

2. Competenties van het personeel voor jeugdwerker, mentor en trainer om de opbouw van ondernemerschapscapaciteit voor jonge migranten te stimuleren

Rol Doel

De jeugdwerker, trainer, mentor 'geeft' les door hun studenten (jonge migranten) te ondersteunen door ze te laten zien waar ze moeten zoeken, en ze te laten 'oefenen door te doen' en te vermijden om ze te vertellen wat ze moeten zien..

De trainer, de jeugdwerker en de mentor in deze functie zullen jonge migrantenondersteuning van hoge kwaliteit bieden, met een focus op IO2 en IO3-gids voor jonge migrantenondernemers. De rol van de jeugdwerker, mentor of trainer is om de Young Migrants in staat te stellen, te helpen en te begeleiden om een idee te ontwikkelen tot een bedrijf of een zelfgemaakte baan. Samen met elke deelnemer aan het programma stellen ze haalbare en bruikbare leerdoelen vast. De trainer, jeugdwerker en mentor zullen ervoor zorgen dat deelnemers aan het programma hun leerdoelen bereiken, geïntegreerd zijn en de deelnemer ondersteunen bij hun proces van integratie in de sociale omgeving.

Jeugdwerkers, opleiders en mentoren spelen een sleutelrol bij het helpen van migranten bij het overwinnen van problemen die ze tegenkomen in een nieuwe samenleving en bij integratie. Jeugdwerk heeft veel te bieden op het gebied van dienstverlening aan migranten en vluchtelingen. Vanuit een vaardigheidsbasis die intra- en interpersoonlijke ondersteuning integreert met de praktische aspecten van het helpen van mensen om hun weg te vinden in het sociaalezekerheidsstelsel, kunnen jeugdwerkers, trainers en mentoren inspelen op de complexe behoeften van jonge vluchtelingen binnen een begrip van de bredere context van familierelaties en sociale instellingen. Jeugdwerkers moeten echter de status van hun cliënt met betrekking tot hun migratieachtergrond begrijpen, zodat ze hun behoeften en angsten beter kunnen analyseren en hierop kunnen reageren. De meeste migranten en vluchtelingen zullen zich zorgen maken over het vinden van werk, het vinden van veilige huisvesting, onderwijs, taal leren, hun culturele gewoonten behouden en de lokale cultuur begrijpen, een sociaal netwerk ontwikkelen, discriminatie en racisme ervaren, enz. Daarom is het belangrijk om jongeren te ontwikkelen de kennis, vaardigheden en competenties van werknemers bij het helpen van vluchtelingen en migranten.

Bij het ontwerpen en uitvoeren van YME-coaching en mentorprogramma's voor jonge migrerende ondernemers, trainers / mentoren, moeten jeugdwerkers:

Maak gebruik van bestaande relaties met het bedrijfsleven en organisaties die samenwerken met jonge migrantengemeenschappen om het bewustzijn over coaching- en mentorinitiatieven te vergroten.

- Gebruik coaches en mentoren die zich kunnen verhouden tot verschillende profielen van migrantenondernemers
- Geef trainingen aan coaches en mentoren zodat ze de uitdagingen begrijpen waarmee migrantenondernemers worden geconfronteerd en effectief met hen kunnen communiceren
- Zorgen voor flexibiliteit in de manier waarop verschillende profielen van migranten toegang hebben tot en gebruik kunnen maken van coaching- en mentorprogramma's, ook via ons online platform en onze app
- Gebruik coaches en mentoren die ondersteuning kunnen bieden in relevante talen.
- Specificatie vaardigheidstrainer, mentor, jeugdwerker
- De kenmerken van onze ondernemende trainers, mentoren en jeugdwerkers

De 'YME GOOD PRACTICES & NEEDS ANALYSIS FINAL REPORT' benadrukte enkele kenmerken en vaardigheden voor de competenties van het personeel, zoals hieronder vermeld.

