

2. Mentilerin Karakteristik Özellikleri

2.1. Hedef Kitlenin (Göçmen Kadınlar) GZFT Analizi/Mentorluk Sürecindeki Sorumluluklar

GZFT analizi (Güçlü yanlar, Zayıf yanlar, Fırsatlar ve Tehditler) bir kişinin veya kurumun mevcut durumda neyi en iyi yaptığı ve neyi geliştirmesi gerektiğini ortaya koyan bir tür araçtır. Bu analiz, mentorluk sürecinde mentinin ne derece gelişim kaydedip kaydetmediği ve gelişim süreçlerinde nelere ihtiyaç olup olmadığını ortaya koyabilmek için kullanışlı olabilir.

Mentorluk sürecinde bireyler karşılıklı olarak zaman ve efor harcadığı için elde edilecek verimi maksimize edebilmek adına GZFT analizi faydalı olacaktır. Bu analiz bireysel olarak yapılabileceği gibi mentor ve menti beraber beyin fırtınası yaparak da GZFT analizini gerçekleştirebilir. Bireyler zayıf yönlerini dile getirme ve bunu yazıya dökme noktasında güçlü yanlarını belirtirken olduğu kadar titiz davranmayabilir. Tam da bu gibi durumlarda dış bir gözlemci olarak mentorlar eklemeler/düzeltilmeler yapabilir. Güçlü yanlar ve fırsatlarla beraber zayıf yönler ve tehditlerin tespit edilmesi “her şey mükemmel gidiyor“ gibi gerçekçi olmayan bilişlerin de önüne geçecektir. Burada önemli olan her şeyin ne kadar mükemmel gittiğinden ziyade söz konusu dört faktörü tespit etmede ne derece iyi olunduğudur. Kısacası, önemli olan kişisel gelişime uygun stratejilerin tespit edilebilmesidir.

GZFT analizine başlangıç aşlında bir nevi liste hazırlamaktır. Bu listeleri yaparken gerçekçi ve dürüst bir tutum takınıldığı takdirde GZFT analizi anlam ve değer kazanacaktır. Örneğin, mentinin güçlü yanlarına dair bir liste yapmakla analiz süreci başlatılabilir. Böylece, zayıf yanlar, fırsatlar ve tehditler için de fikirlerin oluşması adına bir adım atılmış olacaktır. Aynı ayrı yapılan bu listeler birbiriyle karşılaştırıldığında aralarında bir bağlantı (örneğin, güçlü yanlarınızın bazı fırsatlar doğurma ihtimali var mı? Veya zayıf yanlarınızı elimine etmek bazı fırsatların ortaya çıkmasını sağlayabilir mi?) veya çelişkiler olduğu görülebilir ve böylece analiz süreci daha da kolaylaşabilir. Bu dört liste arasında yapılan karşılaştırmalarla listelerin değiştirilerek en güncel haline geleceği görülecektir. Bu noktada dört listeyi de eş zamanlı olarak hazırlamak iyi bir strateji olacaktır.

GZFT analizinde, gelişim sürecini etkileyen iç ve dış faktörler ele alınır. Bu faktörlerden bazıları kontrol edilebilirken bazıları kontrol edilemeyebilir. Tespit edilen güçlü ve zayıf yönler iç faktörleri temsil ederken fırsatlar ve tehditler dış faktörleri vurgular. Yine de kişisel gelişimi etkileyen bu faktörlerin ne derece keşfedilip analiz edildiği kontrol düzeyini arttıracaktır. Örneğin mentor, mentinin güçlü yanlarının farkında olduğunu düşünebilir fakat zayıf yönler ve kişisel gelişimi etkileyecek olası tehditlerin farkında

olunmadığı sürece söz konusu güçlü yanların aslında tutarlı olmadığı gözden kaçabilir. Benzer şekilde mentor, mentinin zayıf olduğunu düşündüğü bir yönüyle ilgili endişelere sahip olabilir fakat sistematik bir analiz sonucu daha önce gözden kaçmış olan bazı fırsatlar tespit edilebilir ve söz konusu zayıflık zamanla telafi edilebilir. Zayıf veya bir diğer deyişle geliştirilmesi gereken yönlerin de tıpkı güçlü yanlar gibi benliğin bir parçası olduğu mentor tarafından vurgulanmalıdır. Burada mentorun, geri bildirim öneminde yönelik vurgusu önemlidir (Modül 4'ün son konusunda geri bildirim önemi hakkında daha fazla bilgi edinin).

Buraya kadar bahsedilen hususlara ek olarak GZFT analizine dair bazı önerilerde bulunulabilir. GZFT analizi yaparken dikkat edilmesi gereken başlıca hususları şu şekilde özetleyebiliriz:

- Hazırlanan listeler çok uzun olmamalıdır. Mentor ve menti listedeki sorulara verilen cevapların geleceğe yönelik şekilde uygulanabilir olmasına özen göstermelidir. Buna paralel olarak gerçekçi cevaplar verilmelidir. Örneğin, henüz ortaya çıkmamış fırsatlar için şimdiden plan yapmak yersiz olacaktır.
- Verilen cevaplar belirsiz olmamalıdır. Sorular cevaplanırken mümkün olduğunca spesifik şekilde belirtilmelidir böylece daha sonra mentor-menti çifti bu cevaplar üzerine beyin fırtınası yaparken daha verimli bir yol izleyebilir.
- Zayıflıklar gözden kaçırılmamalıdır. Burada özellikle dışarıdan bir göz olarak mentörlere büyük bir sorumluluk düşmektedir.
- Sadece GZFT analizine bağlı kalınmamalıdır. Bu projede yer verilen diğer hususların (ör., etik ilkelere uyulması, geri bildirim sağlanması vb.) da titizlikle takip edildiğinden emin olmak gerekir.

2.2. Göçmen Kadınların Eğitiminin Özellikleri ve Pratik Metodolojik Öneriler

Göçmen kadınların eğitim sürecine odaklanırken göz önünde bulundurulması gereken bazı önemli hususlar bulunmaktadır. Örneğin, göçmenlerin beklentilerinin ne derece gerçekçi olup olmadığı (1), göç edilen ülkedeki resmi konuşma dilinin ne düzeyde bilindiği (2) ve kültürel farklılıklarla başa çıkabilme (3) gibi faktörler eğitim sürecini etkileyecektir.

