



Mentorský program pre odborníkov na podporu integrácie
príslušovalkyň formou kombinovaného vzdelávania

MODUL 2

Charakteristika mentorovaných osôb

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Komplexný model odbornej prípravy na podporu procesu integrácie, vytvorenie inkluzívneho prostredia a príležitostí pre príslušovalkyne v oblasti spoločenského a pracovného života

COMO-TRAIN



Obsah



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

2.	Charakteristika mentorovaných osôb.....	3
2.1.	SWOT analýza cieľovej skupiny (pristáhovalkyne) a zodpovednosti v procese mentoringu...3	
2.2.	Špecifiká vzdelávania pristáhovalkýň a praktické metodické odporúčania.....4	
2.3.	Možnosti kariérneho poradenstva pre pristáhovalkyne.....7	
2.4.	Účasť imigrantiek na trhu práce.....9	
2.5.	Literatúra.....12	
2.6.	Test.....13	
2.7.	Príloha 2 - Odpovede na otázky.....16	

2. Charakteristika mentorovaných osôb

2.1. SWOT analýza cieľovej skupiny (pristáhovalkyne) a zodpovednosti v procese mentoringu

SWOT analýza (silné stránky, slabé stránky, príležitosti a hrozby) je nástroj, ktorý odhaľuje, čo človek alebo organizácia v súčasnej situácii robí najlepšie a čo je potrebné zlepšiť. Táto analýza môže pomôcť odhaliť, do akej miery mentorovaný pokročil v procese mentoringu a čo je potrebné pre rozvojové procesy.

SWOT analýza by bola užitočná na dosiahnutie maximálnej efektívnosti, keďže jednotlivci počas procesu mentoringu venujú čas a úsilie jeden druhému. Túto analýzu je možné vykonať individuálne alebo mentor a mentorovaná osoba môžu spoločne uskutočniť brainstorming a vykonať SWOT analýzu. Jednotlivci nemusia byť pri vyjadrovaní svojich slabých stránok a ich zapisovaní takí dôslední, ako pri uvádzaní svojich silných stránok. V takýchto prípadoch by mentorovia ako externí pozorovatelia mohli vykonať doplnenia/opravy. Identifikácia silných stránok a príležitostí, ako aj slabých stránok a hrozieb zabráni nerealistickým poznatkom, ako napríklad "všetko ide skvele". V tomto prípade nie je dôležité, ako dokonale všetko ide, ale ako dobre sú ľudia schopní odhaliť tieto štyri faktory. Stručne povedané, dôležité je identifikovať stratégie vhodné pre osobný rozvoj.

Začiatok analýzy SWOT je druh prípravy zoznamu. Analýza SWOT získa zmysel a hodnotu, ak sa pri zostavovaní týchto zoznamov zvnútorní realistický a úprimný postoj. Proces analýzy sa môže začať napríklad zostavením zoznamu silných stránok mentorovanej osoby. Takto sa urobí prvý krok na vytvorenie myšlienok pre slabé stránky, príležitosti a hrozby. Keď sa tieto jednotlivé zoznamy navzájom porovnajú, možno vidieť, že existuje súvislosť (napríklad: Je pravdepodobné, že vaše silné stránky otvoria nejaké príležitosti? Alebo môže odstránenie vašich slabých stránok viesť k niektorým príležitostiam?) alebo rozpory medzi nimi, čím sa proces analýzy ešte viac uľahčí. Po porovnaní týchto štyroch zoznamov bude vidieť, že zoznamy sa zmenia a stanú sa najaktuálnejšími. V tomto bode by bolo dobrou stratégiou pripraviť všetky štyri zoznamy súčasne.

V analýze SWOT sa diskutuje o vnútorných a vonkajších faktoroch, ktoré ovplyvňujú proces vývoja. Niektoré z týchto faktorov možno kontrolovať, iné nie. Identifikované silné a slabé stránky predstavujú vnútorné faktory, zatiaľ čo príležitosti a hrozby upozorňujú na

vonkajšie faktory. Avšak rozsah, v akom sú tieto faktory ovplyvňujúce osobný rozvoj odhalené a analyzované, zvýši úroveň kontroly. Mentor si napríklad môže myslieť, že pozná silné stránky mentorovanej osoby, ale ak si neuvedomuje jej slabé stránky a potenciálne obmedzenia, ktoré ovplyvnia osobný rozvoj, môže prehliadnuť, že tieto silné stránky nie sú v súlade. Podobne môže mať mentor obavy z niektorého aspektu mentorovanej osoby, ktorý považuje za slabý, ale v dôsledku systematickej analýzy sa môžu identifikovať niektoré predtým prehliadané príležitosti a slabá stránka sa môže časom kompenzovať. Mentor by mal zdôrazniť, že slabé stránky, alebo inými slovami, aspekty, ktoré treba rozvíjať, sú tiež súčasťou seba, rovnako ako silné stránky. Tu je dôležitý mentorský dôraz na dôležitosť spätnej väzby (viac o dôležitosti spätnej väzby nájdete v poslednej téme modulu 4).

Okrem doteraz uvedených bodov možno uviesť niekoľko návrhov týkajúcich sa analýzy SWOT. Hlavné body, ktoré je potrebné zohľadniť pri vykonávaní analýzy SWOT, môžeme zhrnúť takto:

- Pripravené zoznamy by nemali byť príliš dlhé. Mentor a mentorovaná osoba by sa mali uistiť, že odpovede na otázky uvedené v zozname sa vzťahujú na budúcnosť. Zároveň by sa mali uvádzať realistické odpovede. Napríklad by bolo zbytočné plánovať príležitosti, ktoré sa ešte neobjavili.
- Odpovede by nemali byť vágne. Pri odpovediach na otázky by mali byť uvedené čo najkonkrétnejšie, aby neskôr dvojica mentor - mentor mohla pri brainstormingu týchto odpovedí postupovať podľa produktívnejšej stratégie.
- Slabé stránky by sa nemali prehliadať. Tu má mentor, najmä ako pozorovateľ, veľkú zodpovednosť.
- Nespoliehajte sa len na SWOT analýzu. Je potrebné dbať na to, aby sa dôsledne dodržiavali aj ďalšie otázky zahrnuté v tomto projekte (napr. dodržiavanie etických zásad, poskytovanie spätnej väzby atď.).

