

2. A tanítványok jellemzői

2.1. A célcsoport (bevándorló nők) SWOT-elemzése/Feladatok a mentorálási folyamatban

A SWOT-elemzés (erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek) olyan módszer, amely megmutatja, hogy egy személy vagy szervezet mit csinál a legjobban a jelenlegi helyzetben, és mi az, ami fejlesztésre szorul. Ez az elemzés segíthet feltárni, hogy a mentorált milyen mértékben haladt előre a mentorálási folyamatban, és mi szükséges a további fejlődési folyamatokhoz.

A SWOT-elemzés hasznos a hatékonyság maximalizálása érdekében, mivel az egyének időt és energiát fordítanak egymásra a mentorálási folyamat során. Ezt az elemzést egyénileg is el lehet végezni, vagy a mentor és a mentorált közösen ötletelhetnek a SWOT-elemzés elvégzéséről. Az egyének nem biztos, hogy olyan aprólékosan fejezik ki gyengeségeiket és írják le azokat, mint az erősségeiket. Ilyen esetekben a mentorok mint külső megfigyelők kiegészíthetik/korrigálhatják a mentoráltakat. Az erősségek és lehetőségek, valamint a gyengeségek és veszélyek azonosítása megelőzi az olyan irreális felismeréseket, mint például "minden nagyszerűen megy". Itt nem az számít, hogy mennyire tökéletesen megy minden, hanem az, hogy az emberek mennyire jók a négy tényező felismerésében. Röviden, a lényeg a személyes fejlődésre alkalmas stratégiák azonosítása.

A SWOT-elemzés kezdete egyfajta listakészítés. A SWOT-elemzés akkor nyer értelmet és értéket, ha e listák készítése során egy reális és őszinte hozzáállást internalizálunk. Az elemzési folyamatot például a mentorált erősségeinek felsorolásával lehet kezdeni. Így az első lépés a gyengeségekre, lehetőségekre és veszélyekre vonatkozó ötletek kialakítása lesz. Amikor ezeket a különálló listákat összehasonlítjuk egymással, látható, hogy van összefüggés (például az erősségei valószínűleg megnyitnak bizonyos lehetőségeket? Vagy a gyengeségeid kiküszöbölése vezethet néhány lehetőséghez?) vagy ellentmondások vannak közöttük, ami még könnyebbé teszi az elemzési folyamatot. A négy lista összevetése után látható lesz, hogy a listák módosulnak, és aktuálisabbak lesznek. Ezen a ponton jó stratégia mind a négy listát egyszerre elkészíteni.

A SWOT-elemzés során a fejlesztési folyamatot befolyásoló belső és külső tényezők kerülnek megvitatásra. E tényezők közül néhányat lehet ellenőrizni, míg másokat nem. Az azonosított erősségek és gyengeségek a belső tényezők képviselik, míg a lehetőségek és veszélyek a külső tényezőket emelik ki. Az ellenőrzés szintjét azonban növeli, hogy milyen mértékben fedezik fel és elemzik ezeket a személyes fejlődést befolyásoló tényezőket. A

mentor például úgy gondolhatja, hogy tisztában van a mentorált erősségeivel, de ha nem ismeri a gyengeségeket és a személyes fejlődést befolyásoló lehetséges korlátokat, akkor figyelmen kívül hagyhatja, hogy ezek az erősségek nem következetesek. Hasonlóképpen, a mentornak aggályai lehetnek a mentorált egy általa gyengének tartott aspektusával kapcsolatban, de a szisztematikus elemzés eredményeként felismerhető néhány korábban figyelmen kívül hagyott lehetőség, és a gyengeség idővel kompenzálható. A mentornak hangsúlyoznia kell, hogy a gyengeségek, vagyis a fejlesztendő szempontok ugyanúgy az én részei, mint az erősségek. Itt fontos, hogy a mentor hangsúlyozza a visszajelzés fontosságát (a visszajelzés fontosságáról bővebben lásd a 4. modul utolsó témakörében).

→ Az eddig említett pontokon túlmenően a SWOT-elemzéssel kapcsolatban néhány javaslat is megfogalmazható. A SWOT-elemzés elvégzése során figyeembe vehető főbb pontokat a következőképpen foglalhatjuk össze:

- Az elkészített listák nem lehetnek túl hosszúak. A mentornak és a mentorátnak meg kell győződnie arról, hogy a listán szereplő kérdésekre adott válaszok a jövőre is vonatkoznak. Ezzel párhuzamosan reális válaszokat kell adni. Például értelmetlen lenne olyan lehetőségekre tervezni, amelyek még nem jelentek meg.
- A válaszok nem lehetnek homályosak. A kérdések megválaszolásakor azokat a lehető legkonkrétabban kell megfogalmazni, hogy később a mentor-mentorált pár a válaszok ötletelésénél produktívabb stratégiát követhessen.
- A gyengeségeket nem szabad figyelmen kívül hagyni. Itt, különösen szemlélődőként, a mentornak nagy felelőssége van.
- Ne hagyatkozzon kizárólag a SWOT-elemzésre. Meg kell győződnie arról, hogy a projektben szereplő egyéb kérdéseket (pl. etikai elvek betartása, visszajelzés stb.) aprólékosan betartják.

2.2. A bevándorló nők oktatásának sajátosságai és gyakorlati módszertani ajánlások

Van néhány fontos szempont, amelyet figyelembe kell venni, amikor a migráns nők oktatási folyamatára összpontosítunk. Például az olyan tényezők, mint hogy a bevándorlók elvárásai reálisak-e (1), a bevándorló ország hivatalos beszélt nyelvének ismerete (2) és a kulturális különbségekkel való megbirkózás képessége (3) befolyásolnák az oktatási folyamatot.

