

2. Competenze per Youth Worker, Mentori e Formatori per promuovere il rafforzamento delle competenze imprenditoriali di giovani migranti

Funzione del ruolo

Il Youth Worker, il formatore, il mentore "insegna" sostenendo i propri studenti (giovani migranti) mostrando loro dove guardare e lasciandoli fare "pratica facendo" ed evitando di dire loro cosa vedere.

Il formatore, il youth worker e il mentore in questa posizione forniranno supporto formativo imprenditoriale di alta qualità per i giovani migranti, con particolare attenzione alla Guida IO2 e IO3 per giovani imprenditori migranti. Il ruolo del youth worker, del mentore o del formatore è quello di responsabilizzare, aiutare e guidare i Giovani Migranti a sviluppare un'idea in un'azienda o in un lavoro autoprodotta. Stabiliranno obiettivi di apprendimento realizzabili e utili insieme a ciascun partecipante al programma. Il formatore, lo youth worker e il mentore assicureranno che i partecipanti al programma raggiungano i loro obiettivi di apprendimento, siano integrati e sosterranno il partecipante nel loro processo di integrazione nell'ambiente sociale.

Gli Youth Workers, i formatori, i tutor svolgono un ruolo chiave nell'aiutare i migranti a superare i problemi che incontrano in una nuova società e nell'integrazione. Il lavoro giovanile ha molto da offrire nei servizi per migranti e rifugiati. Da una base di competenze che integra il supporto intrapersonale e interpersonale con gli aspetti pratici di assistere le persone a orientarsi nel sistema di assistenza sociale, gli youth workers, i formatori e i mentori possono rispondere alle complesse esigenze dei giovani rifugiati all'interno di una comprensione del contesto più ampio dei rapporti familiari e delle istituzioni sociali. Tuttavia, gli youth workers devono comprendere lo stato dei loro clienti in relazione al loro background migratorio in modo da poter analizzare e rispondere meglio ai loro bisogni e alle loro ansie. La maggior parte dei migranti e dei rifugiati si preoccuperà di trovare un impiego, trovare un alloggio sicuro, istruzione, imparare una lingua, mantenere le loro pratiche culturali e comprendere la cultura locale, sviluppare una rete sociale, sperimentando discriminazioni e razzismo, ecc. Ecco perché è importante sviluppare negli youth workers conoscenza, abilità e competenze per supportare rifugiati e migranti.

Nel progettare e fornire programmi di coaching e mentoring YME per giovani imprenditori migranti, formatori / mentori e youth workers dovrebbero:

- Sfruttare le relazioni esistenti con la comunità imprenditoriale e le organizzazioni che lavorano con le comunità di giovani migranti per aumentare la consapevolezza sulle iniziative di coaching e mentoring.
- Utilizzare formatori e mentori che possano relazionarsi a diversi profili di imprenditori migranti
- Fornire formazione a formatori e tutor in modo che comprendano le sfide che gli imprenditori migranti devono affrontare comunicando più facilmente con loro
- Garantire flessibilità nel modo in cui diversi profili di migranti possono accedere e utilizzare programmi di coaching e tutoraggio, anche attraverso la nostra piattaforma e app online
- Utilizzare formatori e mentori in grado di fornire supporto nelle lingue pertinenti.
- Sviluppare specifiche competenze per formatori, mentori e youth workers
- Le caratteristiche dei nostri formatori imprenditoriali, mentori e youth workers

IL RAPPORTO FINALE SULL'ANALISI DELLE BUONE PRATICHE E DEI BISOGNI YME ha evidenziato alcune caratteristiche e abilità per le competenze del personale, come nell'elenco qui di seguito:

Conoscenze / abilità

- Eccellenti capacità interpersonali, di ascolto e di comunicazione tra cui "interculturali" e "fisiologiche" - Capacità di ascolto attivo, capacità di gestione dei conflitti e mediazione, costruzione di un rapporto di fiducia, capacità di informare in modo adeguato migranti e rifugiati, capacità di gestire l'incomprensione e le ambiguità nella comunicazione (per superare la barriera linguistica), capacità di gestione del gruppo ed essere bravi nel lavoro di gruppo. La "lingua" è articolata come un'esigenza cruciale per gli youth workers per fornire comunicazione con i rifugiati.
- Capacità di coaching e mentoring, in particolare per quanto riguarda lo sviluppo personale e la valutazione delle qualità imprenditoriali nel fare
- Capacità di leadership
- Ottima comprensione di contesti e situazioni differenti e capacità interculturali (essere in grado di gestire i vari bisogni di una comunità composta da diversi gruppi etnici, consapevolezza delle differenze culturali e accettazione, padronanza dell'approccio transculturale, rispetto della diversità). La maggior parte degli animatori giovanili riferisce l'importanza dell'accettazione dei diversi background culturali e della pazienza quando si ha a che fare con traumi psicologici e mancanza di comunicazione.
- Ottime capacità organizzative
- Approccio paziente e solidale con Empatia e intelligenza emotiva sociale per risolvere problemi di apprendimento e comprendere le reali esigenze dei migranti, essere di mentalità aperta e curiosa, e utilizzo della creatività affinché il youth worker attraverso una comunicazione onesta riesca a stabilire un rapporto di fiducia
- Approccio aperto e accogliente
- Comunicazione efficace e abilità sociali - verbali e scritte fornite con entusiasmo e impatto. Uso chiaro della lingua (perché i migranti possono avere difficoltà a comprenderne un utilizzo complesso)
- Competenza nella lingua locale e nella lingua internazionale comunemente usata dai partecipanti
- Esperienza pratica nel fornire capacità di impiego e / o capacità imprenditoriali, ma anche nella comunicazione con autorità ed enti.
- Un giocatore di squadra
- Una persona strutturata che è anche adattabile e in grado di apportare modifiche in risposta all'ambiente
- Caratteristiche interpersonali molto efficaci
- Capacità di rispettare la riservatezza
- La capacità di motivare e agire come modello
- Un impegno per l'uguaglianza e la diversità
- Conoscenza della legislazione nazionale e internazionale in materia di immigrazione e protezione internazionale; diritti e doveri dei migranti; procedure legali riguardanti la registrazione dei migranti e altre questioni amministrative, fornitura effettiva ed efficiente di informazioni ai migranti su documenti, scuola, lavoro, essere in grado di informare in modo adeguato ed efficiente i migranti su tutti i passaggi necessari in materia di documenti (processo di registrazione, buona conoscenza del territorio e dei servizi a disposizione per creare opportunità di integrazione per i migranti). Qui con "Conoscenza" si intende la conoscenza di ulteriori informazioni e consapevolezza sui fatti relativi alla migrazione e ai rifugiati.

- Psicologia (per sapere come lavorare con persone traumatizzate). Molti operatori giovanili in Turchia affermano che sapere "come lavorare con persone traumatizzate" è un tema e una necessità importanti.
- Esperienza
- Formatore qualificato e facilitatore del lavoro di gruppo
- Esperienza nel fornire una varietà di metodi di insegnamento con un approccio pratico e basato sugli studenti.
- Esperienza nell'erogazione di formazione sull'occupabilità e / o capacità imprenditoriali (ad es. Sviluppo aziendale)
- Esperienza nel facilitare l'apprendimento in piccoli gruppi
- Adeguate qualifiche e comprensione del materiale
- Avere un alto livello di competenze e una conoscenza approfondita dell'area e della situazione di insegnamento (minoranza, migranti, creazione di imprese)
- Intellettualmente robusto con un buon livello di istruzione
- Un buon livello della lingua locale e una comprensione di culture diverse
- Disponibilità a intraprendere corsi di formazione per sviluppare abilità
- Esperienza di istruttore che include il lavoro con giovani in possesso di istruzione secondaria o inferiore ed esperienza di lavoro con ONG focalizzate sull'assistenza e / o l'integrazione dei migranti
- Esperienza sulla progettazione didattica e ambienti di apprendimento
- è richiesta una conoscenza specifica quando si interagisce con minori non accompagnati e consapevolezza interculturale

Descrizione del lavoro

Formatori, youth workers, insegnanti e mentori devono relazionarsi a diversi profili di imprenditori migranti.

Una relazione di coaching o mentoring di successo dipende dalla fiducia reciproca. La mancanza di fiducia può avere conseguenze negative per i risultati. Attenzione però: la relazione può generare dipendenza quando coach e tutor sono troppo coinvolti nell'attività dell'imprenditore.

