Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

IO5: MMM Effizienz-Untersuchung (Efficiency Study)

MMM – MIGRANT MENTORSHIP MODEL

AGREEMENT NUMBER:
2017-1-SI01-KA204-035587

This project has been funded with support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

1. Einführung

Um den Entwicklungsprozess der zukünftigen Mentoren[1], das Curriculum und seine Auswirkungen sowie die zukünftige Arbeit der Mentoren überprüfen zu können, ist es notwendig, eine projektbegleitende Evaluation mit Status Quo Bewertungen durchzuführen.

Diese erste Bewertung beschreibt den Zustand VOR dem ersten Training aus verschiedenen Perspektiven.

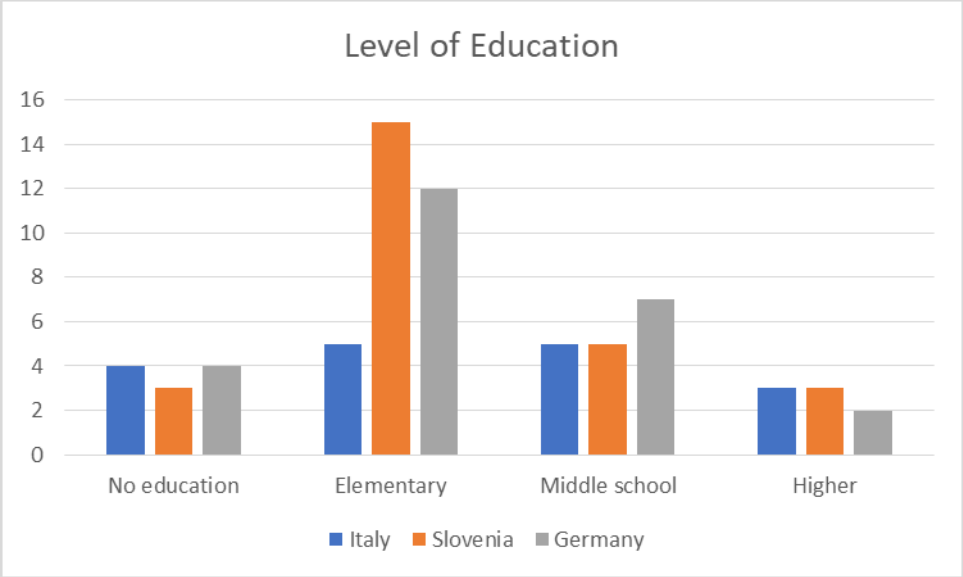
Wir vergleichen die verschiedenen nationalen Ergebnisse und ziehen die entsprechenden Schlussfolgerungen. Die Anzahl der Befragten ist im statistischen Sinne sicherlich nicht signifikant und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie spiegeln jedoch die Wahrnehmung aller Projektmitarbeiter, Teilnehmer und Stakeholder wider.

[1] Wir benutzen die männliche Form statt der weiblichen und/oder Transgender-Version

2. Migrantenbefragung

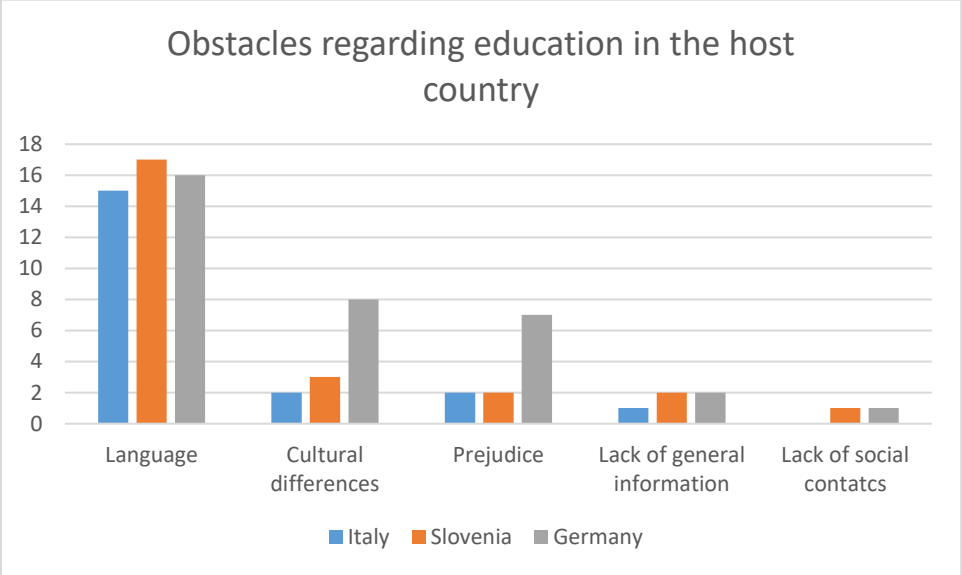
Insgesamt gab es zwischen 50 und 80 Antworten auf unsere Fragen. Auf einige Fragen haben nicht alle Teilnehmer geantwortet..