1. A bevándorló országba való megérkezéskor a nők a várttól eltérő tájjal találkozhatnak, ami pszichológiai depresszióhoz vezethet. Például egy kevésbé patriarchális társadalomba való beilleszkedési folyamat nehéz lehet olyan nők számára, akiknek a házastársa úgy gondolja, hogy a nő felelőssége a konyhában korlátozott.

2. Ha új környezetbe költözünk, ismerni kell az adott régióban beszélt anyanyelvet. Különösen az anyák gyakran tölthetnek időt az iskolában vagy vásárlással. Ilyen környezetben, ahol időt töltenek, az anyanyelv el nem sajátítása esetén a nem hatékony kommunikáció nagymértékben korlátozhatja a közéletbe való beilleszkedést és a közösség számára nyújtott szolgáltatásokhoz való hozzáférést. E korlátozások következtében nehéz lesz a gyermekek oktatási és képzési tevékenységének nyomon követése, valamint az alapvető szükségleteket kielégítő szolgáltatásokhoz (pl. hajlék és egészségügyi szolgáltatások) való hozzáférés. Azokban az esetekben, amikor a régióban az anyanyelv nem ismert, a migráns nők számára a lehetséges munkalehetőségek is elérhetetlenné válhatnak. Mindezek következtében a bevándorló nőknél olyan negatív pszichológiai következmények jelentkezhetnek, mint a jövővel kapcsolatos bizonytalanság, pénzügyi és érzelmi depresszió, valamint a társadalomból való kirekesztettség érzése.

3. Az anyává váló migráns nők, különösen, ha a férjük dolgozik, egyedül felelhetnek gyermekeik iskolai szükségleteiért. Ilyen esetekben a gyermeknevelés egy új kultúrában sajátos kihívásokat jelenthet, különösen a bevándorló nők számára. Például a kollektivistákultúrából, ahol a gyermekeket kevésbé önállóan nevelik, egy individualista társadalomba, ahol a gyermekeket önállóbban nevelik, bevándorló nők számára az ilyen kulturális különbség egyre nehezebbé válhat, különösen, ha gyermekeik iskolakezdőek. Az iskolában a kortársaikat figyelő gyermek számára az otthoni és az iskolai megértés különbsége konfliktusokat okozhat az anya-gyermek kapcsolatban (pl. a gyermek étkezése, ivása, öltözködése, felnőttekkel és kortársakkal való beszélgetése stb. terén mutatkozó különbségek) a bevándorló nők esetében, ha az anya az elsődleges gondozó.

Tekintettel a fent felsorolt nehézségekre, a migráns nőknek sokféle módon, különböző képzéseken keresztül szociális támogatásra lehet szükségük. Ezen oktatási támogatások eredményeként pozitív pszichológiai eredmények (pl. nagyobb önbizalom, társadalmi elfogadás és jóváhagyás, valamint a valahová tartozás érzése) figyelhetők meg a bevándorló

nőknél. A pozitív pszichológiai eredmények elérésének valószínűségét növelő gyakorlati alkalmazások a következőkben sorolhatók fel:

1. Először is, a résztvevők beleegyezését be kell szerezni az oktatási ajánlások végrehajtásához. Más szóval, meg kell határozni, hogy az egyéneknek van-e igényük és szándékuk a támogatásra. A korlátozott programok nem lesznek hatékonyak.
2. Meg kell szervezni egy mentorprogram naptárát, amely legalább egy évig tart, és legalább hetente egyszer találkozik. Ez a tanács a távmentorálási folyamatokra is vonatkozik. Ez a szocializációs lehetőség szinte költségmentes és kevesebb erőfeszítést igényel, így különösen előnyös lesz a gyermeket vállaló migráns anyák számára.
3. A program során tartott interjúk során (feltételezve, hogy minden találkozás egy órás) biztosítani kell, hogy a mentorált legalább az első 10 percben a régióban beszélt hivatalos nyelven meséljen például arról, hogy mit csinált az elmúlt héten, hogy volt stb. Ez alatt az idő alatt a mentornak csak a hallgatóság pozíciójában kell lennie, anélkül, hogy közbeavatkozna, és biztosítani kell, hogy a mentorált úgy érezze, hogy kényelmes környezetben van, miközben kifejezi önmagát. Így a mentorált lehetőséget kapna arra, hogy rendszeresen gyakorolja az új nyelv beszélését.
4. A kulturális sokféleséghez való alkalmazkodást elősegítő tevékenységeket lehet végrehajtani. Például, ha a bevándorló lakóhelyének városában van egy közlegő kulturális vagy művészeti tevékenység (pl. fesztivál), a mentor beszélhet a tevékenység történetéről, céljáról és tartalmáról. Ilyen beszélgetésekre nemcsak helyi szinten kerülhet sor, hanem az országos szinten ünnepelt közlegő fontos napokról és dátumokról is.
5. Ha lehetséges, a heti egy-egy távmentori szolgáltatás bizonyos időszakokban (pl. havonta egyszer) csoportosan is végezhető különböző mentor-mentorált párok részvételével. Ily módon a különböző, hasonló tapasztalatokkal és feltételekkel rendelkező mentoráltak lehetőséget kaphatnak arra, hogy találkozzanak egymással, és a csoportos interakció révén bővítsék szociális hálójukat. Így, miközben az esetleges társadalmi elszigetelődés megelőzhető, a mentoráltaknak lehetőségük van arra is, hogy új információkat tanuljanak egymástól.