1. Göç edilen ülkeye varıldığında kadınlar beklentilerinden farklı bir manzarayla karşılaşabilir ve bu psikolojik bir çökkünlüğe neden olabilir. Örneğin, kadının sorumluluklarının mutfak işleriyle sınırlı olduğunu düşünen bir eşe sahip kadınlar için daha az ataerkil bir topluma entegrasyon süreci zor olabilir.
2. Yeni bir çevreye taşınıldığında o bölgede konuşulan ana dile hakim olmak gereklidir. Özellikle anne olanlar genellikle okulda veya alışverişte vakit harcıyor olabilir. Vakıit harcanan böylesi çevrelerde, ana dile hakim olunmadığı durumlarda verimsiz bir

iletişim gerçekleşmesi sonucu kamusal yaşama entegrasyonda ve topluma yönelik hizmetlere erişimde büyük bir kısıtlılık ortaya çıkabilir. Bu kısıtlılıklar sonucunda çocukların eğitim öğretim faaliyetlerinin takibi ve temel ihtiyaçlara (ör., barınma, sağlık hizmetleri) yönelik hizmetlere erişim zorlaşacaktır. Bölgedeki ana dilin iyi bilinmediği durumlarda olası istihdam imkanları da göçmen kadınlar için erişilemez bir hale gelebilir. Bütün bunların bir sonucu olarak, göçmen kadınlarda geleceğe yönelik belirsizlikler, maddi ve duygusal çökkünlük ve toplumdan dışlanmışlık hissi gibi olumsuz psikolojik çıktılar ortaya çıkabilir.

3. Özellikle eşlerinin çalıştığı durumlarda anne olan göçmen kadınlar, çocuklarının okul ihtiyaçlarından tek başına sorumlu olmak zorunda kalabilir. Böylesi durumlarda yeni bir kültürde çocuk yetiştirmek özellikle göçmen kadınlar için spesifik zorlukları beraberinde getirebilir. Örneğin, çocukların daha az özerk yetiştirildiği toplulukçu kültürden, çocukların daha özerk yetiştirildiği bireyci bir topluluğa göç eden kadınlar için böylesi bir kültürel farklılık özellikle okula başlayan çocukları varsa gittikçe daha da zorlaşabilir. Akranlarını okulda gözlemleyen çocuk için evde ve okuldaki anlayış farklılığı temel bakımı verenin anne olduğu durumlarda göçmen kadınlar için anne-çocuk ilişkisinde anlaşmazlıklara (ör., çocuğun yeme içme, giyinme, yetişkin ve akranlarla konuşma tarzındaki farklılıklar vb.) neden olabilir.

Yukarıda sıralanan zorluklar düşünüldüğünde göçmen kadınlar çeşitli eğitimler vasıtasıyla birçok yönden sosyal desteğe ihtiyaç duyabilir. Eğitici nitelikteki bu destekler sonucunda göçmen kadınlar üzerinde olumlu psikolojik çıktılar (ör., daha fazla özgüven, toplumsal kabul ve onay, aidiyet hissi) gözlemlenebilir. Olumlu psikolojik çıktılar elde etme ihtimalini arttırmaya yönelik pratik uygulamalar şu şekilde sıralanabilir:

1. İlk olarak, eğitici nitelikteki bu tavsiyelerin uygulanabilmesi için katılımcıların rızası alınmalıdır. Bir diğer deyişle, bireylerin bu noktada destek almaya istek ve niyetlerinin olup olmadığı tespit edilmelidir. Zoraki olarak yönlendirilen programlar verimli olmayacaktır.
2. En az bir yıl sürecek ve haftada en az bir kere toplanılacak bir mentorluk programı takvimi organize edilmelidir. Bu tavsiye uzaktan mentorluk süreçleri için de geçerlidir. Bu şekilde bir sosyalleşme fırsatı neredeyse maliyetsiz ve daha az efor harcamayı gerektirdiğinden özellikle bakmakla yükümlü çocuğu olan göçmen anneler için faydalı olacaktır.
3. Program süresince yapılan görüşmelerde (her görüşmenin bir saat olduğunu varsayarsak) en az ilk 10 dakika boyunca mentinin son bir haftada neler yaptığı, nasıl

olduğu vb. gibi gelişmeleri, yaşadığı bölgedeki ana dilde anlatması sağlanabilir. Bu süre boyunca mentor hiç müdahale etmeden sadece dinleyici konumunda olmalı ve mentinin kendini ifade ederken rahat bir ortamda olduğu hissine sahip olduğundan emin olmalıdır. Böylece yeni bir dili konuşmaya yönelik düzenli pratikler sağlanmış olacaktır.

4. Kültürel çeşitliliğe adapte olmayı kolaylaştıracak aktiviteler uygulanabilir. Örneğin, göçmen bireyin yaşadığı şehirde yaklaşmakta olan kültürel veya sanatsal bir aktivite (ör., festival) varsa mentor bu aktivitenin tarihçesinden, yapılış amacından ve içeriğinden bahsedebilir. Sadece yerel düzeyde değil aynı zaman ulusal düzeyde kutlanan ve yaklaşmakta olan önemli gün ve tarihler hakkında da konuşmalar gerçekleştirilebilir.
5. Haftalık birebir gerçekleştirilen uzaktan mentorluk hizmetleri eğer mümkünse belirli periyotlarda (ör., ayda bir kez) farklı mentor-menti çiftlerinin de katılımıyla gruplar halinde gerçekleştirilebilir. Bu şekilde bir grup etkileşimi sayesinde benzer deneyim ve koşullara sahip farklı mentiler birbirleriyle tanışma fırsatı elde ederek sosyal ağlarını genişletebilirler. Bu şekilde, olası sosyal izolasyonun da önüne geçilmiş olurken aynı zamanda mentiler birbirinden yeni bilgiler öğrenme fırsatı yakalamış olur.
6. Özellikle gruplar halinde bir araya gelinen toplantılarda mentilerden belirli konularda sunumlar yapmaları istenebilir veya tartışma seansları düzenlenebilir. Sunum veya tartışma konuları gündelik hayattan meseleler üzerine seçilebilir (ör., kültüre özgü geleneksel yemek tarifleri, geleneksel sağlık/tıp uygulamaları, çocuk bakım stratejileri vb.).
7. Eğitim öğretim süreçlerinde kişisel gelişim için geri bildirim yeri oldukça önemlidir. Bu bağlamda, mentorlar geri bildirim önemini mentilere sık sık vurgulamalıdır. Bu noktada mentiler, geri bildirim sadece olumlu değil olumsuz veya düzeltilmesi gereken meselelere yönelik olduğunun bilincinde olmalıdır. Geri bildirime açık olunmadığı durumda sağlanan bildirim faydalı olmayacağı mentorlar tarafından unutulmamalıdır. Eğitim sürecinde geri bildirim daha etkili olabilmesi adına aradan zaman geçmeden belirli bir çıktıının ardından ivedilikle sağlanması gereklidir.