2.2. Špecifiká vzdelávania prisťahovalkýň a praktické metodické odporúčania

Pri zameraní sa na proces vzdelávania migrantiek je potrebné zvážiť niekoľko dôležitých aspektov. Vzdelávací proces by mohli ovplyvniť napríklad také faktory, ako sú realistické očakávania imigrantov (1), úroveň znalosti úradného jazyka používaného v krajine prisťahovalectva (2) a schopnosť vyrovnat' sa s kultúrnymi rozdielmi (3).

1. Po príchode do krajiny príst'ahovalectva sa ženy môžu stretnúť s iným prostredím, než očakávali, čo môže viesť k psychickej depresii. Napríklad proces integrácie do menej patriarchálnej spoločnosti môže byť ťažký pre ženy s manželom, ktorý si myslí, že povinnosti ženy sú v kuchyni obmedzené.
2. Pri sťahovaní do nového prostredia je potrebné poznať materinský jazyk, ktorým sa v danom regióne hovorí. Najmä matky môžu často tráviť čas v škole alebo na nákupoch. V takomto prostredí, kde sa trávi čas, môže v prípade neovládania materinského jazyka neefektívna komunikácia spôsobiť veľké obmedzenie pri začleňovaní do verejného života a pri prístupe k službám pre komunitu. V dôsledku týchto obmedzení bude ťažké monitorovať aktivity detí v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy a prístup k službám pre základné potreby (napr. prístrešie a zdravotné služby). V prípadoch, keď materinský jazyk v regióne nie je dobre známy, môžu byť pre migrantky nedostupné aj možné pracovné príležitosti. V dôsledku toho všetkého sa u migrantiek môžu vyskytnúť negatívne psychologické dôsledky, ako je neistota ohľadom budúcnosti, finančná a emocionálna depresia a pocit vylúčenia zo spoločnosti.
3. Migrantky, ktoré sa stanú matkami, najmä ak ich manželia pracujú, môžu byť výlučne zodpovedné za školské potreby svojich detí. V takýchto prípadoch môže výchova detí v novej kultúre predstavovať špecifické výzvy, najmä pre príst'ahovalkyne. Napríklad pre ženy migrujúce z kolektivistického kultúry, kde sú deti vychovávané menej samostatne, do individualistickej spoločnosti, kde sú deti vychovávané samostatnejšie, môže byť takýto kultúrny rozdiel čoraz ťažší, najmä ak majú deti, ktoré začínajú chodiť do školy. Pre dieťa, ktoré pozoruje svojich rovesníkov v škole, môže rozdiel v chápaní doma a v škole spôsobiť konflikty vo vzťahu matka - dieťa (napr. rozdiely v jedení, pití, obliekaní, rozhovore s dospelými a rovesníkmi atď. u príst'ahovalkýň, keď je matka primárnou opatrovatel'kou).

Vzhľadom na uvedené ťažkosti môžu migrantky potrebovať sociálnu podporu v mnohých smeroch prostredníctvom rôznych druhov odbornej prípravy. V dôsledku tejto vzdelávacej podpory možno u migrantiek pozorovať pozitívne psychologické výsledky (napr. väčšiu sebadôveru, spoločenské prijatie a uznanie a pocit spolupatričnosti). Praktické aplikácie na zvýšenie pravdepodobnosti získania pozitívnych psychologických výsledkov možno vymenovať nasledovne:

1. Najprv je potrebné získať súhlas účastníkov s realizáciou týchto vzdelávacích odporúčaní. Inými slovami, malo by sa zistiť, či majú jednotlivci túžbu a zámer získať podporu. Obmedzené programy nebudú účinné.
2. Mal by sa zorganizovať kalendár mentoringového programu, ktorý bude trvať aspoň jeden rok a stretávať sa aspoň raz týždenne. Táto rada sa vzťahuje aj na procesy mentoringu na diaľku. Táto možnosť socializácie je takmer bez nákladov a vyžaduje si menej úsilia, takže bude prospešná najmä pre migrujúce matky, ktoré majú dieťa.
3. V rozhovoroch, ktoré sa konajú počas programu (za predpokladu, že každé stretnutie trvá jednu hodinu), by sa malo zabezpečiť, aby mentorovaná osoba aspoň prvých 10 minút rozprávala v úradnom jazyku, ktorým sa hovorí v regióne, napríklad o tom, čo robila v uplynulom týždni, ako sa mala atď. Počas tohto času by mal byť mentor len v pozícii poslucháča bez toho, aby zasahoval, a mal by sa uistiť, že mentorovaná osoba má pri vyjadrovaní sa pocit, že je v príjemnom prostredí. Mentorovaná osoba by tak našiel príležitosť pravidelne si precvičovať hovorenie novým jazykom.
4. Je možné realizovať aktivity, ktoré môžu uľahčiť prispôsobenie sa kultúrnej rozmanitosti. Napríklad, ak sa v meste, kde prisťahovalec žije, chystá kultúrna alebo umelecká aktivita (napr. festival), mentor môže hovoriť o histórii, účele a obsahu tejto aktivity. Takéto rozhovory môžu prebiehať nielen na miestnej úrovni, ale aj o nadchádzajúcich významných dňoch a dátumoch oslavovaných na národnej úrovni.
5. Ak je to možné, týždenné individuálne služby mentoringu na diaľku sa môžu vykonávať v skupinách v určitých obdobiach (napr. raz mesačne) za účasti rôznych dvojíc mentor - mentor. Takto môžu rôzni mentorované osoby s podobnými skúsenosťami a podmienkami získať príležitosť stretnúť sa navzájom a rozšíriť svoje sociálne siete prostredníctvom skupinovej interakcie. Takto sa síce predchádza novej sociálnej izolácii, ale mentorované osoby majú zároveň možnosť dozvedieť sa nové informácie jedna od druhej.
6. Mentorované osoby môžu byť požiadaní, aby predniesli prezentácie na určité témy, alebo sa môžu konať diskusné stretnutia, najmä na stretnutiach, kde sa stretávajú skupiny. Témy na prezentáciu alebo diskusiu možno zvoliť na témy z každodenného života (napr. kultúrne špecifické tradičné recepty, tradičné zdravotné/lekárske postupy, stratégie starostlivosti o deti atď.)