Graph 1:



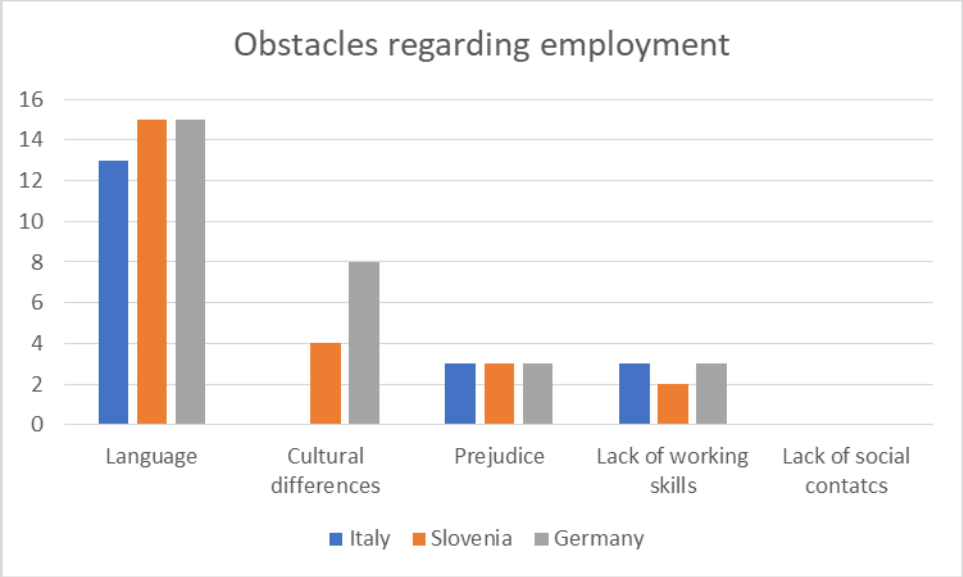
Die Migranten in den drei Partnerländern zeichnen in etwa das gleiche Bild von ihrer eigenen Bildungssituation. Die meisten von ihnen haben die Grundschule erreicht, viele haben den mittleren Schulabschluss und nur sehr wenige haben zum Beispiel einen Hochschulabschluss. Aber es ist auch erstaunlich, dass einige (unbegleitete) junge Migranten keinen Schulabschluss haben. Dies ist wahrscheinlich auf ihren Ursprung in Kriegsgebieten zurückzuführen.

Graph 2:



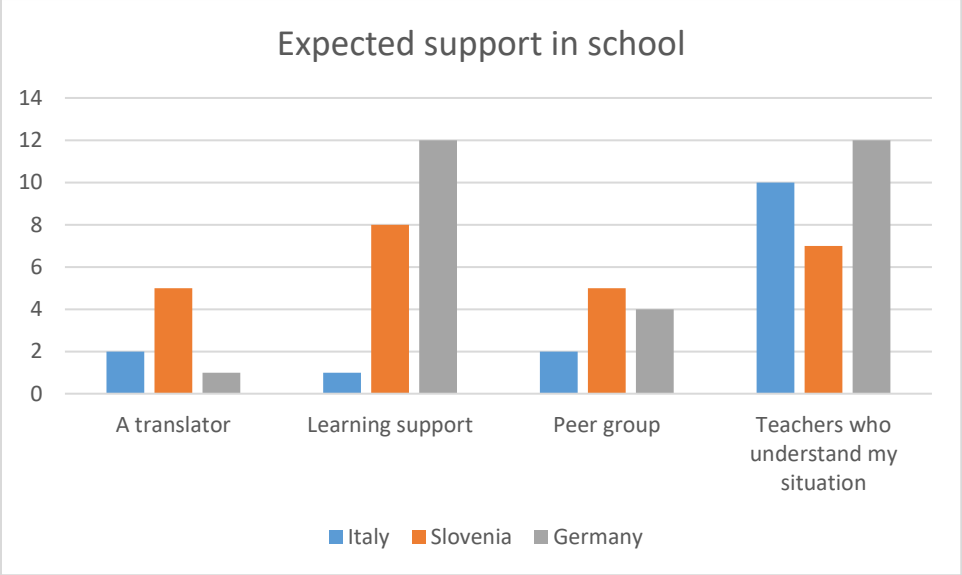
Die größte Sorge für Neuankömmlinge ist ihre Angst, die Sprache nicht schnell und gut genug lernen zu können. Im Gegensatz zu Slowenien und Italien ist es den Migranten in Deutschland ein besonderes Anliegen, dass sie den kulturellen Herausforderungen nicht gewachsen sind oder Opfer von Vorurteilen werden.