Principali responsabilità

- Pianificare e condurre attività con un programma equilibrato che soddisfi gli obiettivi di apprendimento utilizzando vari metodi di erogazione
- Stabilire chiari obiettivi di apprendimento per tutte le sessioni/seminari e comunicarli ai partecipanti
- Fornire una varietà di workshop attraverso presentazioni, facilitando l'apprendimento in piccoli gruppi e coaching.
- Preparare materiali e aule di formazione per le attività di sessione
- Identificare e selezionare le risorse di formazione pertinenti per soddisfare le esigenze dei partecipanti
- Fornire un ambiente positivo e motivante in cui i partecipanti siano incoraggiati a impegnarsi attivamente nel processo di apprendimento
- Favorire l'istruzione centrata sulla persona

- Avere informazioni pedagogiche per comprendere la psicologia dell'apprendimento e i processi cognitivi dei giovani
- Capacità di mentoring e coaching
- Dimostrare consapevolezza e sensibilità culturale, con la capacità di rilevare potenziali problemi che potrebbero sorgere rispetto al profilo culturale del paese ospitante [Nota: credo che ciò sia necessario a causa di potenziali conflitti tra diverse norme culturali e sociali in particolare per quanto riguarda i diritti delle donne e delle minoranze sessuali in Europa rispetto al Medio Oriente]
- Feedback e input nel materiale e nella progettazione del corso
- Raccogliere feedback dai partecipanti e sintetizzarli in un rapporto
- Valutare le esigenze dei giovani migranti per pianificare e fornire correttamente programmi relativi ad aree come la vita lavorativa, leggi e regolamenti su come avviare un'impresa
- Monitorare e rivedere regolarmente la qualità dell'offerta di lavoro giovanile locale
- Gestire progetti comunitari/ambientali, attività residenziali, educazione all'aria aperta e corsi di formazione in azienda
- Sostenere i giovani migranti anche in contesti diversi, comprese le opportunità di lavoro.
- Tutorare, istruire e supportare le persone, incoraggiando una maggiore inclusione sociale
- Lavorare in collaborazione con professionisti di altre organizzazioni che supportano i giovani migranti come l'assistenza sociale, la sanità, la polizia, l'istruzione, le squadre di reati giovanili e le autorità locali
- Partecipare e contribuire a riunioni multi-agenzia, riunendo professionisti di diversi settori
- Partecipare a regolari opportunità di formazione e sviluppo per mantenere una conoscenza aggiornata degli sviluppi della politica commerciale e dei rifugiati
- Intraprendere attività amministrative, mantenere sistemi di registrazione efficaci e rispondere alle domande
- Lavorare con le famiglie dei giovani migranti per ottenere sostegno per una migliore fornitura e agire come difensore degli interessi dei giovani migranti
- Redigere business plan, redigere rapporti e fare presentazioni formali agli enti finanziatori

Guida sul ruolo di mentore personale (mentore/youth worker/formatore) all'interno di YME

Introduzione

Sarebbe l'ideale se a tutti i partecipanti fosse assegnato un mentore personale durante la loro formazione. Il mentore personale è una risorsa inestimabile per i partecipanti. Il tutoraggio di qualità dipende in gran parte da un buon rapporto tra mentore e student.

Il mentore personale è lì per incoraggiare e supportare i partecipanti a prendersi cura dei propri interessi, che siano legati alla loro formazione, esperienza lavorativa, creazione di un'impresa o altri aspetti della loro vita. I mentori personali forniscono guida e consulenza, discutono i progressi e aiutano i partecipanti a sviluppare una serie di abilità culturali e professionali.

Il mentore personale fornisce a ogni partecipante un contatto fisico, a cui può parlare del proprio sviluppo e di eventuali preoccupazioni personali. Sono quindi estremamente influenti nel migliorare la qualità dell'esperienza degli studenti migranti.

Il mentore personale ha un ruolo chiave nel supportare i partecipanti a raggiungere la fiducia in sé stessi e anche il loro potenziale e fornire consigli, indirizzandoli, se necessario, verso appropriate fonti di consulenza e guida. A volte può essere necessario per il mentore sfidare positivamente i partecipanti sui loro progressi, prestazioni o presenza e creare una relazione a lungo termine.