7. Spätná väzba je dôležitá pre osobný rozvoj v procese vzdelávania a odbornej prípravy. V tejto súvislosti by mentori mali mentorovaným osobám často zdôrazňovať význam spätnej väzby. V tomto bode by si mentorované osoby mali uvedomiť, že spätná väzba nie je len pozitívna, ale aj negatívna, alebo je potrebná pre problémy, ktoré je potrebné odstrániť. Mentori by nemali zabúdať, že poskytnuté oznámenie nebude užitočné, ak spätná väzba nebude k dispozícii. Aby bola spätná väzba vo vzdelávacom procese účinnejšia, mala by sa poskytovať bezprostredne po dosiahnutí určitého výsledku bez oneskorenia.

2.3. Možnosti kariérneho poradenstva pre prisťahovalkyne

Jedným z najúčinnějších spôsobov, ako sa postarať o potreby prisťahovalkýň, je ponúknuť kariérne príležitosti. V prvom rade je na zvýšenie účinnosti programu nevyhnutné nadviazať dôverný vzťah s prisťahovalkyňami. Mentori môžu poskytovať najvhodnejšie služby tým, že si vypočujú migračné príbehy žien vytvorením bezpečnej atmosféry, v ktorej sa cenia kultúrne skúsenosti žien. Mentori by mali byť úctiví a zvedaví na kultúru, charakter, ciele a potreby žien. Mali by sa pýtať na skúsenosti žien pred migráciou, po migrácii a po migrácii, aby získali komplexnú životnú históriu, ktorá môže mentorom pomôcť identifikovať pôvod a priebeh vývoja ťažkostí žien. Aby sa mentori vyhli nezdvorilosti, môžu počas rozhovoru nechať prisťahovalkyne riadiť spôsob komunikácie.

Predtým, ako imigrantky zhodnotia svoje kariérne možnosti, je dôležité zohľadniť skúsenosti pred migráciou a po nej. V kontexte predmigračných skúseností imigrantky, ktoré vo svojej krajine vykonávajú profesie, ako je lekár, akademik, farmaceut, inžinier a právnik, nemusia byť schopné vykonávať svoju profesiu v krajine, do ktorej sa prisťahovali, ak nemôžu poskytnúť licenciu súvisiacu s ich prácou. To môže viesť k tomu, že prisťahovalci majú málo pracovných príležitostí a pracujú na rôznych pozíciách s nízkym príjmom, aby si zarobili na živobytie. Vystavenie sa takejto situácii môže skupine prisťahovalcov priniesť vysokú mieru frustrácie, stresu a úzkosti. Okrem toho dôvody migrácie a negatívne skúsenosti, ktoré majú počas migrácie, môžu priniesť vážne problémy, ktoré ovplyvňujú ich duševné zdravie. Je pravdepodobné, že tieto problémy s duševným zdravím budú predstavovať rôzne výzvy pre prisťahovalcov, ktorí sa snažia zlepšiť svoj kariérny rozvoj. V súvislosti so skúsenosťami po migrácii zažívajú podobné problémy v krajinách, kde sa usadili, tak tí, ktorí opustili svoju vlasť dobrovoľne, ako aj tí, ktorí museli odísť. Medzi tieto

problémy patria kultúrne rozdiely vo viere, hodnotách a svetonázore, jazykové bariéry a kultúrny šok. Okrem toho psychosociálne podmienky, ako napríklad osamelosť a nedostatok sociálnej podpory, ktoré zažívajú v novej krajine, môžu viesť k zlému sebapoznaniu a problémom s nízkou sebaúčinnosťou. V dôsledku toho môžu mať niektoré z uvedených problémov nepriaznivý vplyv na kariérny rozvoj prisťahovalkýň.

Efektívne stratégie kariérového poradenstva

Keďže si uvedomujeme, že prisťahovalci pochádzajú z rôznych kultúr, je dôležité zvážiť vhodnosť prispôsobenia mentoringu na podporu efektívneho kariérového poradenstva. Kultúrne zdatní mentori by mali mať tri hlavné charakteristiky: Po prvé, sú si vysoko vedomí svojich vlastných predsudkov, hodnôt a svetonázoru. Táto kompetencia je veľmi dôležitá, pretože zvyšuje povedomie o tom, kedy by mentori mali urobiť zmeny v mentoringu, ktorý poskytujú kultúrne odlišným zverencom, a kedy by mali mentorovaných odkázať na iných mentorov. Druhou kompetenciou je, že mentori rozumejú kultúrne rôznorodým svetonázorom zverencov. Inými slovami, je potrebné pochopiť hodnoty, predpoklady a predsudky zverencov o ľudskom správaní. Treťou kompetenciou je pre mentorov rozvíjať a implementovať kultúrne relevantné a citlivé intervenčné stratégie. Napríklad použitie certifikovaného prekladateľa, keď sa počas mentorského procesu stretnete s jazykovými problémami, naznačuje, že mentor používa vhodný prístup.