Graph 3:



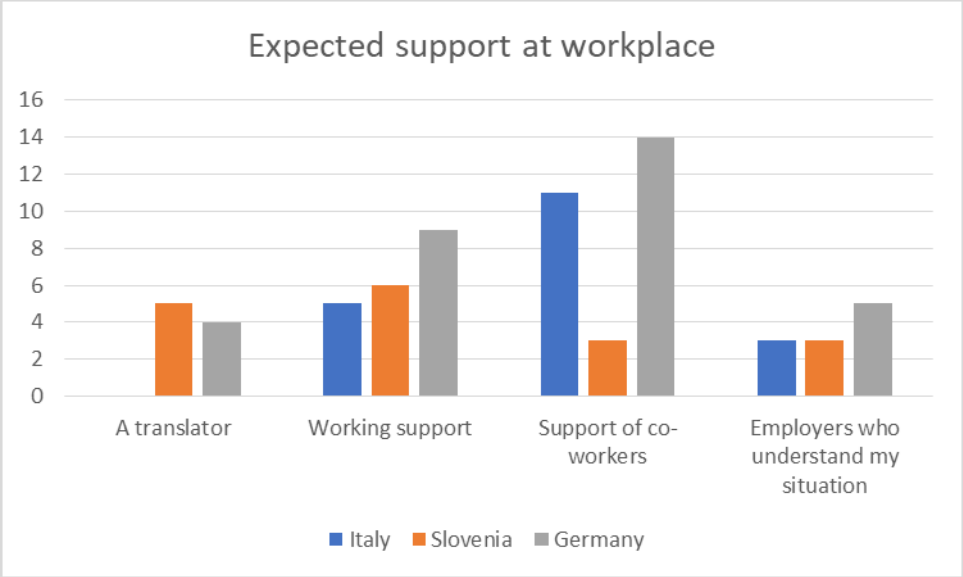
Wie bisher geht es hier um die unzureichende Beherrschung der Sprache des Gastlandes. Auch hier sind insbesondere Migranten in Deutschland aufgrund des Verdachts großer kultureller Unterschiede sehr besorgt.

Graph 4:



Die Befragten in Slowenien zeigen den Wunsch nach Unterstützung in der Schule, die gleichmäßig auf alle vier Bereiche verteilt ist. In Deutschland ist der Wunsch nach Lernförderung deutlich höher, und für alle drei Länder wünschen sich die Migranten ein gutes Verständnis der Lehrer für ihre Situation. Basierend auf der Umfrage und den Erfahrungen der Partner mit Migranten können wir vermuten, dass sich dies auf psychologisches Verständnis, Aufmerksamkeit und/oder den Wunsch bezieht, mit zusätzlicher Aufmerksamkeit behandelt zu werden..

Graph 5:



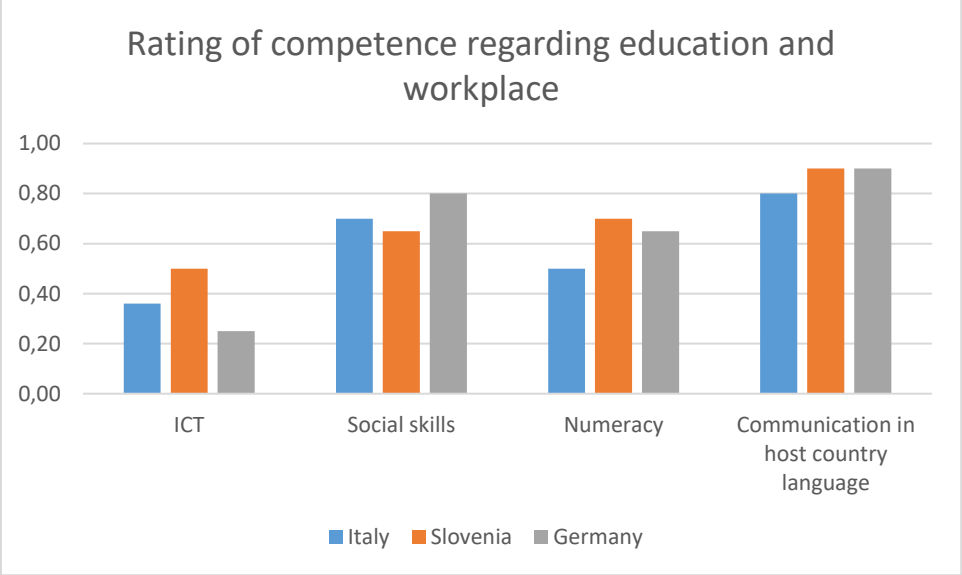
Es war sehr überraschend zu sehen, dass niemand in Italien eine Übersetzung bei der Arbeit erwartet hat. Dies korrespondiert mit der Tatsache, dass Migranten in Italien sehr stark auf die Unterstützung von Mitarbeitern gewartet haben.