Il mentore deve stabilire delle responsabilità per i partecipanti

È importante che il mentore sia esplicito con i partecipanti sulle loro responsabilità per garantire una relazione di successo. Va sottolineato che il rapporto tra il partecipante e l'organizzazione (incluso il Mentore) è un rapporto cliente-fornitore di servizi e il rapporto è soggetto alle leggi specifiche del paese. Va inoltre sottolineato che queste leggi proteggono sia il cliente che il fornitore di servizi.

Come minimo queste responsabilità dovrebbero includere:

- Contattare il mentore o l'organizzazione se saranno assenti in anticipo e / o concordare un orario alternativo per incontrarsi, ad esempio se malati e impossibilitati a frequentare corsi di formazione e inserimento lavorativo
- Siate proattivi nel cercare supporto quando necessario
- Parlare di qualsiasi disabilità, condizione di salute o impedimento religioso e culturale per trovare il giusto supporto
- Notificare i problemi che influenzano la loro presenza o hanno un effetto negativo sui loro progressi
- Mostrare rispetto ai loro colleghi, al personale dell'organizzazione, al mentore e a qualsiasi altro membro del personale con cui entrano in contatto.
- Mostrare rispetto per i valori e le convinzioni appartenenti alla cultura locale e alle culture dei pari dei partecipanti
- Creare una scheda attività quando e dove il mentore personale è disponibile il prima possibile
- Far sapere al mentore dei giovani se è necessario supporto per risolvere i problemi relativi alla formazione o alla vita personale
- Rivolgersi al proprio mentore personale ogni volta che viene richiesto e prepararsi in modo costruttivo per quelli incontri. Sebbene sia responsabilità del proprio mentore organizzarsi e invitare il ragazzo/a a riunioni regolari, è loro responsabilità parteciparvi. Ai mentori verrà chiesto di tenere un registro dei formatori che non partecipano a queste riunioni.
- Seguire da soli qualsiasi consiglio o guida fornita

Importanza del primo incontro con i partecipanti e griglie di valutazione

Il mentore deve stabilire una base per un buon rapporto. È anche importante precisare i confini della relazione fin dall'inizio:

- Supportare i giovani migranti: dovrebbero essere incoraggiati ad assumersi la responsabilità di comunicare i loro bisogni e di cercare un sostegno appropriato.
- Identificazione del problema: cerca di stabilire la natura del problema e non dare per scontato di sapere in anticipo qual è il problema.
- Offrire sostegno: il mentore personale spesso sceglie di offrire sostegno ai giovani migranti stessi, ma ricorda sempre di non assumere mai più di quanto tu possa gestire e indirizza il giovane migrante al supporto appropriato quando necessario.
- Chiarire al partecipante il ruolo di mentore personale
- Stabilire come i partecipanti possono contattare il mentore, compresi gli orari di ufficio
- Discutere e concordare regole di base e limiti per lavorare insieme
- Chiedere ai partecipanti di sé stessi, della loro decisione di intraprendere il programma.
- Chiedete informazioni sulla loro sistemazione e se ci sono problemi
- Verificare che siano a conoscenza del loro orario (es. Formazione, mentori, esperienza lavorativa, ecc.)
- Incoraggiare i partecipanti a prepararsi in anticipo per le loro riunioni
- Aiutare il partecipante a comprendere le proprie responsabilità (verso sé stesso, il proprio gruppo, la propria organizzazione e la propria esperienza lavorativa)
- Assicurarsi che sappiano quale supporto è disponibile in caso di emergenza. Comunicare gli argomenti della riunione successiva alla fine della riunione
- Incoraggiare lo studente a portare le sue abilità, competenze, conoscenze di base ecc. Pre-apprese/acquisite ai pari come risorsa per il suo apprendimento



								Nome del partecipante valutare il partecipante utilizzando un punteggio da 1 a 10 (1 - assente - eccellente)
								Il mindset imprenditoriale
								Gestione del rischio imprenditoriale
								Condurre un controllo delle competenze
								Ricerca di un lavoro/idea di start-up
								Resourcing skills
								Fare domanda per un lavoro/ idea di startup
								Completamento del Piano di Sviluppo Personale
								Preparazione per un colloquio/client/incontro
								Rivedere il progresso con confronto con l'IDP
								Competenze comunicative e di occupabilità
								Caratteristiche del lavoro
								Competenze di auto gestione
								Selezione di un progetto
								Problem Solving creativo
								Scrivere un report
								Competenze innovative e di creatività
								Fare una presentazione
								Competenze comunicative