Pri plánovaní kariérovej intervencie sú prístupy k multikultúrnemu poradenstvu jedným z najdôležitejších prvkov kariérového poradenstva. Mal by brať do úvahy klientov svetonázor a hodnoty, vrátane miery individualizmu alebo kolektivismu zverencov. Napríklad pre tých, ktorí pochádzajú z kolektivistických kultúr, môže byť pri stanovovaní kariérneho cieľa dôležité brať do úvahy rodinné potreby, ako aj osobné potreby a záujmy. Okrem toho by si mentori kariérového poradenstva mali byť vedomí problémov rozvoja sociálnej identity, ktoré môžu nastať pri práci s imigrantmi. Tieto problémy môžu byť výraznejšie u mladých prisťahovalcov, ktorí majú tendenciu spochybňovať normy a sociálne roly, keď sa snažia prispôbiť sa spoločenskému životu. Vzhľadom na svoju kultúrnu identitu si prisťahovalci môžu chcieť zachovať svoje kultúrne charakteristiky, vrátane tradícií, jedla, oblečenia a dokonca aj jazyka, čo najviac vo svojom obchodnom a spoločenskom živote. V týchto prípadoch by mal mentor pomáhať jednotlivcom pri objasňovaní ich identity, najmä v postojoch, správaní a sociálnych vzťahoch v ich obchodnom živote. Je potrebné vysvetliť dôležitosť prispôsobenia sa kultúre krajiny, aby sa zachovala kontinuita a kvalita práce v ich profesii. Pomáha nadviazať efektívnu komunikáciu s kolegami a pracovať organizovane.

Možné výzvy

Pristaňovalkyne môžu vyhľadať kariérne poradenstvo ako súčasť hľadania zamestnania alebo ako výsledok hľadania kariérnych príležitostí. Ako pri každom kariérovom poradenstve, súčasťou procesu je poskytovanie informácií o kariérom rebríčku. V prípade pristaňovalcov tento proces zahŕňa základné koncepcie zamestnania vrátane postupov sociálneho zabezpečenia a dávok. V tomto procese poskytujú informácie publikované oficiálnymi kanálmi dôležité informácie. Pri zamestnávaní imigrantov však existujú určité prekážky. Ľudia sú naďalej diskriminovaní pre svoj štatút pristaňovalca. Pristaňovalci môžu mať problémy nájsť si prácu, ktorá si vyžaduje veľa interakcie, kvôli ich obmedzeným jazykovým znalostiam. Okrem toho, formy medziľudskej komunikácie akceptované pristaňovalcami v ich krajine pôvodu môžu byť v novej krajine považované za nevhodné. Môžu byť dokonca nesprávne interpretované ako arogantné alebo urážlivé. V takýchto prípadoch môžu mentori pomôcť zverencom pochopiť kultúrnu situáciu pomocou scenárov na hranie rolí, ako sú pracovné pohovory so zverencami z radov imigrantov. Avšak aj keď sa riešia vyššie uvedené problémy, odborné certifikáty zo zahraničia často nie sú uznávané v krajinách, do ktorých sa ľudia pristaňovali. Preto je pravdepodobnejšie, že pristaňovalci, ktorí v ich krajine zastávajú profesionálne pozície, budú čeliť problémom so zamestnaním, ako aj finančnému stresu.

Stručne povedané, stres z prispôsobenia sa novej kultúre môže zvýšiť stres spôsobený nezamestnanosťou alebo problémami so zamestnanosťou. Strata sociálnych sietí a kontaktov so širšou rodinou môže zvýšiť pocity izolácie. Traumatické skúsenosti pred alebo počas imigrácie môžu ovplyvniť celkové fungovanie zverencov, čo môže následne priamo ovplyvniť ich fungovanie súvisiace s prácou. Nakoniec, keď mentori poskytujúci kariérové poradenstvo identifikujú kariérne bariéry súvisiace s diskrimináciou v zamestnaní, mali by v prípade potreby pomôcť zverencovi získať právnu podporu.

2.4. Účasť imigrantiek na trhu práce

Jedným z najdôležitejších krokov v procese integrácie imigrantov do spoločnosti je zamestnávanie imigrantov. V procese začleňovania sa do spoločnosti prostredníctvom zamestnania si imigranti rozširujú svoje sociálne okruhy, prekonávajú svoje jazykové problémy a získavajú možnosť dosiahnuť ekonomickú nezávislosť. Okrem toho, že pristaňovalci musia pracovať, aby prežili, prispeli k ekonomike prostredníctvom úloh

výrobcov aj spotrebiteľov v krajine, do ktorej migrovali. Právne obmedzenia, ktoré imigrantom bránia zapojiť sa do pracovného procesu počas migračných a integračných procesov, môžu spôsobiť stratu pracovnej sily z dôvodu ich neschopnosti vykonávať svoju prácu v novej krajine. Okrem toho je nevyhnutné, aby z dôvodu ich neschopnosti zamestnať sa potrebovali finančnú podporu od verejnosti, aby sa výdavky zodpovednej krajiny zvýšili. Konkurenčné podmienky na trhu – ktoré si vyžadujú pracovať dlhší čas a chcú flexibilnú a lacnú pracovnú silu – stavajú prisťahovalcov, ktorí čelia obmedzeniam a ťažkostiam v zamestnaní, do centra pozornosti trhu. Najmä nekvalifikovaná pracovná sila prisťahovalcov ovplyvňuje hodnotu, ceny a delbu práce v rámci existujúceho trhu. Z tohto dôvodu by sa trhové podmienky mali regulovať zohľadnením práce prisťahovalcov, aby sa predišlo možným konfliktom medzi prisťahovalcami a verejnosťou a aby prisťahovalci pokračovali vo svojom živote podľa určitých noriem.