6. A tanítványok felkérhetők arra, hogy bizonyos témákban előadásokat tartsanak, vagy vitafórumokat tarthassanak, különösen olyan találkozókra, ahol csoportok találkoznak. Az előadás vagy a megbeszélés témái a mindennapi életből választott témák lehetnek (pl. kulturálisan sajátos hagyományos receptek, hagyományos egészségügyi/orvosi gyakorlatok, gyermekgondozási stratégiák stb.)

2.3. Karrier-tanácsadási lehetőségek a bevándorló nők számára

A bevándorló nők igényeinek kielégítésének egyik leghatékonyabb módja a karrierlehetőségek felkínálása. Először is, a bevándorló nőkkel való bizalmi kapcsolat kialakítása elengedhetetlen a program hatékonyságának növeléséhez. A mentorok a legmegfelelőbb szolgáltatást nyújthatják azáltal, hogy meghallgatják a nők migrációs történeteit olyan biztonságos légkör megteremtésével, ahol a nők kulturális tapasztalatait értékelik. A mentoroknak tisztelettudónak és kíváncsiaknak kell lenniük a nők kultúrájára, jellemére, céljaira és szükségleteire. A nők migráció előtti, migrációs és migráció utáni tapasztalatairól kell kérdezniük, hogy átfogó élettörténetet gyűjtsenek, amely segíthet a mentoroknak azonosítani a nők nehézségeinek eredetét és fejlődési irányát. A durvaság elkerülése érdekében a mentorok hagyhatják, hogy a bevándorló nők irányítsák a kommunikáció módját a beszélgetés során.

A visszajelzés jelentős a személyes fejlődés szempontjából az oktatási és képzési folyamatokban. Ebben az összefüggésben a mentoroknak gyakran hangsúlyozniuk kell a visszajelzés fontosságát a mentee-k számára. Ezen a ponton a menteeseknek tisztában kell lenniük azzal, hogy a visszajelzés nemcsak pozitív, hanem negatív is lehet, vagy a korrigálandó problémák miatt szükséges. A mentoroknak nem szabad elfelejteniük, hogy a nyújtott értesítés nem lesz hasznos, ha a visszajelzés nem áll rendelkezésre. Annak érdekében, hogy a visszajelzés hatékonyabb legyen az oktatási folyamatban, azt egy bizonyos eredmény után azonnal, késedelem nélkül kell megadni.

Fontos figyelembe venni a bevándorlás előtti és utáni tapasztalatokat, mielőtt a bevándorló nők felméri karrierlehetőségeiket. A bevándorlás előtti tapasztalatokkal összefüggésben a bevándorlók, akik hazájukban olyan szakmákat gyakorolnak, mint az orvos, akadémikus, gyógyszerész, mérnök és jogász, nem biztos, hogy a bevándorló országban tudják gyakorolni a szakmájukat, ha nem tudnak a munkájukhoz kapcsolódó engedélyt felmutatni. Ez ahhoz vezethet, hogy a bevándorlóknak kevés munkalehetőségük van, és különböző alacsony jövedelmű pozíciókban dolgoznak, hogy megélhetésüket megkeressék. Az ilyen helyzetnek

való kitettség nagyfokú frusztrációt, stresszt és szorongást okozhat a bevándorlócsoporthoz tartozók számára. Emellett a migráció okai és a migráció során szerzett negatív tapasztalatok súlyos problémákat okozhatnak, amelyek kihatnak a mentális egészségükre. Valószínű, hogy ezek a mentális egészségügyi problémák különböző kihívások elé állítják a karrierépítésüket fokozni próbáló bevándorlókat. A migrációt követő tapasztalatokkal összefüggésben mind azok, akik önként hagyták el hazájukat, mind azok, akiknek el kellett hagyniuk azt, hasonló problémákat tapasztalnak azokban az országokban, ahol letelepedtek. E problémák közé tartoznak a kulturális különbségek a hitek, értékek és világnézetek terén, a nyelvi akadályok és a kultúrsokk. Ezenkívül az új országban tapasztalt pszichoszociális körülmények, mint például a magány és a társadalmi támogatás hiánya, rossz énképhez és alacsony önhatékonysági problémákhoz vezethetnek. Ennek eredményeképpen a bevándorló nők karrierépítését kedvezőtlenül befolyásolhatja az említett problémák némelyike.

Hatékony karrier-tanácsadási stratégiák

Felismerve, hogy a bevándorlók különböző kultúrákból érkeznek, fontos megfontolni a mentorálási adaptációk megfelelőségét a hatékony karrier-tanácsadás elősegítése érdekében. A kulturálisan kompetens mentoroknak három fő jellemzővel kell rendelkezniük: Először is, nagymértékben tisztában vannak saját előítéleteikkel, értékeikkel és világnézetükkel. Ez a kompetencia nagyon fontos, mivel tudatosítja, hogy a mentoroknak mikor kell változtatniuk a kulturálisan különböző mentoráltaknak nyújtott mentoráláson, és mikor kell a mentoráltakat más mentorokhoz irányítani. A második kompetencia az, hogy a mentorok megértsék a mentoráltak kulturálisan eltérő világnézetét. Más szóval, meg kell érteni a mentoráltak értékeit, feltételezéseit és előítéleteit az emberi viselkedéssel kapcsolatban. A harmadik kompetencia az, hogy a mentorok kulturálisan releváns és érzékeny beavatkozási stratégiákat dolgozzanak ki és alkalmazzanak. Például hitelesített fordító alkalmazása, amikor a mentorálási folyamat során nyelvi problémákkal találkozunk, azt jelzi, hogy a mentor megfelelő megközelítést alkalmaz.