Auffallend ist auch, dass die Migranten in Deutschland die Unterstützung der Mitarbeiter in besonders hohem Maße erwartet haben.

Dieses Ergebnis kann aber auch unterschiedlich interpretiert werden: Es ist sehr überraschend, dass Migranten in Slowenien von ihren Mitarbeitern so viel weniger Unterstützung erwarteten als ihre Kollegen in Deutschland und Italien.

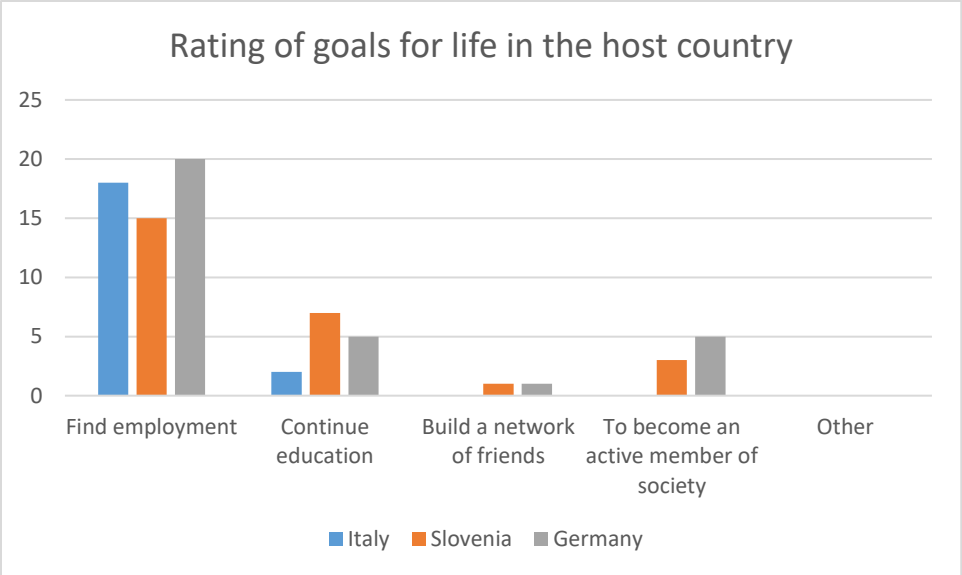
Dies könnte auf einen statistischen Ausreißer hinweisen, war aber in der Auswertung nicht nachvollziehbar..

Graph 6:



Dieses Ergebnis zeigt ein erstaunlich einheitliches Bild: IKT-Kenntnisse sind wichtig, aber der Schwerpunkt liegt auf sozialen Fähigkeiten, Rechenfertigkeiten und insbesondere der Kommunikation in der Landessprache.

Graph 7:

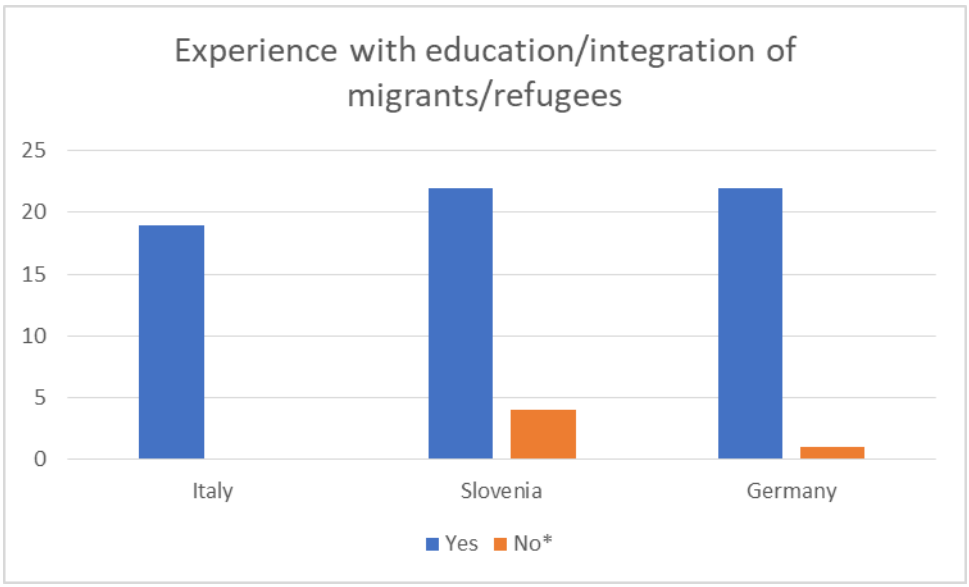


Wie zu erwarten war, wollen die Neuankömmlinge zunächst einen Job finden und/oder ihre Ausbildung erweitern. Alle anderen Dinge spielen zu diesem Zeitpunkt keine große Rolle.