V kontexte zamestnanosti je miera zamestnanosti mužov vo všeobecnosti vyššia. V porovnaní s prisťahovaleckými mužmi existuje niekoľko bodov, ktoré by prisťahovalkyne mali zvážiť pri práci. Patria sem vnímanie ekonomických požiadaviek, požiadaviek domácností, sociálnych noriem a miery úspešnosti na trhu práce.

Ekonomické požiadavky a požiadavky na domácnosť: Ekonomická nevyhnutnosť účasti žien na trhu práce často súvisí so životnými podmienkami ich rodín. Od prisťahovalkýň, ktoré žijú v domácnostiach s inými zdrojmi príjmu (od manželského partnera alebo rodičov), sa nemusí vyžadovať, aby finančne prispievali. Pre prisťahovalcov je však čoraz ťažšie užiť domácnosť z jedného platu z dôvodov, ako je veľký počet detí, čo podnecuje prisťahovalkyne hľadať si platenú prácu. V tomto bode je potrebné zhodnotiť, či imigrantky majú deti, o ktoré sa musia starať, a ich povinnosti voči domácim prácam. Vo všeobecnosti majú rodiny prisťahovalcov viac detí ako pôvodné rodiny. Táto situácia priamo ovplyvňuje účasť žien prisťahovalkýň na trhu práce. Mnohé európske krajiny sa snažia zamestnávať ženy prostredníctvom rôznych politík, ako je poskytovanie finančnej podpory na starostlivosť o deti, najmä na podporu matiek. Stále však treba vyriešiť zamestnávanie imigrantiek. Keďže u prisťahovalcov je menej pravdepodobné, že budú mať veľkú rodinu, ktorá im pomôže s domácimi prácami a starostlivosťou o deti, účasť žien na pracovnom trhu mimo domova sa stáva zložitejšou.

Sociálne normy: Hodnoty a svetonázor vychádzajúci z kultúry imigrantov majú významný vplyv na určovanie rodových rolí a sociálneho postavenia žien. Napríklad, ak imigrantka pochádza z kultúry, kde sa ženy často zapájajú do služieb, ako sú domáce práce a starostlivosť

o deti, myšlienka zamestnať tieto ženy vo verejnej sfére nebude spočiatku jednoduchá. Rôznorodosť zamestnaní, ktorá je už aj tak obmedzená spoločenskými predsudkami, sa zužuje z dôvodu nižšej úrovne vzdelania prisťahovalkýň, nedostatku dostatočných jazykových znalostí a odborných skúseností. Pre ženy, ich manželov a manželky a ich rodiny s konzervatívnymi názormi na postavenie žien na trhu práce nemusí mzda získaná aktívnou účasťou na trhu práce nahradiť výhody na udržanie domácnosti, a preto môže brániť ich účasť na trhu práce. Uvedené problémy smerujú prisťahovalkyne na sekundárne trhy práce. Tieto obchodné línie zahŕňajú služby v oblasti domácich prác, služby starostlivosti o deti/starších ľudí/zdravotne postihnutých a služby v potravinárskom sektore. Prisťahovalkyne, ktoré sú už znevýhodnené na nižších úrovniach pracovných príležitostí, sa snažia integrovať do spoločnosti tak, že tieto nevýhody prekonávajú zamestnaním.

Úspech na trhu práce: Rodové hodnoty špecifické pre kultúru môžu ovplyvniť rozhodnutie hľadať si prácu. Ďalšou otázkou, ktorú môžu prisťahovalkyne zvážiť pri rozhodovaní, či vstúpiť na trh práce alebo nie, je ich vnímanie toho, ako úspešné budú na trhu práce. Toto vnímanie imigrantiek je založené najmä na ich vnímaní diskriminácie na základe pohlavia a etnickej príslušnosti, čo môže brániť ich šanciam nájsť si prácu. Aj keď tieto predstavy nemusia nevyhnutne znamenať, že dôjde k skutočnej diskriminácii, ovplyvňujú rozhodnutie, či je účasť jednotlivca na pracovnej sile individuálne hodnotná. Preto je rozhodnutie imigrantiek vstúpiť do pracovného procesu mnohostranné a oveľa zložitejšie ako u prisťahovalcov. Čelia možným znevýhodneniam nielen z dôvodu etnickej príslušnosti, ale aj z dôvodu pohlavia.

Vo svetle týchto problémov by ich mentori mali nasmerovať na vhodné pracovné miesta a zároveň zhodnotiť možnosti zamestnania mentorovaných zvažovaním ekonomického postavenia a rodinných potrieb prisťahovalkýň. Napríklad pre prisťahovalkyňu, ktorej dieťa chodí do základnej školy, možno dohodnúť pracovný čas vhodný pre školský čas jej dieťaťa. Pre ženy s mladšími deťmi môže byť vhodnejšie pracovať na pracovisku, ktoré ponúka zariadenia škôlky. Mentori môžu nasmerovať účastníkov na kurzy, ktoré im môžu pomôcť rozvíjať odborné kompetencie a jazykové zručnosti. Diskriminácia prisťahovalkýň na základe etnickej príslušnosti a pohlavia môže negatívne ovplyvniť ich vnímanie ich účasti na trhu práce a ich výkon, čím ich odradí od vstupu do práce. Okrem toho predpokladajme, že je stanovené, že zamestnaní jednotlivci sú nútení pracovať za nízke mzdy bez práv sociálneho zabezpečenia. V takom prípade by mal mentor prijať potrebné opatrenia a informovať zverenca o jeho právach. V takýchto prípadoch by mal mentor brániť práva zverenca a

nasmerovať zverca na pracoviská a do oblastí podnikania, kde sa nestretne s diskrimináciou.