A karrierintervenció megtervezésekor a multikulturális tanácsadás megközelítései a karrier-tanácsadás egyik legkritikusabb elemei. Figyelembe kell venni az ügyfél világnézetét és értékrendjét, beleértve azt is, hogy a mentorált individualista vagy kollektivisták. Például azok számára, akik kollektivisták kultúrából származnak, fontos lehet, hogy a karriercélok meghatározásakor a családi igényeket, valamint a személyes igényeket és érdeklődési köröket is figyelembe vegyék. Ezenkívül a karrier-tanácsadó mentoroknak tisztában kell lenniük a társadalmi identitás fejlődésével kapcsolatos kérdésekkel, amelyek a bevándorlókhoz való

munka során felmerülhetnek. Ezek a problémák a fiatal bevándorlók esetében még hangsúlyosabbak lehetnek, akik hajlamosak megkérdőjelezni a normákat és a társadalmi szerepeket, miközben próbálnak alkalmazkodni a társadalmi élethez. Kulturális identitásuk miatt a bevándorlók a lehető legnagyobb mértékben meg akarják őrizni kulturális jellemzőiket, beleértve hagyományaikat, ételeiket, ruházatukat, sőt még a nyelvüket is, üzleti és társadalmi életükben. Ezekben az esetekben a mentornak segítenie kell az egyéneket identitásuk tisztázásában, különösen az üzleti életben tanúsított attitűdök, viselkedésmódok és társadalmi kapcsolatok terén. El kell magyarázni az ország kultúrájához való alkalmazkodás fontosságát a szakmájukban végzett munka folyamatosságának és minőségének fenntartása érdekében. Segít a kollégáikkal való hatékony kommunikáció kialakításában és a szervezett munkavégzésben.

Összefoglalva, az új kultúrához való alkalmazkodás stressze növelheti a munkanélküliség vagy a foglalkoztatási problémák okozta stresszt. A szociális támogató hálózatok elvesztése és a kiterjedt családi kapcsolatok fokozhatják az elszigeteltség érzését. A bevándorlás előtti vagy alatti traumás élmények hatással lehetnek a mentoráltak általános működésére, ami viszont közvetlenül befolyásolhatja munkájukkal kapcsolatos működésüket. Végül, amikor a pályaválasztási tanácsadást nyújtó mentorok azonosítják a foglalkoztatási diszkriminációval kapcsolatos pályakeményeket, szükség esetén segítséget kell nyújtaniuk a mentoráltak jogi támogatáshoz.

2.4. A bevándorló nők munkaerő-piaci részvétele

A bevándorlók társadalmi integrációjának egyik legfontosabb lépése a bevándorlók foglalkoztatása. A foglalkoztatás révén a társadalomba való beilleszkedés folyamatában a bevándorlók kibővítik társadalmi köreiket, leküzdik nyelvi problémáikat, és lehetőséget kapnak a gazdasági függetlenség kivívására. Amellett, hogy a bevándorlóknak dolgozniuk kell a túlélésért, termelői és fogyasztói szerepük révén is hozzájárultak a gazdasághoz abban az országban, ahol bevándoroltak. Azok a jogi korlátozások, amelyek megakadályozzák a bevándorlók munkaerőpiaci részvételét a migrációs és integrációs folyamatok során, munkaerő-veszteséget okozhatnak, mivel nem tudják ellátni munkájukat az új országban. Emellett elkerülhetetlen, hogy foglalkoztatási képtelenségük miatt lakossági támogatásra szoruljanak, hogy a felelős ország kiadásai növekedjenek. A versenyipiaci feltételek – amely megköveteli a hosszabb munkaidőt, valamint a rugalmas és olcsó munkaerő iránti vágyat – a piac látókörébe állítja a foglalkoztatási korlátozásokkal és nehézségekkel küzdő bevándorlókat. Különösen a képzetlen bevándorló munkaerő befolyásolja a meglévő piacon

belüli értékét, árképzését és munkamegosztását. Emiatt a piaci viszonyokat a bevándorlók munkaerejének figyelembevételével kell szabályozni, hogy elkerüljük a bevándorlók és a lakosság közötti esetleges konfliktusokat, és hogy a bevándorlók bizonyos színvonalon folytathassák életüket.

A foglalkoztatással összefüggésben a férfiak foglalkoztatási rátája általában magasabb. A bevándorló férfakkal összehasonlítva van néhány szempont, amelyet a bevándorló nőknek figyelembe kell venniük, ha dolgozni szeretnének. Ide tartoznak a **gazdasági követelmények, a háztartási követelmények, a társadalmi normák és a munkaerő-piaci sikerességi ráták megítélése.**

Gazdasági és háztartási követelmények: A nők munkaerő-piaci részvételének gazdasági szükségessége gyakran összefügg családjaik életkörülményeivel. Azok számára, akik más (házastárstól vagy szülőktől származó) jövedelemforrással rendelkező háztartásban élnek, a bevándorló nők nem kötelesek pénzügyi hozzájárulást nyújtani. A bevándorlók számára azonban egyre nehezebb egyetlen fizetésből eltartani egy háztartást olyan okok miatt, mint a sok gyermek, ami arra ösztönzi a bevándorló nőket, hogy keresnek fizetett állást. Ezen a ponton fel kell mérni, hogy a bevándorló nőknek van-e gyermekükről gondoskodni, és a házimunkával kapcsolatos felelősségüket. Általában a bevándorló családok több gyermeket nevelnek, mint a bennszülött családok. Ez a helyzet közvetlenül érinti a bevándorló nők munkaerő-piaci részvételét. Számos európai ország célja a nők foglalkoztatása különböző politikákkal, például a gyermekgondozás pénzügyi támogatásával, különösen az anyák ösztönzésével. A bevándorló nők foglalkoztatása azonban még megoldásra szorul. Mivel a bevándorlók kevésbé valószínű, hogy nagy családot vállalnak a háztartási munkákban és a gyermekgondozásban, a nők részvétele a munkaerőben az otthontól távol egyre nehezebbé válik.

