanschauungen von kulturell unterschiedlichen Mentees verstehen.

c. Mentoren sollten kulturell relevante und sensible Interventionsstrategien entwickeln.

d. Alle

2.4. Beteiligung von Zuwanderinnen am Arbeitsmarkt

1. Welcher der folgenden Punkte sollte bei der Bewertung der Beschäftigungschancen von Migrantinnen berücksichtigt werden?

a. Wirtschaftlicher Bedarf und Haushaltsbedarf

b. Soziale Normen

c. Wahrnehmungen über die Erfolgsquote auf dem Arbeitsmarkt

d. Alle

2. Zugewanderte Frauen müssen sich an die Anforderungen des Arbeitsplatzes anpassen, an den sie verwiesen werden, und entsprechend arbeiten.

a. Richtig

b. Falsch

3. Welcher der folgenden Faktoren erschwert die Teilnahme von Migrantinnen am Erwerbsleben?

a. Ausgesetztsein gegenüber Diskriminierung

b. Verantwortlichkeiten im Haushalt, die bei den Frauen liegen

c. Mangel an Berufserfahrung

d. Alle

Aktivität No. 1

MODUL	Eigenschaften der Mentees
Thema	SWOT-Analyse der Zielgruppe (Immigrantinnen)/Verantwortlichkeiten im Mentoring-Prozess
Titel der Aktivität	Individuelle SWOT-Analyse
Pädagogisches Ziel	Verständnis der SWOT-Analyse
Zielgruppe	Fachleute
Dauer (Minuten)	40 Minuten
Einstellungen	Klassenraum
Größe der Gruppe	12-16 Teilnehmer + 1 Moderator
Methode	Individuelle Praxis
Tools	Stift, A4-Papier

Beschreibung der Tätigkeit

Die SWOT-Analyse (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) ist ein Instrument, das aufzeigt, was eine Person oder Institution in der aktuellen Situation am besten macht und was verbessert werden muss. Diese Aktivität zielt darauf ab zu zeigen, wie eine SWOT-Analyse angewendet werden kann, um die persönliche Entwicklung in Mentoring-Prozessen zu erleichtern.

Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)

1. Verteilen Sie an alle Teilnehmer einen Stift und ein DIN-A4-Blatt.
2. Bitten Sie sie, die verteilten Blätter in vier gleich große Stücke zu unterteilen.
3. Schreiben Sie die folgenden vier Überschriften getrennt auf die Papiere: Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen. Bitten Sie die Teilnehmer, eine 2*2-Matrix zu erstellen (siehe Abbildung 1).
4. Weisen Sie darauf hin, dass vier Listen erstellt werden sollen (nehmen Sie sich für jede Liste 10 Minuten Zeit).
5. Bitten Sie die Teilnehmer, die folgenden Fragen auszufüllen, um die Stärken der ersten Liste zu ermitteln: Was mache ich gut? Was halten andere für meine Stärke? Welche einzigartigen Ressourcen habe ich?
6. Bitten Sie sie, die folgenden Fragen für die Schwächen auf der zweiten Liste auszufüllen:

Welchen Aspekt von mir kann ich verbessern? An welchem Punkt habe ich weniger Ressourcen?

7. Bitten Sie sie, die folgenden Fragen für die Chancen auf der dritten Liste auszufüllen: Welche Chancen bieten sich mir? Gibt es Trends, die ich ausnutzen kann? Wie kann ich meine Stärken in Chancen umwandeln?

8. Bitten Sie sie, die folgenden Fragen für die Bedrohungen auf der vierten Liste auszufüllen: Welche Bedrohungen können mir schaden? Welchen Bedrohungen bin ich durch meine Schwächen ausgesetzt?

Abbildung 1. Beispielliste für die SWOT-Analyse

Stärken	Schwächen
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Möglichkeiten	Bedrohungen
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Zusammenfassung

Diese Aktivität ermöglicht es den Teilnehmern, die SWOT-Analyse in erster Linie auf sich selbst

anzuwenden. Auf diese Weise wird der Einzelne mit dieser Praxis vertrauter, wenn er dieselben Listen für eine andere Person zusammen erstellt. Es wird erwartet, dass ein Bewusstsein dafür entwickelt wird, was bei der Erstellung jeder Liste zu beachten ist (d.h. Stärken, Schwächen, Möglichkeiten und Bedrohungen).