Z toho vyplýva, že zmysel zamestnania pre prisťahovalkyne je nevyhnutný nielen pre udržanie života alebo pre ekonomickú existenciu, ale aj pre získanie sociálneho prostredia, prispôsobenie sa kultúre, zlepšenie jazykových znalostí a odstránenie sexistických noriem. Pracovné príležitosti pre prisťahovalkyne sú však z mnohých dôvodov obmedzené. Na druhej strane zamestnaní jednotlivci väčšinou pracujú v nekvalifikovaných zamestnaniach s nízkymi mzdami a bez práv sociálneho zabezpečenia. Diskriminácia, ktorú zažívajú v dôsledku nedostatku odborných skúseností a pochádzajúcej z odlišných kultúr, často núti prisťahovalkyne pracovať v sekundárnych oblastiach zamestnania. V tomto bode je etickou povinnosťou mentorov informovať imigrantky o ich právach a viesť ich tak, aby mohli pracovať vo vhodnejších podmienkach.

2.5. Literatúra

2.6. Test

1. SWOT analýza sa používa na určenie, ktoré charakteristiky súvisia so súčasnou situáciou jednotlivcov alebo inštitúcií?

- a. Hrozby
- b. Slabé stránky
- c. Príležitosti
- d. Silné stránky
- e. Všetky

2. Ktoré z nasledujúcich tvrdení o SWOT analýze v procesoch mentoringu je nepravdivé?

- a. Zohľadňujú sa iba vnútorné faktory ovplyvňujúce vývojové procesy.
- b. Môže to byť užitočné pri určovaní toho, čo je potrebné v procesoch osobného rozvoja.
- c. V rozvojových procesoch by sa v rámci osobného rozvoja mala dodržiavať len SWOT analýza.
- d. Mentor a zverenec môžu túto analýzu vykonať spoločne

3. Ktoré z nasledujúcich by sa mali zvážiť pri príprave zoznamov na analýzu SWOT v procese mentoringu?

- a. Zoznamy by sa mali pripraviť súčasne
- b. Pri príprave zoznamov buďte realistickí a úprimní.
- c. Zoznamy by nemali byť príliš dlhé
- d. Odpovede na otázky v zoznamoch by nemali byť nejednoznačné.
- e. Všetky

4. Ktorú z nasledujúcich otázok je potrebné zvážiť pri zameraní sa na vzdelávací proces prísťahovalkýň?

- a. Aké realistické sú očakávania
- b. Úroveň znalosti oficiálneho hovoreného jazyka v krajine
- c. Schopnosť vyrovnat' sa s kultúrnymi rozdielmi
- d. Všetky

5. Aké pozitívne výsledky možno pozorovať u imigrantiek ako výsledok podpory vzdelávania počas procesu mentoringu?

- a. Zvýšenie sebaúcty
- b. Pocit spoločenského prijatia a súhlasu
- c. Pocit spolupatričnosti
- d. Všetky

6. Ktoré z nasledujúcich nie je jedným z metodických odporúčaní pre vzdelávanie migrantiek?

- a. Na implementáciu odporúčaní je potrebné najskôr získať súhlas účastníkov
- b. Je možné ignorovať, či účastníci majú ochotu alebo úmysel získať podporu
- c. Pre zverenia by sa mali vytvoriť príležitosti precvičiť si oficiálny hovorený jazyk krajiny, v ktorej žije
- d. Je možné realizovať aktivity, ktoré uľahčia prispôsobenie sa kultúrnej rozmanitosti

7. Ktorá z nasledujúcich možností nepatrí medzi ťažkosti, s ktorými sa stretávajú pri kariérom poradenstve pre prísťahovalkyne?

- a. Diskriminácia
- b. Pochádza z kolektivistickej kultúry
- c. Majú obmedzené jazykové znalosti
- d. Zneplatnenie odborných dokladov

8. Mentori budú obhajovať práva imigrantiek a pomôžu im získať právnu podporu, ak čelia kariérom prekážkam súvisiacim s diskrimináciou v zamestnaní.

- a. Pravda
- b. Nepravdivé

9. Ktoré z nasledujúcich možno zaradiť medzi efektívne stratégie kariérového poradenstva?

- a. Poradcovia by si mali byť dobre vedomí svojich vlastných predsudkov, hodnôt a svetonázoru.
- b. Mentori by mali rozumieť svetonázorom kultúrne odlišných zverencov.
- c. Mentori by mali rozvíjať kultúrne relevantné a citlivé intervenčné stratégie.
- d. Všetky

10. Ktorý z nasledujúcich bodov by sa mal brať do úvahy pri hodnotení pracovných príležitostí pre prisťahovalkyne?

- a. Ekonomické požiadavky a požiadavky domácnosti
- b. Sociálne normy
- c. Názory na mieru úspešnosti na trhu práce
- d. Všetky

11. Prisťahovalkyne sa musia prispôbiť a pracovať podľa požiadaviek práce, na ktorú sú nasmerované.

- a. Pravda
- b. Nepravdivé

12. Ktorý z nasledujúcich faktorov je jedným z faktorov, ktoré imigrantkám sťažujú účasť na trhu práce?

- a. Vystavenie diskriminácii
- b. Povinnosti v domácnosti, ktoré patria ženám
- c. Nedostatok odborných skúseností
- d. Všetky