2.3. Göçmen Kadınlar için Kariyer Danışmanlığı Olanakları

Göçmen kadınların ihtiyaçlarını gözetmenin en etkili yollarından biri kariyer imkanları sunmaktır. İlk olarak, göçmen kadınlarla güven ilişkisi kurmak programın etkinliğini arttırmak adına önemlidir. Mentorlar, kadınların kültürel deneyimlerine değer verilen güvenli bir atmosfer oluşturarak kadınların göç etme hikayelerini dinleyerek en uygun hizmeti verebilir. Mentorlar, kadınların geldikleri kültüre, karakterlerine, hedeflerine ve ihtiyaçlarına karşı saygı ve merak içinde olmalıdır. Mentorların, kadınların yaşadığı zorlukların kökenlerini ve gelişimsel seyrini belirlemelerine yardımcı olabilecek kapsamlı bir yaşam öyküsü toplamak için kadınların göç öncesi, göç ve göç sonrası deneyimlerini sormalı önemlidir. Müdahaleci veya kaba davranmaktan kaçınmak için mentorlar, iletişim kurarken göçmen kadınların iletişim seyrini yönlendirmesine izin verebilirler.

Göçmen kadınların kariyer imkanlarını değerlendirmesinden önce göç öncesi ve göç sonrası deneyimlerin göz önünde bulundurulması önemlidir. Göç öncesi deneyimler bağlamında, kendi ülkelerinde tıp doktorluğu, akademisyenlik, eczacılık, mühendislik ve avukatlık gibi meslekleri icra eden göçmenler, kendi alanlarında sertifika veya lisans denkliği gibi kriterleri sağlayamazlarsa göç ettikleri ülkede kendi mesleklerini yapamayabilirler. Bu durum, göçmenlerin az sayıda istihdam olanağına sahip olmasına ve geçimlerini sağlamak için çeşitli düşük gelirli pozisyonlarda çalışmalarına yol açabilmektedir. Böyle bir duruma maruz kalmak göçmen grubu için yüksek seviyede hayal kırıklığı, stres ve endişeyi beraberinde getirebilir. Ayrıca, kişilerin göç nedenleri ve göç sırasında yaşadıkları olumsuz deneyimler ruh sağlığını etkileyen ciddi problemleri beraberinde getirebilir. Bu ruh sağlığı sorunlarının, kariyer gelişimlerini artırmaya çalışan göçmenler için çeşitli zorluklar oluşturacağı kuvvetle muhtemeldir. Göç sonrası deneyimler bağlamında, hem anavatanlarını kendi iradeleriyle terk edenler hem terk etmek zorunda kalanlar yerleştirildikleri ülkelerde benzer sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunlar arasında inanç, değer ve dünya görüşlerindeki kültürel farklılıklar, dil engeli ve kültür şoku yer almaktadır. Ayrıca, yeni gelinen ülkede yaşanan yalnızlık, sosyal destek eksikliği gibi psikososyal eksiklikler zayıf benlik kavramına ve düşük öz yeterlik sorunlarına yol açabilir. Sonuç olarak, göçmen kadınların kariyer gelişimi, yukarıda belirtilen sorunların bir kısmı veya tamamı nedeniyle olumsuz etkilenebilir.

Etkili Kariyer Danışmanlığı Stratejileri

Göçmenlerin farklı kültürlerden geldiğinin farkında olarak, etkili kariyer danışmanlığını teşvik etmek için mentorlukta yapılacak uyarlamaların uygunluğunu gözetmek önemli bir husustur. Kültürel olarak yetkin mentorların üç ana özelliğinin olması gerektiğinden bahsedilebilir: İlki, danışmanların kendi önyargıları, değerleri ve dünya görüşü

hakkındaki farkındalıklarının yüksek olmasıdır. Bu yeterlilik, mentorların kültürel olarak farklı mentilere verdikleri danışmanlıkta ne zaman değişiklikler yapmaları gerektiği ve mentileri ne zaman başka mentorlara yönlendirmeleri gerektiği konusunda farkındalık yarattığı için oldukça önemlidir. İkinci yeterlilik, mentorların kültürel olarak farklı mentilerin dünya görüşlerini anlamalarıdır. Başka bir deyişle, danışanların değerlerini, insan davranışı hakkındaki varsayımlarını ve önyargılarını iyi anlamak gereklidir. Bu özel yeterlilik, toplulukçu kültürlerden gelen mentilere, özellikle kontrol odağı ve sorumluluk bilincine yönelik psikolojik faktörlerle yakından ilgilidir. Üçüncü yeterlilik, mentorların kültürel olarak ilgili ve duyarlı müdahale stratejileri geliştirmesi ve uygulamasıdır. Örneğin, mentorluk sürecinde dil sorunlarıyla karşılaşıldığında sertifikalı bir tercüman kullanılması mentorun uygun bir strateji kullandığının göstergesidir.