Kennis/vaardigheden

- Uitstekende interpersoonlijke, luister- en communicatieve vaardigheden, waaronder 'intercultureel' en 'fysiologisch' - Actieve luistervaardigheden, vaardigheden voor conflictbeheersing en bemiddeling, het opbouwen van een vertrouwensrelatie, het op een adequate manier kunnen informeren van migranten en vluchtelingen, het vermogen om met onbegrip om te gaan en onduidelijkheden in communicatie (om de taalbarrière te overwinnen), vaardigheden voor groepsbeheer en goed zijn in groepswerk. "Taal" wordt door de jeugdwerkers gearticuleerd als een cruciale behoefte om te zorgen voor communicatie met vluchtelingen.
- Coachings- en mentorvaardigheden, in het bijzonder met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling en het al doende beoordelen van de ondernemerskwaliteiten
- Leiderschapsvaardigheden
- Uitstekend begrip van verschillende achtergronden en situaties en interculturele vaardigheden (in staat zijn om de verschillende behoeften van een gemeenschap bestaande uit verschillende etnische groepen te beheren, bewustzijn van culturele verschillen en deze te accepteren, beheersing van transculturele benadering, respect voor diversiteit). De meeste jeugdwerkers melden het belang van acceptatie van de verschillende culturele achtergronden en geduld als het gaat om psychologische trauma's en gebrek aan communicatie.
- Uitstekende organisatorische vaardigheden
- Geduldige en ondersteunende benadering met empathie en sociaal emotionele intelligentie om leerproblemen op te lossen om de echte behoeften van migranten te begrijpen, ruimdenkend en nieuwsgierig te zijn, creativiteit zodat jongerenwerker door middel van eerlijke communicatie erin slaagt een vertrouwensrelatie op te bouwen
- Open en gastvrije benadering
- Effectieve communicatieve en sociale vaardigheden - mondeling en schriftelijk met enthousiasme en impact. Duidelijk taalgebruik (omdat de migranten moeite kunnen hebben om een complexe taal te begrijpen)
- Taalvaardigheid in de nationale en moedertaal die gewoonlijk door deelnemer(s) wordt gebruikt
- Praktische ervaring met het leveren van inzetbaarheid en / of zakelijke vaardigheden, maar ook in de communicatie met autoriteiten en entiteiten.
- Een teamspeler
- Een gestructureerd persoon die ook flexibel is en anticipeert op veranderingen
- De vaardigheid om vertrouwelijkheid te respecteren
- Het vermogen om te motiveren en als rolmodel te fungeren
- Het vermogen om uit te gaan van gelijkheid en diversiteit
- Kennis van nationale en internationale wetgeving inzake immigratie en internationale bescherming; rechten en plichten van migranten; juridische procedures met betrekking tot de registratie van migranten en andere administratieve kwesties, daadwerkelijke en efficiënte verstrekking van informatie aan de migranten over documenten, school, werk, migranten op een adequate en efficiënte manier kunnen informeren over alle noodzakelijke stappen met betrekking tot documenten (registratieproces, goed kennis van het grondgebied en de beschikbare diensten om integratiemogelijkheden voor migranten te creëren).
- Kennis van psychologie, om te weten hoe je met getraumatiseerde mensen moet werken. Veel jeugdwerkers stellen dat weten "hoe je met getraumatiseerde mensen moet werken" een belangrijk thema en een belangrijke behoefte is.
- Werkervaring met doelgroep

- Ervaren trainer en facilitator van groepswork
- Ervaring met het leveren van een verscheidenheid aan lesmethoden met een praktische benadering en studentgericht.
- Ervaring met het lesgeven van ondernemersvaardigheden (bijv. Bedrijfsontwikkeling)
- Ervaring met het faciliteren van leren in kleine groepen
- Passende kwalificaties en begrip van het materiaal
- Beschikken over een hoog niveau van vaardigheden en een grondige kennis van het onderwezen gebied en de situatie (minderheid, migranten, het opzetten van een bedrijf)
- Intellectueel robuust met een goed opleidingsniveau
- Een goede standaard van de lokale taal en begrip van andere culturen
- Bereidheid om training te volgen om vaardigheden te ontwikkelen
- Ervaring met instructeurs, waaronder het werken met jongeren die middelbaar onderwijs of minder hebben genoten en ervaring met het werken met ngo's gericht op het bijstaan en / of integreren van migranten
- Specifieke kennis is vereist bij het omgaan met niet-begeleide minderjarigen en intercultureel bewustzijn

Job Description

Trainers, jeugdwerkers, coaches en mentoren om zich te verhouden tot verschillende profielen van migrerende ondernemers.

Een succesvolle coaching- of mentorrelatie is afhankelijk van wederzijds vertrouwen. Gebrek aan vertrouwen kan negatieve gevolgen hebben voor de uitkomsten. Wees echter voorzichtig: de relatie kan afhankelijkheid creëren wanneer coaches en mentoren te veel betrokken raken bij de zaken van de ondernemer.