3. Befragung der Pädagogen

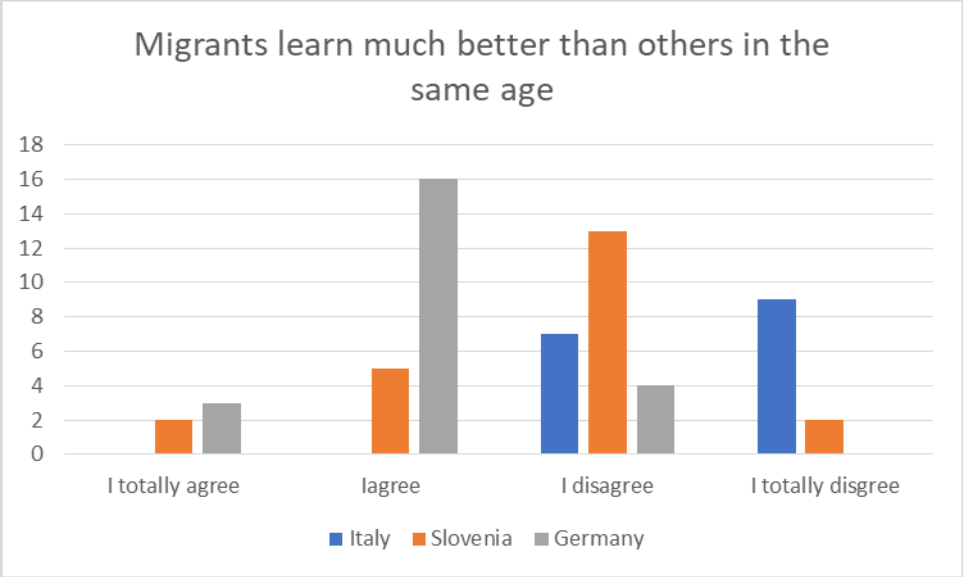
Zwischen 50 und 70 Ausbildern, Trainern und Pädagogen, die die Migranten und zukünftigen Mentoren ausbilden, haben folgende Fragenreihen beantwortet.

Graph 1:



Vor allem die teilnehmenden Pädagogen haben Erfahrungen in der Integrationsarbeit mit Migranten und Flüchtlingen.

Graph 2:

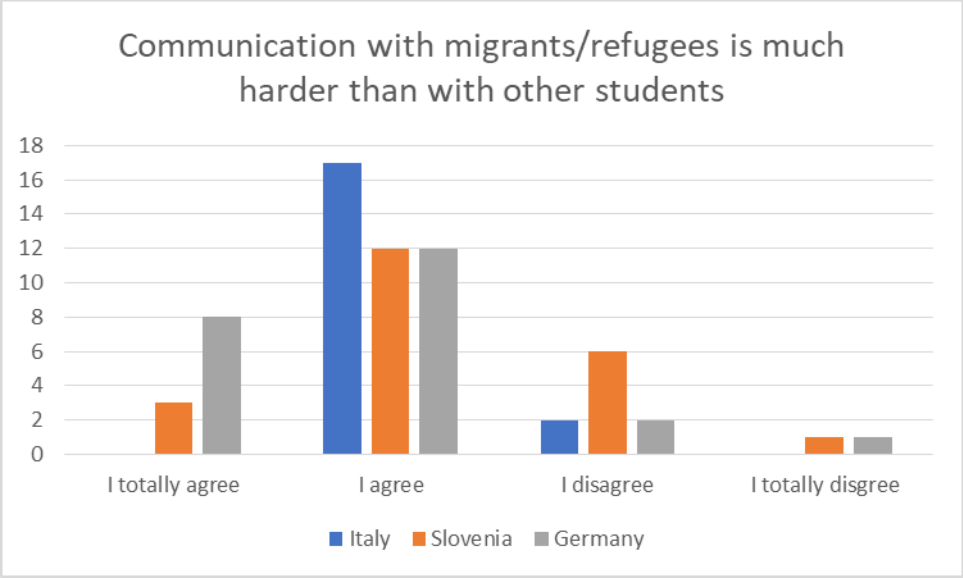


Hier sieht man eine sehr ungleiche Verteilung der Bewertung der Aussage. Pädagogen in Italien sind der Meinung, dass Migranten eigentlich nicht besser lernen als einheimische Schüler.

Andererseits vermuten vor allem slowenische Lehrer, dass dies mehr oder weniger zutrifft, während deutsche Lehrer dies deutlich positiver sehen als ihre slowenischen Kollegen.