Aktivität No. 2

MODUL	Eigenschaften der Mentees
Thema	Besonderheiten der Bildung von Migrantinnen und praktische Empfehlungen zur Methodik
Titel der Aktivität	Anwendung der neuen Sprache und kulturelle Anpassung
Pädagogisches Ziel	Die Herausforderungen bei der Anwendung einer neu erlernten Sprache verstehen und Schritte zur kulturellen Anpassung kennenlernen
Zielgruppe	Fachleute
Dauer (in Minuten)	20 Minuten
Klassenraum	Klassenraum
Größe der Gruppe	12-16 Teilnehmer + 1 Moderator
Methode	Gruppenarbeit
Tools	-

Beschreibung der Tätigkeit

Zwei wichtige Aspekte, die bei der Bildung von Zuwanderern zu berücksichtigen sind, sind das Niveau der Kenntnisse der im Einwanderungsland gesprochenen Amtssprache und die Fähigkeit, mit kulturellen Unterschieden umzugehen. Durch diese Aktivität soll die Bedeutung dieser beiden Themen von Fachleuten verstanden und umgesetzt werden.

Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)

1. Bitten Sie die Teilnehmer, eine Sprache zu wählen, für die sie sich interessieren oder in der sie bereits Anfänger sind.
2. Bitten Sie sie, die folgenden Fragen in der gewählten Sprache stellen zu können und kurze Antworten auf diese Fragen zu geben (Die Anweisungen für diese Aktivität sollten den Teilnehmern im Voraus mitgeteilt werden, damit sie Zeit haben, sich auf die betreffende Aktivität vorzubereiten).

a. Woher kommst du?

b. Wie geht es Ihnen?

c. Was ist dein Lieblingsessen?

d. Welche Hobbys haben Sie?

e. Wie war deine Woche?

f. Was haben Sie diese Woche anders gemacht?

3. Wählen Sie zusätzlich zu den obigen Fragen ein landesweit bedeutsames Datum in einem Land (z. B. Großbritannien), in dem die gewählte Sprache (z. B. Englisch) die offizielle gesprochene Sprache ist (z. B. 29. Oktober für die Türkei). Die folgenden Fragen zu dem wichtigen Datum und die Antworten auf diese Fragen sollten mündlich in der gewählten Sprache vorgetragen werden:

a. Warum ist dieses Datum wichtig?

b. Welche Aktivitäten organisieren die Bürger oder die Regierung zu diesem Zeitpunkt?

4. Nachdem jeder Teilnehmer diese Aktivität individuell durchgeführt hat, bitten Sie alle Teilnehmer, diese Aktivität in Gruppenarbeit zu diskutieren. Sie können beispielsweise darüber diskutieren, wie schwierig sie es finden, solche grundlegenden Fragen in einer neuen Sprache zu stellen und zu beantworten, und welche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede es in verschiedenen Kulturen in Bezug auf wichtige Tage und Daten aus verschiedenen Gründen gibt.

Zusammenfassung

In dieser Aktivität sollen die TeilnehmerInnen einige Sprechübungen aus dem täglichen Leben in einer anderen Sprache als ihrer Muttersprache durchführen und über einige Informationen über die Kultur, in der diese Sprache gesprochen wird, nachdenken. Es wird erwartet, dass die TeilnehmerInnen empathisch erkennen, wie schwierig es sein kann, eine neue Sprache zu lernen und zu üben, indem sie einige grundlegende Dialoge aus dem täglichen Leben sprechen. Darüber hinaus sollen sie die Vielfalt oder Ähnlichkeit zwischen Kulturen erkennen, indem sie einige kulturelle Unterschiede auf einer grundlegenden Ebene erkennen. Es wird erwartet, dass sich diese Erkenntnisse, die auf individueller Ebene bewusst gemacht werden müssen, auch in der zwischenmenschlichen Beziehungsdynamik manifestieren werden.

Aktivität No. 3

MODUL	Eigenschaften der Mentees
Thema	Möglichkeiten der Berufsberatung für Immigrantinnen
Titel der Aktivität	Berufsberatungskompetenzen der Mentoren
Pädagogisches Ziel	Förderung der Berufsberatungskompetenzen der Mentoren
Zielgruppe	Fachleute