Bir kariyer müdahalesinin planlanmasında, çok kültürlü danışmanlığa yönelik yaklaşımlar, kariyer danışmanlığında en önemli unsurlardan biridir. Mentilerin bireyci veya toplulukçu olma derecesi de dahil olmak üzere, danışanın dünya görüşünü ve değerlerini dikkate almalıdır. Örneğin, toplulukçu kültürlerden gelenler için bir kariyer hedefi belirlerken kişinin kendi kişisel ihtiyaç ve çıkarlarından yanında ailenin gereksinimlerini de dikkate almak önemli olabilir. Bunlara ek olarak, kariyer danışmanlığı yapan mentorlar, göçmenlerle çalışırken ortaya çıkabilecek sosyal kimlik gelişimi sorunlarının farkında olmalıdır. Bu problemler, sosyal hayata adapte olmaya çalışırken normları ve sosyal rolleri sorgulama eğiliminde olan genç yaştaki göçmenlerde daha belirgin olabilir. Kültürel kimlik gereği göçmenler sosyal hayatlarında olduğu gibi iş hayatlarında da gelenekleri, yemekleri, kıyafetleri ve hatta dili dahil olmak üzere kültürel özelliklerini mümkün olduğunca muhafaza etmek isteyebilirler. Bu durumlarda mentor, bireylere özellikle iş hayatlarındaki tutum davranış ve sosyal ilişkilerinde kimliklerini netleştirme konusunda yardım sunmalıdır. Yaptıkları meslekte işin sürekliliğini ve kalitesini devam ettirmek, iş arkadaşlarıyla etkili iletişim kurarak organize bir şekilde çalışmayı sağlamak için göç edinilen ülkenin kültürüne adapte olmalarının önemi anlatılmalıdır.

Olası Zorluklar

Göçmen kadınlar, iş arama sürecinin bir parçası olarak veya kariyer olanakları hakkında yardıma ihtiyaç duymalarının bir sonucu olarak kariyer danışmanlığına başvurabilir. Tüm kariyer danışmanlığında olduğu gibi, sürecin bir kısmı kariyer basamaklarıyla ilgili bilgi sağlamayı içermektedir. Göçmenler söz konusu olduğunda, bu süreç sosyal güvenlik işlemleri ve sosyal yardımlar dahil olmak üzere temel istihdam kavramları kapsamaktadır. Bu süreçte göç edilen ülkenin resmi kanallar ile yayınladığı bilgiler yol gösterici önemli bilgileri

sağlamaktadır. Ancak göçmen istihdamının önünde bazı engeller bulunmaktadır. Göçmen statüsü nedeniyle insanlar ayrımcılığa maruz kalmaya devam etmektedir. Göçmenler sınırlı dil becerileri sebebiyle çok fazla etkileşim gerektiren işlerde istihdam noktasında zorluklar yaşayabilir. Ayrıca, göçmenlerin geldikleri ülkede kabul gören kişiler arası iletişim şekilleri göç edilen ülkede uygunsuz olarak değerlendirilebilir ve hatta bunlar kibirli veya saldırgan olarak yanlış yorumlanabilir. Bu gibi durumlarda, mentorlar göçmen mentilerle iş görüşmesi gibi senaryolarla canlandırma yaparak mentilerin kültürel durumu anlamalarına yardımcı olabilir. Bununla birlikte, yukarıdaki konular ele alınsa bile, yabancı ülkelere alınan mesleki belgeler göç edilen ülkede genellikle tanınmaz. Bu nedenle, geldikleri ülkede profesyonel pozisyonlarda bulunan göçmenlerin, mali stresin yanı sıra istihdam edilme sorunlarıyla karşı karşıya kalma ihtimalleri yüksektir.

Özetlemek gerekirse, yeni bir kültüre uyum sağlamanın stresi işsizlik veya istihdam problemlerinin getirdiği stresi de artırabilir. Sosyal destek ağlarının ve geniş aile temasının kaybı, izolasyon hissini artırabilir. Göçmenlik öncesinde veya sırasında yaşanan travmatik deneyimler, mentilerin genel işlevlerini etkileyebilir ve bu da onların mesleki işlevlerini doğrudan etkileyebilir. Son olarak, kariyer danışmanlığı sağlayan mentorlar istihdam ayrımcılığıyla ilgili kariyer engellerinin olduğunu tespit ettiklerinde, mentinin gerekirse yasal destek almasına yardımcı olmalıdır.

2.4. Göçmen Kadınların İşgücüne Katılımı

Göçmenleri topluma entegre etme sürecinin en önemli basamaklarından biri de göçmenlerin istihdam edilmesidir. İstihdam aracılığıyla topluma entegre sürecinde göçmenler sosyal çevrelerini genişletmekte, dilden kaynaklı sorunlarını aşmakta ve ekonomik bağımsızlığını kazanma fırsatı elde etmektedir. Göçmenlerin yaşamlarını idame ettirebilmek için çalışmak zorunda oldukları gerçeğinin yanı sıra onların da geldikleri ülkede üretici ve tüketici gibi rollerle ekonominin içinde oldukları durumu gözlemlenmelidir. Göçmenlerin göç ve entegrasyon süreçlerinde işgücüne katılmalarını engelleyen yasal kısıtlamaların olması, geldikleri ülkede profesyonel olarak mesleklerini icra edememelerinden kaynaklı işgücü kaybına neden olabilir. Ayrıca, istihdam edilememeleri nedeniyle kamunun maddi desteğine ihtiyaç duymaları ve böylece sorumlu ülkenin harcamalarının artması kaçınılmazdır. Daha uzun saatlerce çalışan, esnek ve ucuz işgücüne arzu duyan rekabetçi piyasa koşulları, istihdam konusunda kısıtlamalarla ve zorluklarla karşılaşan göçmenleri radarına almaktadır. Özellikle vasıflı olmayan göçmen emeği mevcut pazarın içinde emeğin değerini, fiyatlandırılmasını ve bölünmesini etkilemektedir. Bu sebeple, göçmenler ve bulunulan toplum arasında

yaşanabilecek çatışmaları önlemek adına ve göçmenlerin hayatlarını belirli standartlarda sürdürebilmesi adına piyasa koşulları göçmenlerin emeği de gözetilerek düzenlenmelidir.