Társadalmi normák: A bevándorlók kultúrájából fakadó értékek és világnézet jelentős hatással van a nők nemi szerepeinek és társadalmi helyzetének meghatározására. Például, ha egy bevándorló nő olyan kultúrából származik, ahol a nők gyakran részt vesznek olyan szolgáltatásokban, mint a házimunka és a gyermekgondozás, akkor elsőre nem lesz könnyű az ötlet, hogy ezeket a nőket a közsférában alkalmazzák. A bevándorló nők alacsonyabb iskolai végzettsége, a megfelelő nyelvtudás és szakmai tapasztalat hiánya miatt egyre szűkül a társadalmi előítéletek miatt amúgy is korlátozott munkakörök száma. A nők munkaerő-piaci helyzetéről konzervatív nézeteket valló nők, házastársuk és családjaik esetében a munkaerő-piaci tevékenységből származó bérek nem helyettesíthetik a háztartás fenntartási juttatásokat,

így hátráltathatják munkaerő-piaci részvételüket. Ezek az említett kérdések a bevándorló nőket a másodlagos munkaerőpiacok felé irányítják. Ezek az üzletágak magukban foglalják a háztartási szolgáltatásokat, a gyermek/idos/fogyatékos gondozási szolgáltatásokat és az élelmiszerágazatban történő kiszolgálást. A bevándorló nők, akik amúgy is hátrányos helyzetűek a munkalehetőségek alacsonyabb szintjén, úgy próbálnak beilleszkedni a társadalomba, hogy ezeket a hátrányokat a foglalkoztatás révén leküzdik.

Siker a munkaerőpiacon: A kultúra-specifikus nemi értékek befolyásolhatják az álláskeresési döntést. Egy másik kérdés, amelyet a bevándorló nők mérlegelhetnek, amikor arról döntenek, hogy belépnek-e a munkaerőpiacra vagy sem, az az elképzelésük, hogy mennyire lesznek sikeresek a munkaerőpiacon. A bevándorló nőkről alkotott felfogásuk főként a nemi és etnikai hovatartozáson alapuló diszkrimináció felfogásán alapul, ami akadályozhatja álláskeresési esélyeiket. Bár ezek a felfogások nem feltétlenül jelentik azt, hogy tényleges diszkrimináció fog bekövetkezni, befolyásolják azt a döntést, hogy az egyén munkaerő-piaci részvétele egyénileg értékes-e. Ezért a bevándorló nők döntése a munkaerőpiacra lépésről sokrétű és sokkal összetettebb, mint a bevándorló férfiaké. Nemcsak etnikai hovatartozásuk, hanem nemük miatt is hátrányos helyzetbe kerülnek.

E kérdések fényében a mentoroknak megfelelő munkahelyek felé kell irányítaniuk őket, miközben a bevándorló nők gazdasági helyzetét és családi szükségleteit figyelembe véve értékelik a mentoráltak elhelyezkedési lehetőségeit. Például annak a bevándorló nőnek, akinek a gyermeke általános iskolába jár, a gyermeke iskolai órájának megfelelő munkaidőt lehet kialakítani. A fiatalabb gyermeket nevelő nők számára megfelelőbb lehet olyan munkahelyen dolgozni, ahol bölcsődei lehetőség van. A mentorok olyan kurzusokra irányíthatják a mentoráltakat, amelyek segíthetik őket szakmai kompetenciák és nyelvi készségek fejlesztésében. A bevándorló nőkkel szembeni etnikai és nemi alapú diszkrimináció negatívan befolyásolhatja a munkaerőben való részvételükről és teljesítményükről alkotott elképzeléseiket, ezáltal elriaszthatja őket attól, hogy munkalehetőségekhez csatlakozzanak. Sőt, tegyük fel, hogy meghatározott, hogy a foglalkoztatottak alacsony bérért, társadalombiztosítási jogok nélkül kénytelenek dolgozni. Ebben az esetben a mentornak meg kell tennie a szükséges óvintézkedéseket, és tájékoztatnia kell a mentoráltak jogairól. Ilyen esetekben a mentornak meg kell védenie a mentoráltak jogait, és olyan munkahelyekre és üzletágakra kell irányítani a mentoráltakat, ahol nem éri diszkrimináció.

Ennek eredményeként a bevándorló nők foglalkoztatásának értelme nemcsak az életfenntartáshoz vagy a gazdasági létezéshez, hanem a társadalmi környezet megszerzéséhez,

a kultúrához való alkalmazkodáshoz, a nyelvtudás javításához és a szexista normák felszámolásához is elengedhetetlen. A bevándorló nők foglalkoztatási lehetőségei azonban számos okból korlátozottak. Ezzel szemben a foglalkoztatottak többnyire szakképzetlen, alacsony bérezésű, társadalombiztosítási jogosítványok nélküli munkakörben dolgoznak. A szakmai tapasztalat hiánya és a különböző kultúrákból származó hátrányos megkülönböztetés gyakran arra kényszeríti a bevándorló nőket, hogy másodlagos foglalkoztatási területeken dolgozzanak. Ezen a ponton a mentorok etikai kötelessége, hogy tájékoztassák a bevándorló nőket jogaikról, és irányítsák őket, hogy megfelelőbb körülmények között dolgozhassanak.