2.7. Příloha 2 - Odpovede na otázky

Otázka	Odpoved'
Otázka 1	e
Otázka 2	a
Otázka 3	e
Otázka 4	d
Otázka 5	d
Otázka 6	b
Otázka 7	b
Otázka 8	a
Otázka 9	d
Otázka 10	d
Otázka 11	b
Otázka 12	d



Mentorský program pre odborníkov na podporu integrácie
prist'ahovalkyň formou kombinovaného vzdelávania

MODUL 2 - AKTIVITY

Charakteristika mentorovaných osôb

2021-1-TR01-KA220-ADU-000033474

Komplexný model odbornej prípravy na podporu procesu integrácie, vytvorenie inkluzívneho prostredia a príležitostí pre prist'ahovalkyne v oblasti spoločenského a pracovného života

COMO-TRAIN



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Obsah

2. Charakteristika mentorovaných osôb.....	3
2.1. SWOT analýza cieľovej skupiny (pristáhovalkyne) a zodpovednosti v procese mentoringu.....	3
2.2. Špecifiká vzdelávania pristáhovalkýň a praktické metodické odporúčania.....	4
2.3. Možnosti kariérneho poradenstva pre pristáhovalkyne.....	5
2.4. Účasť imigrantiek na trhu práce.....	6

2. Charakteristika mentorovaných osôb

2.1. SWOT analýza cieľovej skupiny (pristáhovalkyne) a zodpovednosti v procese mentoringu

Aktivita č. 2.1.	
MODUL	Charakteristika mentorovaných osôb
TÉMA	SWOT analýza cieľovej skupiny (pristáhovalkyne) a zodpovednosti v procese mentoringu
Názov aktivity	Úvod
Pedagogický cieľ	Mentori poskytujú svojim mentorovaným relevantné informácie o sebe.
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	90 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Hranie rolí, diskusia
Nástroje	--
Opis aktivity	
<p>Účastníci vytvoria dvojice. Členovia dvojíc sa navzájom predstavia. Každý má 5 minút na to, aby povedal svojmu partnerovi, kto je. Po 5 minútach si vymenia úlohy a druhý člen dvojice povie, čo si o sebe myslí, že je dôležité. Pre predstavenie nie sú vopred stanovené žiadne kritériá. Po tom, čo sa dvojice navzájom predstavili počas 5-5 minút, cvičenie pokračuje vo veľkej skupine. Členovia skupiny sa jeden po druhom postavia a predstavia sa, ale tak, ako keby boli druhým členom dvojice. Povedia, čo počuli od svojho partnera z aspektu prvej osoby.</p> <p>Na konci cvičenia sa každý zamyslí nad tým, aké to bolo počuť o sebe takýmto spôsobom.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	
<ol style="list-style-type: none">1. Vytvorte dvojice.2. Predstavte sa navzájom v priebehu 5-5 minút.3. Na predstavenie nie sú stanovené žiadne kritériá.	

4. Vo veľkej skupine každý predstaví svojho partnera ako seba samého v prvej osobe.
5. Otázky pre členov skupiny na konci cvičenia: Urobili by ste nejaké zmeny v obsahu svojho predstavenia po tom, čo by ste ho počuli od inej osoby? Zdôraznil váš partner to, čo je pre vás dôležité?

Zhrnutie

Toto cvičenie pomáha mentorom zamyslieť sa nad najdôležitejšími informáciami, ktoré chcú o sebe odovzdať svojim mentorovaným, aby vytvorili základ dôvery. Byť mentorom je dôležitá rozvojová a vzdelávacia skúsenosť. Pomáhať iným učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako získať skúsenosti z prvej ruky.

2.2. Špecifiká vzdelávania prístahovalkýň a praktické metodické odporúčania

Aktivita č. 2.2.	
MODUL	Charakteristika mentorovaných osôb
TÉMA	Špecifiká vzdelávania prístahovalkýň a praktické metodické odporúčania
Názov aktivity	Individuálna SWOT analýza
Pedagogický cieľ	Pochopenie SWOT analýzy
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	60 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	12-16 účastníkov a 1 moderátor
Metóda	Individuálna práca
Nástroje	Papier A4, pero
Opis aktivity	
<p>SWOT analýza (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) je nástroj, ktorý odhaľuje, čo človek alebo inštitúcia robí v súčasnej situácii najlepšie a čo potrebuje zlepšiť. Cieľom tejto aktivity je ukázať, ako možno použiť SWOT analýzu na uľahčenie osobného rozvoja v procesoch mentoringu.</p>	

Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)

1. Rozdajte všetkým účastníkom pero a papier veľkosti A4.
2. Požiadajte ich, aby rozdelili rozložené hárky na štyri rovnako veľké kusy.
3. Na papier napíšte oddelene nasledujúce štyri nadpisy: Silné stránky, slabé stránky, príležitosti a ohrozenia. Požiadajte ich, aby vytvorili maticu 2*2 (pozri obrázok 1).
4. Oznamte, že bude potrebné vytvoriť štyri zoznamy (každému zoznamu venujte 10 minút).
5. Požiadajte ich, aby vyplnili nasledujúce otázky na identifikáciu silných stránok na prvom zozname: Čo robím dobre? Čo si ostatní myslia, že sú moje silné stránky? Aké jedinečné zdroje mám?
6. Požiadajte ich, aby vyplnili nasledujúce otázky týkajúce sa slabých stránok na druhom zozname: Ktorú moju stránku môžem zlepšiť? V ktorom bode mám menej zdrojov?
7. Požiadajte ich, aby vyplnili nasledujúce otázky týkajúce sa príležitostí na treťom zozname: Aké príležitosti sa mi otvárajú? Existujú nejaké trendy, ktoré môžem využiť? Ako môžem premeniť svoje silné stránky na príležitosti?
8. Požiadajte ich, aby vyplnili nasledujúce otázky pre ohrozenia na štvrtom zozname: Aké ohrozenia mi môžu ublížiť? Akým ohrozeniam som vystavená kvôli mojím slabým stránkam?