Principiële Verantwoordelijkheden

- Plan en voer activiteiten uit voor een uitgebalanceerd programma dat voldoet aan de leerdoelen met behulp van verschillende leveringsmethoden
- Stel duidelijke leerdoelen vast voor alle sessies / workshops en communiceer deze naar de deelnemers
- Geef een verscheidenheid aan workshops door presentaties te geven, het leren in kleine groepen te vergemakkelijken en coaching.
- Maak materialen en trainingsruimten klaar voor sessie-activiteiten
- Identificeer en selecteer relevante trainingsbronnen om aan de behoeften van de deelnemers te voldoen
- Zorg voor een positieve en motiverende omgeving waarin deelnemers worden aangemoedigd om actief deel te nemen aan het leerproces
- Pedagogische informatie hebben om de leerpsychologie en cognitieve processen van jongeren te begrijpen
- Mentor- en coachingsvaardigheden
- Demonstreer cultureel bewustzijn en gevoeligheid, met het vermogen om potentiële problemen op te sporen die zouden kunnen ontstaan met betrekking tot het culturele profiel van het gastland [Opmerking: ik denk dat dit nodig is vanwege mogelijke conflicten tussen verschillende culturele en maatschappelijke normen, met name met betrekking tot de rechten van vrouwen en seksuele minderheden in Europa in vergelijking met het Midden-Oosten
- Feedback op en input voor cursusmateriaal en ontwerp

- Verzamel feedback van deelnemers en synthetiseer deze in een rapport
- Beoordeel de behoeften van jonge migranten om programma's correct te plannen en uit te voeren met betrekking tot gebieden zoals werk, wet- en regelgeving voor het opzetten van een bedrijf
- Controleer en beoordeel regelmatig de kwaliteit van het lokale jeugdwerkeraanbod
- Leid gemeenschaps- en milieuprojecten, woonactiviteiten, opleidingen en in-company trainingen
- Jonge migranten ondersteunen, ook in verschillende omgevingen, inclusief werkgelegenheid.
- Mentoren en coaches ondersteunen de migranten, waarbij ze een grotere sociale inclusie aanmoedigen
- Werk samen met professionals van andere organisaties die jonge migranten ondersteunen, zoals sociale zorg, gezondheidszorg, politie, onderwijs, jeugdteams en lokale autoriteiten
- Het bijwonen van en bijdragen aan bijeenkomsten van meerdere instanties, waarbij praktijkmensen uit verschillende sectoren samenkomen
- Woon regelmatig trainings- en ontwikkelingsmogelijkheden bij om een up-to-date kennis van de ontwikkelingen op het gebied van handel en vluchtelingenbeleid te behouden
- Administreer en onderhoud effectieve registratiesystemen en reageer op vragen
- Werk samen met gezinnen van jonge migranten om steun te verwerven voor verbeterde voorzieningen en pleit voor de belangen van jonge migranten
- Businessplannen opstellen, rapporten schrijven en formele presentaties geven aan financieringsinstanties

Begeleiding van de rol van de persoonlijke mentor (jeugdwerker / trainer) binnen YME

Introductie

Het zou ideaal zijn als alle deelnemers tijdens hun training een persoonlijke mentor krijgen toegewezen. De persoonlijke mentor is een hulpmiddel van onschatbare waarde voor deelnemers. Kwaliteitsvolle mentoring is sterk afhankelijk van een goede relatie tussen mentor en student.

De Personal Mentor is er om deelnemers aan te moedigen en te ondersteunen om hun eigen belangen te behartigen - of het nu gaat om hun opleiding, werkervaring, het opzetten van een bedrijf of andere aspecten van hun leven. Persoonlijke mentoren geven begeleiding en advies, bespreken de voortgang en helpen deelnemers bij het ontwikkelen van een scala aan culturele en professionele vaardigheden.

The Personal Mentor provides each participant with a named contact, who they can talk to about their development and any personal concerns. They are therefore extremely influential in enhancing the quality of the migrant students' experience.

De persoonlijke mentor speelt een sleutelrol bij het ondersteunen van de deelnemers om zelfvertrouwen en ook hun potentieel te verwerven en om advies te geven en hen zo nodig door te verwijzen naar geschikte bronnen van advies en begeleiding. Soms kan het nodig zijn dat de mentor de deelnemers positief uitdaagt over hun voortgang, prestaties of aanwezigheid en een langdurige relatie opbouwt.

De mentor moet de verantwoordelijkheden van de deelnemers vaststellen

Het is belangrijk dat de mentor expliciet is met de deelnemers over hun verantwoordelijkheden om een succesvolle relatie te verzekeren. Benadrukt moet worden dat de relatie tussen deelnemer en organisatie (inclusief de mentor) een cliënt-dienstverlener is en dat de relatie onderhevig is aan nationale wetten. Benadrukt moet ook worden dat deze wetten zowel de klant als de dienstverlener beschermen.