KVÍZ

2.1. A célcsoport (bevándorló nők) SWOT-elemzése/felelősségek a mentori folyamatban

1. A SWOT-analízis segítségével megállapítható, hogy mely jellemzők kapcsolódnak az egyének vagy intézmények jelenlegi helyzetéhez?

- a. Fenyegetések
- b. Gyengeségek
- c. Lehetőségek
- d. Erősségek

e. Minden

2. A mentori folyamatok SWOT-elemzésére vonatkozó alábbi állítások közül melyik hamis?

- a. Csak a fejlesztési folyamatokat befolyásoló belső tényezőket veszik figyelembe.
- b. Hasznos lehet annak meghatározásában, hogy mire van szükség a személyes fejlődési folyamatokban.
- c. A fejlesztési folyamatokban a személyes fejlődésben csak a SWOT elemzést kell betartani.
- d. A mentor és a mentorált együtt végezheti el ezt az elemzést

3. Az alábbiak közül melyeket kell figyelembe venni a SWOT-elemzés listáinak elkészítésekor a mentori folyamatban?

- a. A listákat egyszerre kell elkészíteni
- b. A listák elkészítésekor legyen reális és őszinte.
- c. A listák nem lehetnek túl hosszúak
- d. A listákon szereplő kérdésekre adott válaszok nem lehetnek kétértelműek.

e. Minden

2.2. A bevándorló nők oktatásának sajátosságai és gyakorlati módszertani ajánlások

1. Az alábbiak közül melyiket kell figyelembe venni, amikor a bevándorló nők oktatási folyamatára fókuszálunk?

- a. Mennyire reálisak az elvárások
- b. Az ország hivatalos beszélt nyelvének tudásszintje
- c. A kulturális különbségekkel való megbirkózás készségei

d. Minden

2. Milyen pozitív eredmények figyelhetők meg a bevándorló nőknél a mentori folyamat során nyújtott oktatási támogatás eredményeként?

- a. Az önbecsülés növekedése
- b. A társadalmi elfogadás és jóváhagyás érzése
- c. Az összetartozás érzése

d. Minden

3. Az alábbiak közül melyik nem tartozik a migráns nők oktatására vonatkozó módszertani ajánlások közé?

- a. Az ajánlások megvalósításához először be kell szerezni a résztvevők hozzájárulását
- b. Figyelman kívül hagyható, hogy a résztvevőknek van-e hajlandósága vagy szándéka támogatásra**
- c. Lehetőséget kell teremteni a mentorált számára, hogy gyakorolhassa annak az országnak a hivatalos beszélt nyelvét, amelyben él
- d. Olyan tevékenységeket lehet megvalósítani, amelyek elősegítik a kulturális sokszínűséghez való alkalmazkodást

2.3. Pályaválasztási tanácsadási lehetőségek bevándorló nők számára

1. Az alábbiak közül melyik nem tartozik a nehézségek közé a bevándorló nők karrier-tanácsadása során?

- a. Megkülönböztetés
- b. A kollektivista kultúrából származik**
- c. Korlátozott nyelvtudással
- d. Szakmai dokumentumok érvénytelenítése

2. A mentorok megvédik a bevándorló nők jogait, és segítenek nekik jogi támogatásban részesülni, ha a foglalkoztatási diszkriminációval kapcsolatos karrierbeli akadályokba ütköznek.

- a. Igaz**
- b. Hamis

3. Az alábbiak közül melyik sorolható a hatékony pályaválasztási tanácsadási stratégiák közé?

- a. A tanácsadónak nagyon tisztában kell lenniük saját előítéleteikkel, értékeikkel és világnézetükkel.
- b. A mentoroknak meg kell érteniük a kulturálisan sokszínű mentoráltak világnézetét.
- c. A mentoroknak kulturálisan releváns és érzékeny beavatkozási stratégiákat kell kidolgozniuk.

d. Minden

2.4. A bevándorló nők munkaerő-piaci részvétele

1. Az alábbiak közül melyiket kell figyelembe venni a bevándorló nők elhelyezkedési esélyeinek értékelésekor?

- a. Gazdasági követelmények és háztartási követelmények
- b. Társadalmi normák
- c. A munkaerő-piaci sikerességről alkotott kép

d. Minden

2. A bevándorló nőknek hozzá kell igazítaniuk magukat, és a rájuk irányított munka követelményei szerint kell dolgozniuk.

a. Igaz

b. Hamis

3. Az alábbiak közül melyik az egyik olyan tényező, amely megnehezíti a bevándorló nők munkaerő-piaci részvételét?

- a. A diszkriminációnak való kitettség
- b. Háztartási kötelezettségek, amelyek a nőket illetik
- c. Szakmai tapasztalat hiánya

d. Minden

1. tevékenység

MODUL	A mentoráltak jellemzői
TÉMA	A célcsoport (bevándorló nők) SWOT-elemzése / Feladatok a mentorálási folyamat során
Tevékenység címe	Egyéni SWOT elemzés
Pedagogical objective	A SWOT-elemzés megértése
Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (percben)	40 perc
Beállítások	Tanterem
Csoport létszáma	12-16 résztvevő + 1 moderátor
Módszer	Egyéni gyakorlat
Eszközök	Toll, A4-es papír
A tevékenység leírása	
<p>A SWOT-elemzés (erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek) egy olyan eszköz, amely megmutatja, hogy egy személy vagy intézmény mit csinál a legjobban a jelenlegi helyzetben, és mi az, ami fejlesztésre szorul. Ennek a tevékenységnek az a célja, hogy bemutassa, hogyan alkalmazható a SWOT-elemzés a mentorálási folyamatok során a személyes fejlődés elősegítésére.</p>	
A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege	
<ol style="list-style-type: none">1. Osszunk ki minden résztvevőnek egy tollat és A4-es méretű papírt.2. Kérjük meg a résztvevőket, hogy osszák a kiosztott lapokat négy egyenlő méretű darabra.3. Írják külön-külön a következő négy címszót a lapokra: Erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek. Kérjük meg őket, hogy készítsenek egy 2*2-es mátrixot (lásd az 1. ábrát).4. Jelezzük, hogy négy listát fognak készíteni (Minden listára 10 percet szánjanak).5. Kérjük meg őket, hogy az első listán szereplő erősségek azonosításához töltsék ki a következő	

kérdéseket: Mit csinállok jól? Mit tartanak mások az erősségemnek? Milyen egyedülálló erőforrásaim vannak?