Obrázok 1. Príklad Zoznam pre SWOT analýzu

Silné stránky	Slabé stránky
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Príležitosti	Ohrozenia
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Zhrnutie

Táto aktivita umožní účastníkom aplikovať SWOT analýzu predovšetkým na seba. Jednotlivci sa tak lepšie oboznámia s týmto postupom pri spoločnej príprave rovnakých zoznamov pre niekoho iného. Očakáva sa, že sa získa povedomie o tom, čo treba zohľadniť pri príprave jednotlivých zoznamov (t. j. silné a slabé stránky, príležitosti a hrozby).

2.3. Možnosti kariérneho poradenstva pre prístahovalkyne

Aktivita č. 2.3.

MODUL	Charakteristika mentorovaných osôb
TÉMA	Možnosti kariérneho poradenstva pre prísťahovalkyne
Názov aktivity	Porozumenie prostredníctvom argumentácie
Pedagogický cieľ	Nácvik empatického správania
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	40 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Počúvanie, porozumenie, pozornosť
Nástroje	--
Opis aktivity	
<p>Členovia skupiny vytvoria dvojice. Dvojice si spoločne vyberú tému, na ktorej sa nezhodnú. Zmyslom tohto cvičenia je, aby mentor zažil, aké to je prijať názor druhej osoby, pričom svoje vlastné názory a hodnoty odsunie do úzadia.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Vytvorte dvojice. 2. Nájdite tému, na ktorej sa nezhodnete. 3. Povedzte si navzájom, na čom sú založené vaše názory. 4. Neberte si navzájom slovo, nesnažte sa jeden druhého presvedčiť. 5. Povzbudzujte partnera, aby vyjadril svoj názor a s ním súvisiace pocity. 6. Používajte metódu porozumenia pozornosti. 7. Pozorujte svoju vlastnú reakciu. 8. Vžite sa do situácie druhej osoby. 	
Zhrnutie	
<p>Počas procesu mentoringu je dôležité, aby mentor akceptoval pocity a názory mentorovaného, či už príjemné alebo nepríjemné. Akceptácia môže zabezpečiť, aby mentorovaní sami dokázali vyjadriť svoje pocity. Byť mentorom je dôležitá rozvojová a vzdelávacia skúsenosť. Pomáhať iným učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako získať skúsenosti z prvej ruky.</p>	

2.4. Účast' imigrantiek na trhu práce

Aktivita č. 2.4.	
MODUL	Charakteristika mentorovaných osôb
TÉMA	Účast' imigrantiek na trhu práce
Názov aktivity	Ja -výrok
Pedagogický cieľ	Nácvik asertívnej komunikácie pomocou metódy Ja – výrok
Cieľová skupina	Odborníci
Trvanie (v minútach)	30 minút
Prostredie	Trieda
Veľkosť skupiny	10-12 účastníkov
Metóda	Spracovanie informácií na základe osobnej skúsenosti
Nástroje	--
Opis aktivity	
<p>Cieľom cvičenia je, aby si mentori precvičili asertívnu komunikáciu prostredníctvom situácií, s ktorými sa mentorovaní môžu stretnúť počas svojho zamestnania. Týmto spôsobom môžu pomôcť nielen svojej vlastnej komunikácii, ale aj komunikácii svojich mentorovaných tým, že sa s nimi podelia o túto metódu.</p> <p>Členovia skupiny vytvoria dvojice.</p> <p>Ich úlohou je premeniť vopred nacvičenú vetu v konfliktnnej situácii pomocou ja-výroku: Váš šéf vás požiada, aby ste urobili prácu za svojho kolegu, pretože on bohužiaľ nestíha dôležitý projekt. Tento mesiac sa to stalo už tretíkrát, že z rôznych dôvodov robíte jeho prácu.</p>	
Text inštrukcií pre účastníkov vzdelávania (Odborníkov)	
<ol style="list-style-type: none">1. Vytvorte dvojice.2. Jeden z vás je manažér, druhý je zamestnanec.3. Požiadavka manažéra: urobte prácu za svojho kolegu, pretože bohužiaľ nestíha dôležitý projekt.4. Stanovisko zamestnanca: prácu teraz nemôže urobiť, pretože nemôžete robiť nadčasy kvôli	

rodinnej udalosti. Zároveň je to tento mesiac už tretí raz, čo z rôznych dôvodov robíte prácu za iného kolegu.

Mentor, ktorý hrá úlohu zamestnanca, uvedie pomocou Ja-výroku, že tentoraz úlohu namiesto svojho kolegu neprevezme, pričom použije model "problém - dopad - riešenie".

Zhrnutie

Byť mentorom je dôležitá skúsenosť v oblasti rozvoja a učenia sa. Pomáhať iným učiť sa je jedným z najlepších spôsobov, ako získať skúsenosti z prvej ruky.

Jedno z možných dobrých riešení problému: Tento mesiac je to už tretíkrát, čo musím vykonávať nadčasy. Je to pre mňa frustrujúce a stavia ma to do veľmi ťažkej situácie, pretože ma očakávajú na mimoriadne dôležitej rodinnej udalosti. Mój návrh je zapojiť do tejto úlohy tretieho kolegu. Ak to nebude možné, začnem ďalší deň tým, že túto úlohu budem robiť zajtra ráno.