Deze verantwoordelijkheden omvatten minimaal:

- Neem contact op met jouw mentor als je van tevoren weet dat je afwezig zal zijn en / of spreek een ander tijdstip af om elkaar te ontmoeten, bijvoorbeeld als je ziek bent en niet in staat bent om de training en stage te volgen
- Wees proactief in het zoeken naar ondersteuning wanneer dat nodig is
- Praat over eventuele handicap, gezondheidstoestand of religieuze en culturele belemmeringen om de juiste ondersteuning te vinden
- Meld problemen die hun aanwezigheid aantasten of een negatief effect hebben op hun voortgang
- Toon respect voor jouw collega's en personeel van hun organisatie, mentor elk ander personeelslid waarmee ze in contact komen.
- Toon respect voor de waarden en overtuigingen die bij de lokale cultuur horen en bij de culturen van leeftijdsgenoten
- Maak zo snel mogelijk een overzicht waar en wanneer uw persoonlijke mentor beschikbaar is
- Laat de mentor weten of je ondersteuning nodig hebt om problemen op te lossen die verband houden met jouw opleiding of persoonlijk leven.
- Benader uw persoonlijke mentor wanneer je daarom wordt gevraagd en bereid je constructief voor op deze bijeenkomsten. Hoewel het de verantwoordelijkheid van jouw mentor is om regelmatig bijeenkomsten op te zetten en je hiervoor uit te nodigen, is het jouw verantwoordelijkheid om ze bij te wonen. Mentoren zullen worden gevraagd een register bij te houden van alle deelnemers die deze bijeenkomsten niet bijwonen.
- Volg voor jezelf elk advies op

Het belang van de eerste ontmoeting met uw deelnemers en het assessment raamwerk.

De mentor moet een basis leggen voor een goede relatie. Het is belangrijk om vanaf het begin de grenzen van de relatie duidelijk te maken:

- Ondersteuning van jonge migranten: aanmoedigen om verantwoordelijkheid te nemen voor het communiceren van hun behoeften en voor het zoeken naar passende ondersteuning.
- Identificeren van het probleem: probeer de aard van het probleem vast te stellen en ga er niet van tevoren van uit dat u weet wat het probleem is.
- Ondersteuning bieden: persoonlijke mentor kiest er vaak voor om jonge migranten zelf te ondersteunen, maar onthoud te allen tijde dat u nooit meer aanneemt dan u aankan en verwijst de jonge migrant naar passende ondersteuning wanneer dat nodig is.
- Verduidelijk voor de deelnemer de rol van persoonlijke mentor.
- Stel vast hoe deelnemers contact kunnen opnemen met de mentor, inclusief spreekuren.
- Bespreek en spreek basisregels en grenzen voor samenwerking af.
- Vraag de deelnemers naar zichzelf, hun beslissing om aan het programma te beginnen.
- Vraag naar hun woonsituatie, accommodatie - zijn er problemen.

- Check Controleer of ze op de hoogte zijn van hun rooster (d.w.z. van training, mentorials, stage enz.)
- Moedig de deelnemers aan om zich van tevoren op hun vergaderingen voor te bereiden
- Help de deelnemer zijn eigen verantwoordelijkheden te begrijpen (voor zichzelf, de groep, uw organisatie en hun werkervaring).
- Zorg ervoor dat ze weten welke ondersteuning beschikbaar is in geval van nood. Communiceer de volgende onderwerpen aan het einde van de meeting.
- Moedig de student aan om zijn / haar reeds verworven vaardigheden, competenties en achtergrondkennis over te brengen aan leeftijdsgenoten als een aanwinst voor zijn / haar leerproces.



								Name Naam van de deelnemer Evalueer de deelnemer door 1-10 te scoren (1-10 niet bestaand - 10 uitstekend)
								De Ondernemers - Mind set
								Onderneming Risico Management
								Op zoek naar een baan / start-up idee
								Conduct a skills audit
								Solliciteren/start up idee
								Resourcing skills
								Voorbereiding op een interview / klanten / banken
								Completion of IDP
								Interview & communicatie vaardigheden
								Review own progress against IDP
								Self-management vaardigheden
								Features of your work
								Creatief problemen oplossen
								Selection of a project
								Creativiteit en innovatieve vaardigheden
								Writing a report
								Houd een presentatie
								Communicatie Skills



								Naam van de deelnemer Geef ze een score van 1-10 (1 - niet bestaand - 10 uitstekend)
								Op zoek naar een baan / idee
								Solliciteren voor een baan / fondsen / beurzen
								Vorbereiding op een interview met instellingen / banken etc.
								Interview vaardigheden
								Self-management vaardigheden
								Loopbaanontwikkeling