6. Kérjük meg őket, hogy a második listán szereplő gyengeségekre vonatkozóan töltsék ki a következő kérdéseket: Milyen tulajdonságomon tudnék javítani? Melyik az a pont, ahol kevesebb erőforrásom van?

7. Kérjük meg őket, hogy a harmadik listán a lehetőségekre vonatkozóan töltsék ki a következő kérdéseket: Milyen lehetőségek állnak előttem nyitva? Vannak olyan trendek, amelyeket kihasználhatok? Hogyan tudom az erősségeimet lehetőségekké alakítani?

8. Kérjük meg őket, hogy a negyedik listán szereplő veszélyekre vonatkozóan töltsék ki a következő kérdéseket: Milyen fenyegetések árthatnak nekem? Milyen veszélyeknek tesznek ki a gyengeségeim?

1. ábra. Minta lista a SWOT-elemzéshez

Erősségek	Gyengeségek
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Lehetőségek	Veszélyek
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Összefoglaló

Ez a tevékenység lehetővé teszi a résztvevők számára, hogy a SWOT-elemzést elsősorban saját magukra alkalmazzák. Így az egyének jobban megismerik ezt a gyakorlatot, miközben együtt készítik el ugyanezeket a listákat valaki más számára. Várhatóan tudatosítani fogják, hogy mit kell figyelembe venni az egyes listák (azaz az erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek) elkészítésekor.

2. tevékenység

MODUL	A mentoráltak jellemzői
Téma	A bevándorló nők oktatásának sajátosságai és gyakorlati módszertani ajánlások
A tevékenység címe	Az új nyelv alkalmazása és a kulturális adaptáció
Pedagógiai cél	Az újonnan tanult nyelv gyakorlása során felmerülő kihívások megértése és a kulturális alkalmazkodás lépéseinek megértése
Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (perc)	20 perc
Beállítások	Tanterem
Csoport létszáma	12-16 résztvevő + 1 moderátor
Módszer	Csoportmunka
Eszközök	-
A tevékenység leírása	
A bevándorlók oktatási folyamatára összpontosítva két fontos szempontot kell figyelembe venni: a bevándorló ország hivatalos beszélt nyelvének ismerete és a kulturális különbségekkel való megbirkózás képessége. E tevékenység révén a cél az, hogy e két kérdés fontosságát a szakemberek megértsék és felismerjék.	
A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege	
<p>1. Kérjük meg a résztvevőket, hogy válasszanak egy nyelvet, amely iránt érdeklődnek, vagy amelyet kezdő szinten ismernek.</p> <p>2. Kérjük meg őket, hogy a választott nyelven legyenek képesek feltenni a következő kérdéseket, és adjanak rövid válaszokat ezekre a kérdésekre (A tevékenységhez adott utasításokat előre meg kell osztani a résztvevőkkel, hogy legyen idejük felkészülni a szóban forgó tevékenységre).</p> <p>a. Honnan származol?</p> <p>b. Hogy vagy?</p> <p>c. Mi a kedvenc ételed?</p>	

d. Mik a hobbijaid?

e. Milyen volt a heted?

f. Mit csináltál másképp ezen a héten?

3. A fenti kérdések mellett válasszon ki egy országos jelentőségű dátumot egy olyan országban (pl. az Egyesült Királyságban), ahol a választott nyelv (pl. angol) a hivatalos beszélt nyelv (pl. Törökország esetében október 29.). A fontos dátummal kapcsolatos következő kérdéseket és az ezekre a kérdésekre adott válaszokat szóban, a választott nyelven kell elmondani:

a. Miért fontos ez a dátum?

b. Milyen tevékenységeket szerveznek a polgárok vagy a kormányzat ebben az időpontban?

4. Miután minden résztvevő egyénileg elvégezte ezt a tevékenységet, kérje meg az összes résztvevőt, hogy csoportmunkában beszéljék meg ezt a tevékenységet. Olyan kérdésekről lehet beszélgetést folytatni, mint például, hogy mennyire érzékelik nehéznek az ilyen alapvető kérdések feltevését és megválaszolását egy új nyelven, és milyen hasonlóságok vagy különbségek vannak a különböző kultúrákban a fontos napok és dátumok tekintetében különböző okok miatt.

Összegzés

E tevékenység célja, hogy a résztvevők a mindennapi életből vett beszédgyakorlatokat mutassanak be az anyanyelvüktől eltérő nyelven, és elgondolkodjanak néhány információn azzal a kultúrával kapcsolatban, amelyben az adott nyelvet beszélnek. A résztvevőknek a mindennapi életből vett néhány alapvető párbeszédhez kapcsolódó beszédgyakorlatok segítségével empátiáskan fel kell ismerniük, milyen nehéz lehet egy új nyelv tanulása és gyakorlása. Ezen túlmenően a cél az is, hogy néhány alapvető kulturális különbség felismerésével felismerjék a kultúrák közötti sokféleséget vagy hasonlóságot. Várható, hogy ezek a tudatosítások, amelyeket egyéni szinten tudatosítani kell, az interperszonális kapcsolatok dinamikájában is megnyilvánulnak.