İstihdam edilme bağlamında, erkeklerin çalışma oranı genellikle daha yüksektir. Erkek göçmenlerle karşılaştırıldığında, kadın göçmenlerin çalışmak için göz önünde bulundurması gereken birkaç nokta vardır. Bunlar arasında **ekonomik gereklilikler, ev gereksinimleri, sosyal normlar ve işgücü piyasasındaki başarı oranları hakkındaki algılar** sayılabilir.

Ekonomik gereklilikler ve ev gereksinimleri: Kadınların işgücüne katılımının ekonomik gerekliliği genellikle ailelerinin yaşam koşullarıyla ilgilidir. Başka gelir kaynakları (eş veya ebeveynlerden) olan hanelerde yaşayanlar için, göçmen kadınların maddi olarak katkıda bulunmaları bir gereklilik olmayabilir. Buna rağmen, fazla çocuk sayısı gibi nedenlerle göçmenlerin bir haneyi tek bir maaşla geçindirmesi giderek daha zor hale gelmekte, bu da kadın göçmenlerin ücretli bir iş aramasını teşvik etmektedir. Bu noktada, göçmen kadınların bakması gereken çocuklarının olup olmadığı ve ev içi işlere karşı olan sorumluluğunun değerlendirilmesi gerekmektedir. Veriler, göçmen ailelerin yerli ailelere göre daha fazla çocuğa sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, göçmen kadınların işgücüne katılımını doğrudan etkilemektedir. Birçok Avrupa ülkesi, çocuk bakımı için maddi destek sağlamak gibi farklı politikalarla kadınların istihdamını sağlamayı amaçlamakta ve özellikle anneleri teşvik etmektedir. Fakat, göçmen kadınların istihdamı hala sorun olmaya devam etmektedir. Göçmenlerin ev işlerine ve çocuk bakımına yardımcı olacak geniş bir aileye sahip olma olasılığı daha düşük olduğundan, kadınların evden uzakta işgücüne katılımı zorlaşmaktadır.

Sosyal normlar: Göçmenlerin geldiği kültürden kaynaklı değerler ve dünya görüşü kadınların cinsiyet rollerini ve toplumsal konumunu belirlemede önemli etkiye sahiptir. Örneğin, göçmen bir kadın, kadınların genellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi hizmetlerde rol aldığı bir kültürden geliyorsa bu kadınların kamusal alanda istihdam edilmesi fikri ilk başta kolay olmayacaktır. Toplumsal önyargılar sebebiyle zaten sınırlı olan çalışma alanları, göçmen kadınların düşük eğitim seviyesi, yeterli dil becerilerinin eksik olması ve mesleki tecrübenin yetersizliği gibi durumlar nedeniyle daha da daralmaktadır. Kadınların işgücü piyasasındaki uygunluğu konusunda muhafazakar fikirlere sahip kadınlar, eşleri ve aileleri için, işgücünde aktif olmaktan kazanılacak ücret, hanehalkının bakımı için sağlanan faydaların yerine geçemeyebilir ve bu nedenle işgücüne katılımlarını engelleyebilir. Belirtilen bu hususlar göçmen kadınları ikincil işgücü piyasalarına doğru itmektir. Bu iş kolları arasında ev işi hizmetleri, çocuk/yaşlı/engelli bakım hizmetleri, yemek sektöründe aşçılık, garsonluk gibi işler sayılabilir. İşgücü olanaklarının alt basamaklarında halihazırda

dezavantajlı konumda bulunan göçmen kadınlar istihdam aracılığıyla bu dezavantajları aşarak topluma entegre olmaya çalışmaktadır.

İşgücü piyasasındaki başarı: Kültüre özgü cinsiyet değerleri, iş arama kararında etkili olabilir. Kadın göçmenlerin işgücü piyasasına girip girmemeye karar verirken göz önünde bulundurabilecekleri bir diğer husus, işgücü piyasasında ne kadar başarılı olacakları konusundaki algılarıdır. Göçmen kadınların bu algıları temelde iş bulma olasılıklarını engelleyebilecek cinsiyet ve etnik kökene dayalı ayrımcılık algılarına dayanır. Bu algılar, fiili ayrımcılığın yaşanacağı anlamına gelmese de, kişinin işgücüne katılımının bireysel olarak değerli olup olmadığına ilişkin kararı etkiler. Dolayısıyla, göçmen kadınların işgücüne girme kararı çok yönlüdür ve göçmen erkeklere göre çok daha karmaşıktır. Sadece etnik kökenlerinden dolayı değil, aynı zamanda cinsiyetlerinden kaynaklanan olası dezavantajlarla da karşılaşmaktadırlar.

Bu hususlar ışığında, mentorlar mentilerin istihdam olasılıklarını değerlendirirken göçmen kadınların ekonomik durumlarını ve aile ihtiyaçlarını gözeterak kişiye uygun işlere yönlendirmelidir. Örneğin, çocuğu ilkokula giden bir göçmen kadın için çocuğunun okul saatlerine uygun bir iş bakılabilir. Daha küçük çocuğu olan kadınlar içinse kreş imkanı sunan bir iş yerinde çalışmak daha uygun olabilir. Mentorlar mentileri, mesleki yeterliliklerin ve dil becerilerinin gelişmesi için yardımcı olabilecek kurslara yönlendirebilir. Göçmen kadınların etnik köken ve cinsiyete bağlı yaşadıkları ayrımcılık işgücüne katılımı konusunda algılarını ve işgücü performanslarını olumsuz etkileyerek heveslerini kırabilir. Dahası, istihdam edilen bireyler sosyal güvenlik hakları olmadan düşük ücretle çalışmaya mecbur bırakıldıkları tespit edilirse, mentor gerekli önlemleri alarak mentiyi sahip olduğu haklar konusunda bilgilendirmelidir. Bu gibi durumlarda mentor, mentinin haklarını savunmalı ve mentiyi ayrımcılık yaşamayacağı işyerlerine ve iş kollarına yönlendirmelidir.