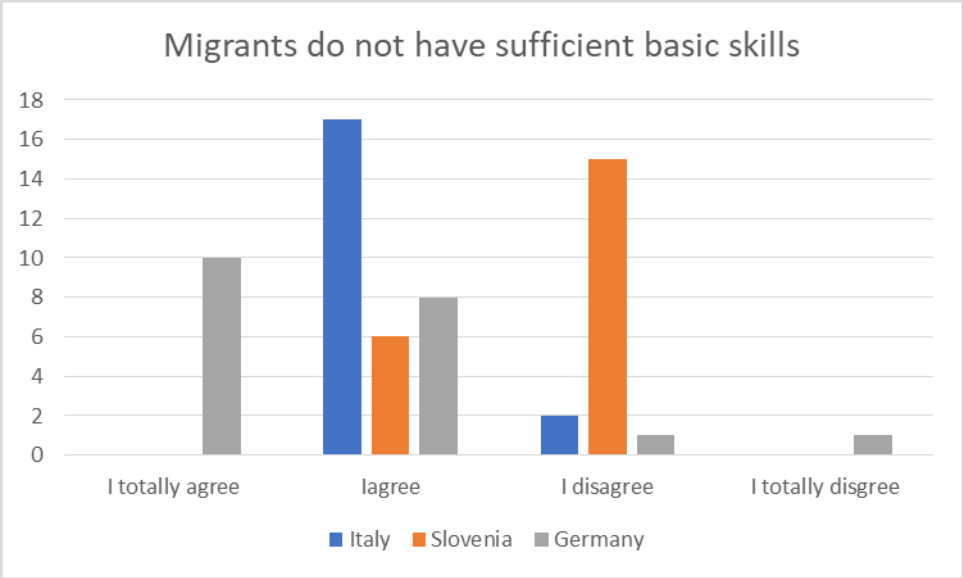
Die Annahme deutet darauf hin, dass hier eine signifikante Verbindung zu den Arbeitsmärkten besteht. Die Bewertung lässt jedoch nicht zu, dass "je mehr Arbeiter gesucht werden, desto besser die vorläufige positive Einstellung".

Graph 3:



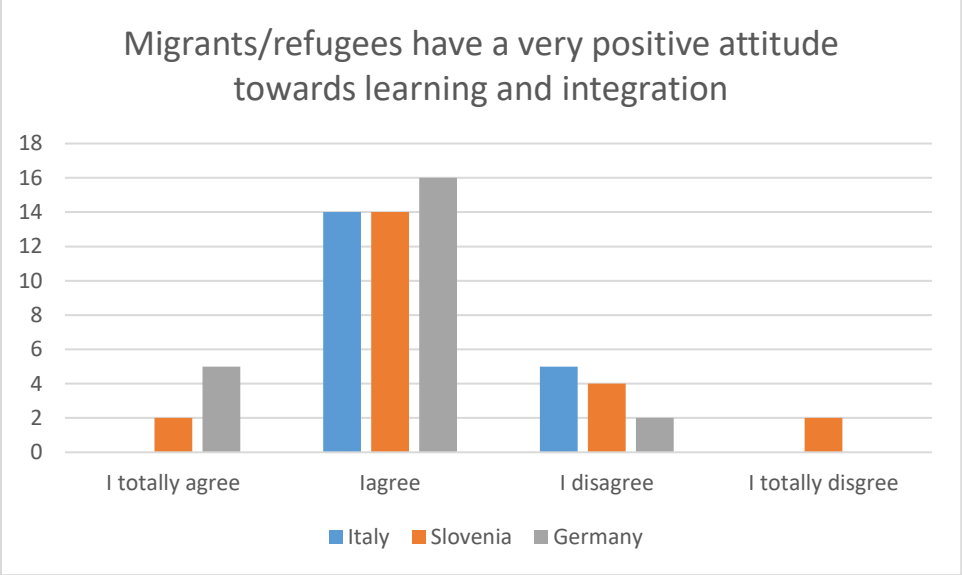
Alle beteiligten Pädagogen sagen, dass die Kommunikation mit ihrer Zielgruppe schwieriger ist, aber insgesamt gibt es keine besonderen Ausreißer, außer der Tatsache, dass eine große Anzahl von Deutschlehrern die Kommunikation als besonders schwierig einschätzte.

Graph 4:



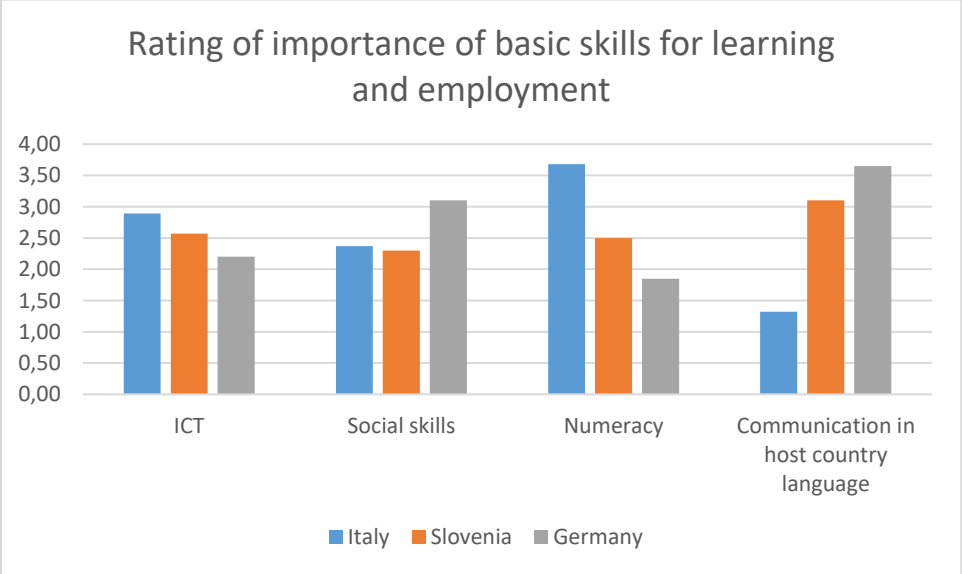
Die meisten Befragten sagen, dass Migranten nicht über ausreichende Grundkenntnisse verfügen. Dies wird aus deutscher Sicht (vielleicht aufgrund der Anforderungen des Dualen Systems) noch verstärkt. Auffallend ist auch, dass die slowenischen Erzieher dies weniger streng beurteilen.

Graph 5:



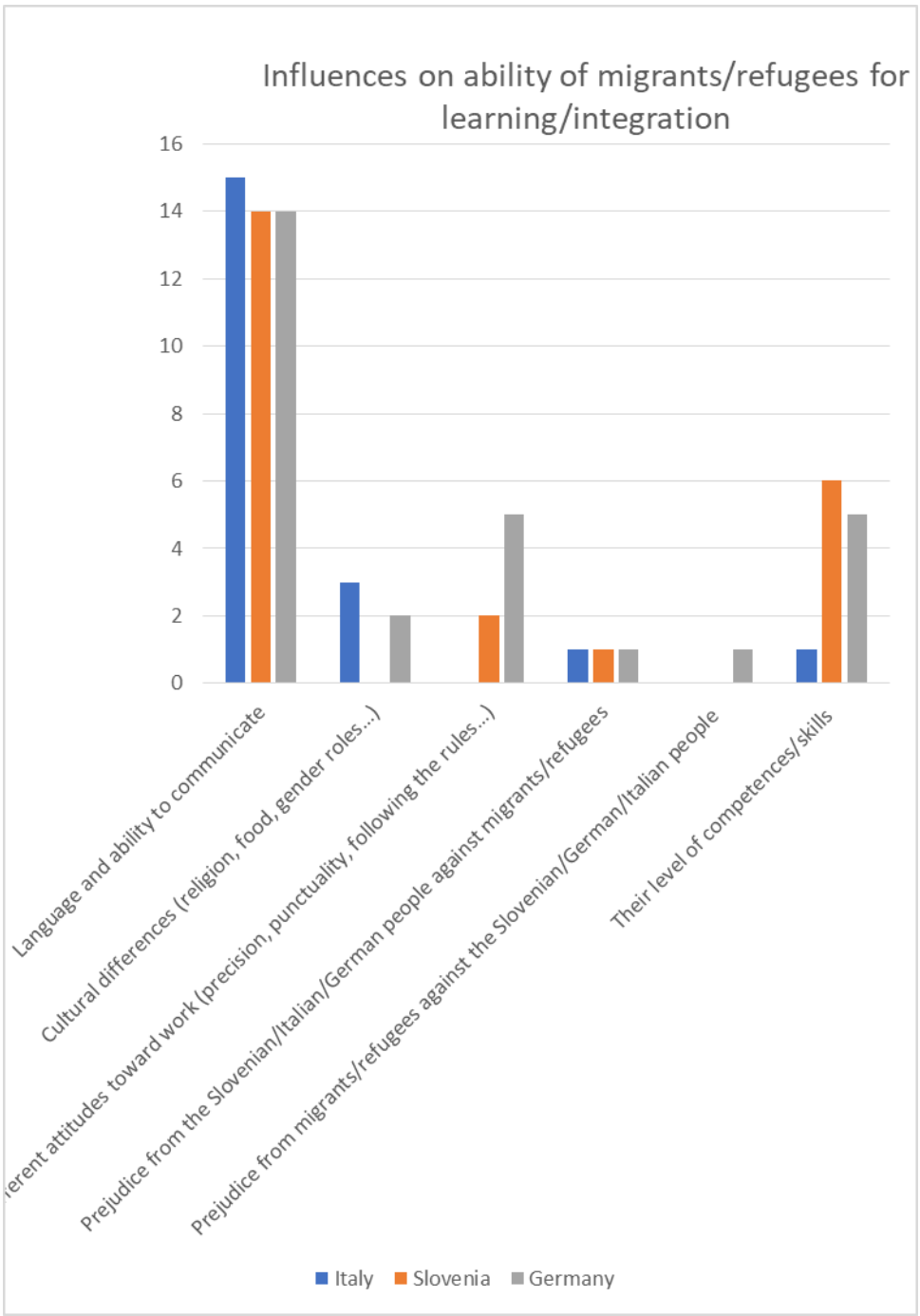
Die Aussage ist über die Landesgrenzen hinweg klar: Es wird festgestellt, dass die Lern- und Integrationsmotivation von Migranten/Flüchtlingen konstant gut ist.