Dauer (in Minuten)	30 Minuten
Einstellungen	Klassenraum
Größe der Gruppe	10-12 Teilnehmer
Methode	Eins-zu-eins-Anwendung
Tools	Bleistift und Papier
Beschreibung der Tätigkeit	
<p>Ziel dieser Aktivität ist es, zu üben, wie Mentoren die Möglichkeiten der Berufsberatung für Migrantinnen bewerten. Die Teilnehmer werden in Gruppen eingeteilt und versuchen, durch die Bewertung von Szenarien für mögliche Mentee-Charaktere eine angemessene Berufsberatung zu bieten.</p>	
Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Bilden Sie Dreiergruppen als Teilnehmer. 2. Erstellen Sie einen Entwurf für die Berufsberatung einer Migrantin, die eine Berufsberatung benötigt. 3. Notieren Sie zunächst die demografischen Daten der zu beratenden Migrantin. 4. Erläutern Sie die Merkmale der Ratsuchenden, wie z. B. Familienstruktur, Anzahl der Kinder, Bildungsstand, Berufserfahrung, Gesundheitszustand und die angestrebten Berufe. 5. Bestimmen Sie die geeigneten Geschäftsbereiche entsprechend den Merkmalen des Mentees. 6. Beurteilung der Kompetenzen, die vom Mentee in den zugewiesenen Berufen erwartet werden. 7. Erstellen Sie einen Plan, wie Sie diese Kompetenzen an den Mentee weitergeben wollen. Die Erwartungen an die Arbeit können sich aufgrund kultureller Unterschiede ändern. Besprechen Sie, wie Sie den Mentee auf die Erwartungen des Landes, in dem er lebt, vorbereiten werden. 8. Beurteilen Sie, wie Sie den Mentee auf das Vorstellungsgespräch für die identifizierten Stellen vorbereiten werden. 	
Zusammenfassung	
Contributing to the career counseling of the mentee throughout the mentoring process is very	

important in the integration of immigrant women into social life. Career counseling is planned individually in the context of the person's characteristics, experiences, and wishes. It is possible for immigrant women to gain their economic independence through a career counseling plan suitable for them while adopting the place they migrated.

Aktivität No. 4

Aktivität No. 4	
MODULE	Eigenschaften der Mentees
Thema	Beteiligung von Zuwanderinnen am Arbeitsmarkt
Titel der Aktivität	Beschäftigung von Zuwanderinnen
Pädagogisches Ziel	Verständnis dafür, in welchen Bereichen die Einwanderinnen je nach ihren Eigenschaften beschäftigt werden können
Zielgruppe	Fachleute
Dauer (in Minuten)	30 Minuten
Einstellungen	Klassenraum
Größe der Gruppe	10-12 Teilnehmer
Methode	Eins-zu-eins-Anwendung
Tools	Bleistift und Papier
Beschreibung der Tätigkeit	
Das Ziel dieser Aktivität ist es, die Pläne der Mentoren für die Beschäftigung von Migrantinnen zu üben. Die Teilnehmer teilen sich in Gruppen auf und diskutieren die wesentlichen Punkte, die im Rahmen der Beschäftigung von Migrantinnen bewertet werden sollten.	
Text der Anleitung für Lernende (Fachleute)	
1. Bilden Sie Dreiergruppen als Teilnehmer.	

2. Erstellen Sie mit Ihrer Gruppe ein Profil einer Einwanderin, das Sie bearbeiten können.
3. Bestimmen Sie die soziodemografischen Merkmale der zu beschäftigenden Zuwanderin und machen Sie sich Notizen.
4. Ermitteln und notieren Sie Wahrnehmungen über wirtschaftliche Anforderungen, Haushaltsbedürfnisse, soziale Normen und Erfolgsquoten auf dem Arbeitsmarkt aus der Sicht von Migrantinnen.
5. Leiten Sie die Migrantinnen bei der Bewertung der Beschäftigungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung ihres wirtschaftlichen Status und ihrer familiären Bedürfnisse an die Stellen weiter, die für das von Ihnen erstellte Profil geeignet sind.
6. Ermitteln Sie Bildungs- und Ausbildungsprogramme, die zur Entwicklung von beruflichen Kompetenzen und Sprachkenntnissen beitragen können.
7. Bereiten Sie einen Plan vor, wie die Zuwanderin ihre Rechte einfordern kann, wenn sie in ihrem Arbeitsverhältnis diskriminiert wird.
8. Diskutieren Sie in der Klasse über die von den Gruppen geplanten Schritte, die sich sowohl ähneln als auch unterscheiden, und über die Vorteile dieser Schritte.

Zusammenfassung

Für Migrantinnen ist eine Beschäftigung nicht nur wichtig, um das Leben zu erhalten oder wirtschaftlich zu überleben, sondern auch, um sich ein soziales Umfeld zu schaffen, sich an die Kultur anzupassen, die Sprachkenntnisse zu verbessern und sexistische Normen zu durchbrechen. An diesem Punkt besteht die ethische Pflicht der Mentoren darin, die Migrantinnen über ihre Rechte zu informieren und sie anzuleiten, damit sie unter geeigneteren Bedingungen arbeiten können.