Sonuç olarak, göçmen kadınlar için istihdam edilmenin anlamı sadece yaşamı sürdürmek ya da ekonomik olarak var olabilmek değil, aynı zamanda sosyal çevre edinmek, kültüre uyum sağlamak, dil yeterliliğini geliştirmek ve cinsiyetçi normları kırabilmek adına önemlidir. Fakat, göçmen kadınların istihdam edilme olanakları birçok sebepten dolayı sınırlıdır. İstihdam edilebilen bireyler ise çoğunlukla sosyal güvenlik haklarından yoksun şekilde ve düşük ücretle vasıfsız işlerde çalışmaktadır. Mesleki tecrübenin olmaması ve farklı kültürden gelmelerinden dolayı yaşadıkları ayrımcılık göçmen kadınları çoğunlukla ikincil istihdam alanlarına zorunlu bırakmaktadır. Bu noktada mentorların etik açıdan görevi, göçmen kadınları hakları konusunda bilgilendirmek ve daha uygun koşullarda çalışabilmeleri için yönlendirmektir.

TEST

2.1. Hedef Kitlenin (Göçmen Kadınlar) GZFT Analizi/Mentorluk Sürecindeki Sorumluluklar

1. GZFT analizi kişi veya kurumlara ilişkin mevcut durumla ilgili hangi karakteristikleri tespit etmek için kullanılır?

- a. Tehditler
- b. Zayıflıklar
- c. Fırsatlar
- d. Güçlü yanlar
- e. Hepsi

2. Mentorluk süreçlerinde GFZT analiziyle ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- a. Gelişim süreçlerini etkileyen sadece iç faktörler ele alınır
- b. Kişisel gelişim süreçlerinde nelere ihtiyaç olup olmadığını tespit etmede faydalı olabilir
- c. Gelişim süreçlerinde sadece GZFT analizine bağlı kalınmamalıdır
- d. Mentor ve menti bu analizi birlikte gerçekleştirebilir

3. Aşağıdakilerden hangisi mentorluk sürecinde GZFT analizi için listeler hazırlanırken dikkat edilmesi gereken hususlardandır?

- a. Listeler eş zamanlı hazırlanmalıdır
- b. Listeler hazırlanırken gerçekçi ve dürüst olunmalıdır
- c. Listeler çok uzun olmamalıdır
- d. Listelerdeki sorulara verilen cevaplar belirsiz olmamalıdır
- e. Hepsi

2.2. Göçmen Kadınların Eğitiminin Özellikleri ve Pratik Metodolojik Öneriler

1. Aşağıdakilerden hangisi göçmen kadınların eğitim sürecine odaklanırken göz önünde bulundurulması gereken hususlardan biridir?

- a. Beklentilerin ne derece gerçekçi olup olmadığı
- b. Göç edilen ülkedeki resmi konuşma dilinin ne düzeyde bilindiği
- c. Kültürel farklılıklarla başa çıkabilme becerileri
- d. Hepsi

2. Mentorluk sürecinde eğitici nitelikteki destekler sonucunda göçmen kadınlar üzerinde ne gibi olumlu çıktılar gözlemlenebilir?

- a. Öz güven artışı
- b. Toplumsal kabul ve onay hissi
- c. Aidiyet hissi

d. Hepsi

3. Aşağıdakilerden hangisi göçmen kadınların eğitimine yönelik metodolojik önerilerden biri değildir?

- a. Söz konusu önerilerin uygulanabilmesi için katılımcıların öncelikle rızası alınmalıdır
- b. Katılımcıların destek almaya istek ve niyetlerinin olup olmadığı göz ardı edilebilir
- c. Mentiye, bulunduğu ülkedeki resmi konuşma dilini pratik edebileceği fırsatlar oluşturulmalıdır
- d. Kültürel çeşitliliğe adapta olmayı kolaylaştıracak aktiviteler uygulanabilir

2.3. Göçmen kadınlar için kariyer danışmanlığı olanakları

1. Aşağıdakilerden hangisi göçmen kadınlar için kariyer danışmanlığında karşılaşılan zorluklar arasında değildir?

- a. Göçmenlerin ayrımcılığa maruz kalması
- b. Göçmenlerin toplulukçu kültürden geliyor olması
- c. Sınırlı dil becerileri
- d. Mesleki belgelerin denklik sorunu

2. Mentorlar, mentilerin istihdam ayrımcılığıyla ilgili kariyer engelleri yaşadığını tespit ederlerse mentinin haklarını savunur ve yasal destek almasına yardımcı olur.

a. Doğru

b. Yanlış

3. Aşağıdakilerden hangisi etkili kariyer danışmanlığı stratejileri arasında sayılabilir?

- a. Danışmanların kendi önyargıları, değerleri ve dünya görüşü hakkındaki farkındalıklarının yüksek olmalıdır.
- b. Mentorlar kültürel olarak farklı mentilerin dünya görüşlerini anlamalıdır.
- c. Mentorlar kültürel olarak ilgili ve duyarlı müdahale stratejileri geliştirmelidir.

d. Hepsi

2.4. Göçmen Kadınların İşgücüne Katılımı

1. Aşağıdakilerden hangisi kadın göçmenlerin istihdam olanaklarını değerlendirirken göz önünde bulundurulması gereken noktalardan biridir?

- a. Ekonomik gereklilikler ve ev gereksinimleri
- b. Sosyal normlar
- c. İşgücü piyasasındaki başarı oranları hakkındaki algılar

d. Hepsi

2. Göçmen kadınlar yönlendirildikleri işin gerekliliklerine göre kendilerini ayarlayıp çalışmak zorundadırlar.

a. Doğru

b. Yanlış

3. Aşağıdakilerden hangisi göçmen kadınların işgücüne katılımını zorlaştıran faktörlerden biridir?

a. Ayrımcılığa maruz kalma

b. Ev sorumluluklarının kadına ait olması

c. Mesleki deneyim eksikliği

d. Hepsi

Etkinlik No. 1

MODÜL	Mentilerin Karakteristik Özellikleri
KONU	Hedef Kitlenin (Göçmen Kadınlar) GZFT Analizi/Mentorluk Sürecindeki Sorumluluklar
Etkinlik Başlığı	Bireysel GZFT Analizi
Pedagojik Amaç	GZFT Analizinin Anlaşılması
Hedef Grup	Profesyoneller
Süre (dakika)	40 dakika
Ortam	Sınıf ortamı
Grubun Büyüklüğü	12-16 kişi + 1 moderatör
Yöntem	Bireysel uygulama
Araç ve Gereçler	Kalem, A4 kağıt

Etkinliğin açıklaması

GZFT analizi (Güçlü yanlar, Zayıf yanlar, Fırsatlar ve Tehditler) bir kişinin veya kurumun mevcut durumda neyi en iyi yaptığı ve neyi geliştirmesi gerektiğini ortaya koyan bir tür araçtır. Bu aktivitenin amacı, mentorluk süreçlerinde kişisel gelişimi kolaylaştırıcı nitelikteki GZFT analizinin nasıl uygulanabileceğini göstermektir.