3. tevékenység

MODUL	A mentoráltak jellemzői
Téma	Karrier-tanácsadási lehetőségek a bevándorló nők számára
A tevékenység címe	A mentorok karrier-tanácsadási kompetenciái
Pedagógiai cél	A mentorok karrier-tanácsadási készségeinek fejlesztése
Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (perc)	30 perc
Beállítások	Tanterem

Csoportlétszám	10-12 résztvevő
Módszer	Egy az egyben alkalmazás
Eszközök	Ceruza és papír
A tevékenység leírása	
<p>A tevékenység célja annak gyakorlása, hogy a mentorok hogyan értékelik a bevándorló nők számára nyújtott karrier-tanácsadási lehetőségeket. A résztvevők csoportokra lesznek osztva, és a lehetséges mentee-karakterek forgatókönyveinek értékelésével próbálnak megfelelő karrier-tanácsadást nyújtani.</p>	
A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alkossatok háromfős csoportokat résztvevőként. 2. Készítsenek vázlatot a karrier-tanácsadás nyújtására egy karrier-tanácsadásra szoruló migráns nő számára. 3. Először is írják fel a tanácsadásra váró mentee demográfiai adatait. 4. Fejtse ki a mentorált jellemzőit, például a családszerkezetet, a gyermekek számát, az iskolai végzettséget, a munkatapasztalatot, az egészségi állapotot, és azt, hogy milyen munkakörben szeretne dolgozni. 5. Határozza meg a megfelelő üzletágakat a mentorált jellemzőinek megfelelően. 6. Értékelje a mentoráltról a kijelölt munkakörökben elvárt kompetenciákat. 7. Készítsen tervet arra vonatkozóan, hogyan fogja ezeket a kompetenciákat megosztani a mentorálttal. A munkahelyi elvárások a kulturális különbségek miatt változhatnak. Beszélje meg, hogyan fogja felkészíteni a mentoráltat a lakóhely szerinti ország elvárásainak megfelelően. 8. Értékelje, hogyan fogja felkészíteni a tanítványt az állásinterjúra az azonosított munkakörökkel kapcsolatban. 	
Összegzés	
<p>A bevándorló nők társadalmi életbe való beilleszkedése szempontjából nagyon fontos, hogy a mentorálási folyamat során hozzájáruljanak a mentorált karrier-tanácsadásához. A karrier-tanácsadást egyénileg, az adott személy jellemzőinek, tapasztalatainak és kívánságainak összefüggésében tervezik meg. A bevándorló nők számára lehetővé válik, hogy a számukra megfelelő karrier-tanácsadási terv révén elnyerjék gazdasági függetlenségüket, miközben elfogadják a bevándorlási helyet.</p>	

4. tevékenység

MODULE	A tanítványok jellemzői
Táma	A bevándorló nők munkaerő-piaci részvétele
A tevékenység címe	A bevándorló nők foglalkoztatása
Pedagógiai célkitűzés	Annak megértése, hogy a bevándorló nők jellemzőiknek megfelelően mely területeken foglalkoztathatóak a bevándorló nők
Célcsoport	Szakemberek
Időtartam (perc)	30 perc
Beállítások	Tanterem
Csoport létszáma	10-12 résztvevő
Módszer	Egy az egyben alkalmazás
Eszközök	Ceruza és papír

A tevékenység leírása

A tevékenység célja, hogy begyakorolja a mentorok terveit a bevándorló nők foglalkoztatására vonatkozóan. A résztvevők csoportokra oszlanak, és megvitatják azokat a lényeges pontokat, amelyeket a bevándorló nők foglalkoztatásának keretében értékelni kell.

A tanulóknak (szakembereknek) szóló utasítások szövege

1. Alkossatok háromfős csoportokat.
2. Készítsetek a csoportotokkal együtt egy bevándorló női profilt, amin dolgozni fogtok.
3. Határozzátok meg a foglalkoztatandó bevándorló nő szociodemográfiai jellemzőit, és jegyzeteljétek.
4. Határozzátok meg és jegyezzétek fel a gazdasági követelményekkel, a háztartási szükségletekkel, a társadalmi normákkal és a munkaerőpiaci sikerességgel kapcsolatos felfogásokat a bevándorló nők szemszögéből.
5. Ezen kérdések fényében, a foglalkoztatási lehetőségek értékelésekor irányítsuk a

bevándorló nőt az általunk létrehozott profilnak megfelelő munkahelyekre, figyelembe véve gazdasági helyzetét és családi igényeit.

6. Határozzuk meg azokat az oktatási és képzési programokat, amelyek segíthetnek a szakmai kompetenciák és a nyelvtudás fejlesztésében.

7. Készítsünk tervet arra vonatkozóan, hogy a bevándorló nő hogyan fogja érvényesíteni a jogait, ha a foglalkoztatás során hátrányos megkülönböztetés éri.

8. Beszéljétek meg az osztályban a csoportok között tervezett, hasonló és eltérő lépéseket, valamint a lépések előnyeit.

Összegzés

A bevándorló nők számára a munkavállalás nemcsak az élet fenntartása vagy a gazdasági létezés szempontjából fontos, hanem a társadalmi környezet megszerzése, a kultúrához való alkalmazkodás, a nyelvtudás fejlesztése és a szexista normák megtörése szempontjából is. Ezen a ponton a mentorok etikai kötelessége, hogy tájékoztassák a bevándorló nőket a jogaikról és irányítsák őket, hogy megfelelőbb körülmények között dolgozhassanak.