Öğrenen kişiler (uzmanlar) için talimatlar

1. Tüm katılımcılara birer kalem ve A4 boyutunda kağıt dağıtın.
2. Dağıtılan kağıtları eşit boyutta olacak şekilde dört parçaya ayırmalarını isteyin.
3. Kağıtlara ayrı ayrı şu dört başlık yazılsın: Güçlü yönler, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler. Böylece 2*2 şeklinde bir matris oluşturmalarını isteyin (bk., Şekil 1).
4. Her bir kağıtta listelemek üzere toplamda dört liste oluşturulacağını belirtin (Her bir liste için 10 dakika ayırın).
5. İlk kağıtta güçlü yanları tespit etmeye yönelik şu soruların altını doldurmalarını isteyin: Neyi iyi yapıyorum? Başkaları, nelerin güçlü yanımla olduğunu düşünüyor? Ne gibi biricik kaynaklara sahibim?
6. İkinci kağıtta zayıflıklar için şu soruların altını doldurmalarını isteyin: Hangi yönümü geliştirebilirim? Hangi noktada daha az kaynağa sahibim?
7. Üçüncü kağıtta fırsatlar için şu soruların altını doldurmalarını isteyin: Ne gibi fırsatlar bana açık? Yararlanabileceğim trendler var mı? Güçlü yönlerimi nasıl fırsatlara

çevirebilirim?

8. Dördüncü kağıtta tehditler için şu soruların altına doldurmalarını isteyin: Hangi tehditler bana zarar verebilir? Zayıflıklarım beni hangi tehditlere maruz bırakıyor?

Şekil 1. SWOT Analizi için Örnek Liste

Güçlü Yanlar	Zayıf Yönler
1.	1.
2.	2.
3.	3.
Fırsatlar	Tehditler
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Özet

Bu aktiviteyle katılımcıların GZFT analizini öncelikle kendileri üzerinden tatbik etmeleri sağlanacaktır. Böylece, bir başkası için de aynı listeler beraber hazırlanırken bireyler bu uygulamaya daha aşina olacaktır. Her bir liste (bk., güçlü yanlar, zayıflıklar, fırsatlar ve tehditler) hazırlanırken nelere dikkat etmek gerektiğine dair bir farkındalık oluşması beklenmektedir.

MODÜL	
MODÜL	Mentilerin Karakteristik Özellikleri
KONU	Göçmen Kadınların Eğitiminin Özellikleri ve Pratik Metodolojik Öneriler
Etkinlik Başlığı	Yeni Dilin Tatbiki ve Kültürel Adaptasyon
Pedagojik Amaç	Yeni Öğrenilen Bir Dilin Pratik Edilmesindeki Zorlukların Anlaşılması ve Kültürel Adaptasyona Yönelik Adımların Anlaşılması
Hedef Grup	Profesyoneller
Süre (dakika)	20 dakika
Ortam	Sınıf ortamı
Grubun Büyüklüğü	12-16 kişi + 1 moderatör
Yöntem	Grup çalışması
Araç ve Gereçler	-
Etkinliğin açıklaması	
<p>Göçmenlerin eğitim sürecine odaklanırken göz önünde bulundurulması gereken önemli hususlardan ikisi şunlardır: göç edilen ülkedeki resmi konuşma dilinin ne düzeyde bilindiği ve kültürel farklılıklarla başa çıkabilme. Bu etkinlik sayesinde, söz konusu iki hususun öneminin profesyoneller tarafından kavranması ve farkına varılması hedeflenmektedir.</p>	
Öğrenen kişiler (uzmanlar) için talimatlar	
<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılardan ilgi duydukları veya başlangıç düzeyinde bildikleri bir dil seçmelerini isteyin.2. Seçilen dilde aşağıdaki soruları sorabilmeleri ve bu sorulara kısa cevaplar vermelerini isteyin (Bu etkinlik için belirtilen yönergeler katılımcılarla önceden paylaşılmalıdır. Böylece söz konusu etkinliğe hazırlanabilecekleri süreleri olacaktır).<ol style="list-style-type: none">a. Nerelisin?b. Nasılsın?c. Favori yemeğin nedir?d. Hobilerin neler?e. Bu haftan nasıl geçti?f. Bu hafta farklı ne yaptın?	

3. Yukarıdaki sorulara ek olarak, seçilen dilin (ör., İngilizce) resmi konuşma dili olduğu bir ülkenin (ör., İngiltere) ulusal düzeyde önemli bir tarihini seçin (ör., Türkiye için 29 Ekim). Seçilen bu tarihe ilişkin aşağıdaki sorular ve bu sorulara verilen cevaplar seçilen dilde sözlü olarak belirtilsin.
 - a. Bu tarih neden önemli?
 - b. Vatandaşlar veya devlet o tarihte ne gibi aktiviteler düzenliyor?
4. Her katılımcı kendine ayrılan sürede bu etkinliği bireysel olarak gerçekleştirdikten sonra tüm katılımcılardan bu etkinlik üzerine topluca tartışmalarını isteyin. Örneğin, yeni bir dilde böylesi temel soruları sorarken ve cevaplarırken ne derece zorlandıkları, farklı kültürlerde çeşitli nedenlerden dolayı önemli gün ve tarihlere ilişkin ne gibi benzerlikler veya farklılıklar olduğu gibi sorular üzerine bir tartışma gerçekleştirilebilir.

Özet

Bu etkinlikle, katılımcıların ana dilleri dışında başka bir dilde gündelik hayattan bazı konuşma pratiklerini gerçekleştirmeleri ve o dilin konuşulduğu kültüre ait bazı bilgiler üzerine düşüncelerini amaçlanmıştır. Katılımcılardan, gündelik hayattan bazı temel diyaloglara ilişkin konuşma pratikleri sayesinde yeni bir dil öğrenirken ve pratik ederken ne derece zorlanılabileceğini empati yaparak farkına varmaları beklenmektedir. Ayrıca, temel düzeyde bazı kültürel farklılıkların farkına vararak kültürler arası çeşitliliğin veya benzerliğin fark edilmesi hedeflenmiştir. Öncelikle bireysel düzeyde bir bilince sahip olunması gereken bu farkındalıkların kişiler arası ilişki dinamiklerinde de kendini göstermesi beklenmektedir.

Etkinlik No. 3

MODÜL	Mentilerin Karakteristik Özellikleri
KONU	Göçmen Kadınlar için Kariyer Danışmanlığı Olanakları
Etkinlik Başlığı	Mentorun Kariyer Danışmanlığı Becerileri
Pedagojik Amaç	Mentorların Kariyer Danışmanlığı Becerilerini Geliştirmek
Hedef Grup	Profesyoneller
Süre (dakika)	30 dakika
Ortam	Sınıf ortamı
Grubun Büyüklüğü	10-12 kişi

Yöntem	Birebir uygulama
Araç ve Gereçler	Kağıt ve kalem
Etkinliğin açıklaması	
<p>Bu etkinliğin amacı mentorların göçmen kadınlara yönelik kariyer danışmanlığı olanaklarını nasıl değerlendirecekleri ile ilgili uygulama yapmaktır. Katılımcılar gruplara ayrılarak olası menti karakterlerine yönelik senaryoları değerlendirerek uygun kariyer danışmanlığını sağlamaya çalışacaklardır.</p>	
Öğrenen kişiler (uzmanlar) için talimatlar	
<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılar olarak üçerli gruplar oluşturun.2. Kariyer danışmanlığına ihtiyaç duyan göçmen bir kadına kariyer danışmanlığı sağlamak için bir taslak oluşturun.3. Öncelikle, danışmanlık verilecek mentinin demografik özelliklerini yazın.4. Mentinin özelliklerini aile yapısı, çocuk sayısı, eğitim durumu, iş deneyimi, sağlık durumu, hangi işlerde çalışmak istediği gibi noktalarda detaylandırın.5. Mentinin özelliklerine göre uygun olabilecek iş kollarını belirleyin.6. Belirlenen işlerde mentiden beklenen yeterlilikleri değerlendirin.7. Bu yeterlilikleri mentiyi nasıl paylaşacağınıza dair bir plan oluşturun. Kültürel farklılıklardan dolayı işle ilgili beklentiler değişebilir. Bulunulan ülkenin beklentilerine göre mentiyi nasıl hazırlayacağınıza tartışın.8. Belirlenen işlerle ilgili mentiyi iş görüşmesine nasıl hazırlayacağınıza değerlendirin.	
Özet	
<p>Mentorluk süreci boyunca mentinin kariyer danışmanlığına katkıda bulunmak göçmen kadınların sosyal hayata entegrasyonunda çok önemlidir. Kariyer danışmanlığı kişinin özellikleri, deneyimleri ve istekleri bağlamında kişiye özel olarak planlanır. Göçmen kadınların buldukları dezavantajlı durumdan çıkıp göç ettikleri yere uyum sağlamaları açısından kendilerine uygun bir kariyer danışmanlığı planıyla ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları olasıdır.</p>	

Etkinlik No. 4	
MODÜL	Mentilerin Karakteristik Özellikleri
KONU	Göçmen Kadınların İşgücüne Katılımı
Etkinlik Başlığı	Göçmen Kadınların İstihdamı
Pedagojik Amaç	Göçmen Kadınların Özelliklerine Ve Durumlarına Göre Hangi Alanlarda İstihdam Olabileceğini Kavramak

Hedef Grup	Profesyoneller
Süre (dakika)	30 dakika
Ortam	Sınıf ortamı
Grubun Büyüklüğü	10-12 kişi
Yöntem	Birebir uygulama
Araç ve Gereçler	Kağıt ve kalem
Etkinliğin açıklaması	
Bu etkinliğin amacı mentorların göçmen kadınların istihdamına yönelik planlamalara dair uygulama yapmaktır. Katılımcılar gruplara ayrılarak göçmen kadınların istihdamına yönelik değerlendirilmesi gereken önemli noktaları tartışacaktır.	
Öğrenen kişiler (uzmanlar) için talimatlar	
<ol style="list-style-type: none">1. Katılımcılar olarak üçerli gruplar oluşturun.2. Üzerinde çalışmak üzere grubunuzla göçmen bir kadın profili oluşturun.3. İstihdam edilecek olan göçmen kadının sosyodemografik özelliklerini belirleyerek not alın.4. Göçmen kadın perspektifinden ekonomik gereklilikler, ev gereksinimleri, sosyal normlar ve işgücü piyasasındaki başarı oranları hakkındaki algıları belirleyin ve not alın.5. Bu hususlar ışığında, istihdam olasılıklarını değerlendirirken göçmen kadınların ekonomik durumlarını ve aile ihtiyaçlarını gözetenek oluşturduğunuz profile uygun işlere yönlendirin.6. Mesleki yeterlilikler ve dil becerilerinin gelişmesi için yardımcı olabilecek kursları ve eğitimleri belirleyin.7. İstihdamı sırasında ayrımcılığa maruz kaldığında göçmen kadının haklarını nasıl arayacağı hakkında bir plan hazırlayın.8. Gruplar arasında hem benzer hem farklı olarak planlanan adımları ve bu adımların faydalarını sınıf içinde tartışın.	
Özet	
Göçmen kadınlar için istihdam edilmenin anlamı sadece yaşamı sürdürmek ya da ekonomik olarak var olabilmek değil, aynı zamanda sosyal çevre edinmek, kültüre uyum sağlamak, dil yeterliliğini geliştirmek ve cinsiyetçi normları kırabilmek için önemlidir. Bu noktada mentorların etik açıdan görevi, göçmen kadınları hakları konusunda bilgilendirmek ve daha uygun koşullarda	

alışabilmeleri için yönlendirmektir.