Graph 6:



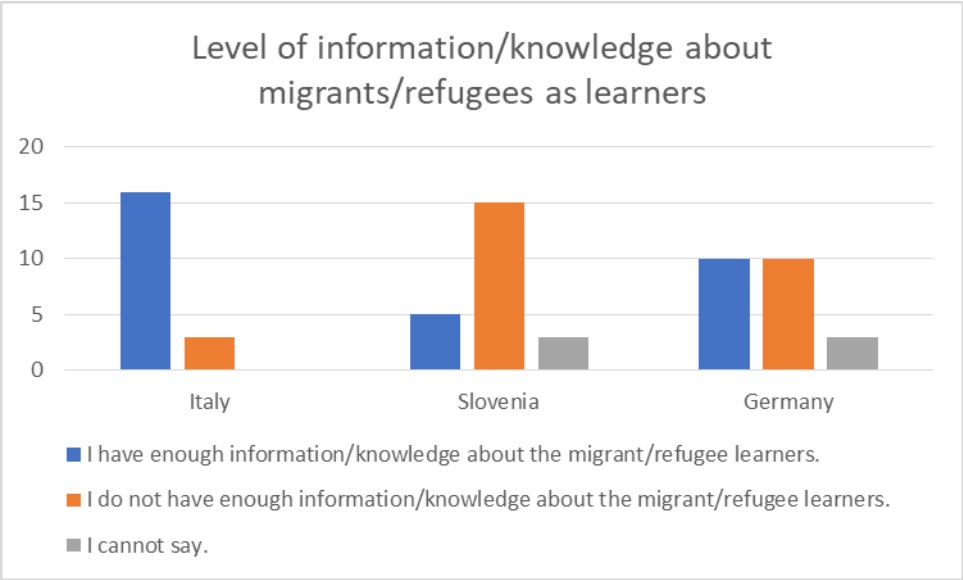
Die Antworten der Pädagogen geben ein mehr oder weniger einheitliches Bild und es ist keine Bedeutung eines einzelnen Bereichs (IKT, soziale Kompetenzen, Rechnen, Kommunikation) erkennbar. Vielleicht sollte hervorgehoben werden, dass die italienischen Kollegen die Rechenfertigkeiten für besonders wichtig halten und dass die deutschen Kollegen die Kommunikation genauso einschätzen.

Graph 7:



Das länderübergreifende Ergebnis ist eindeutig: Vor allem die Sprache und die Kompetenzen - mitgebracht oder erlernt - sind die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration.

Graph 8:

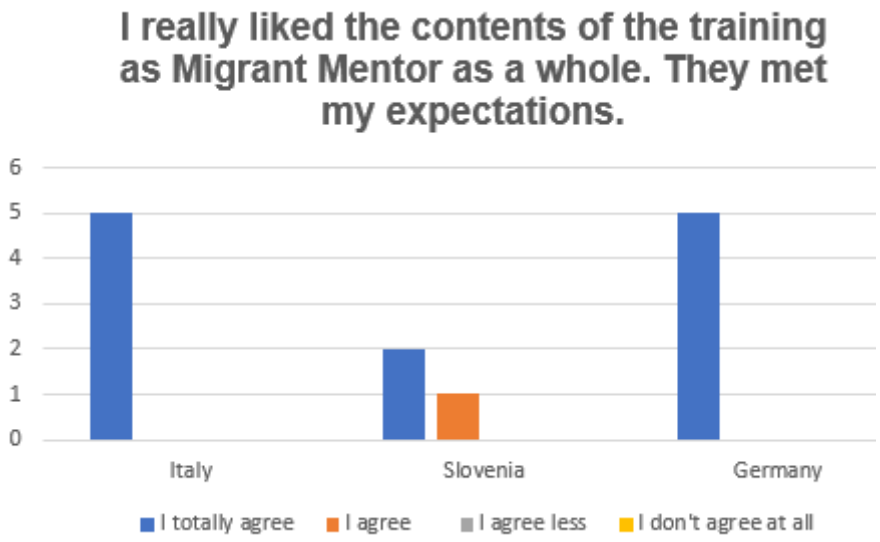


Die Pädagogen beschreiben subjektiv sehr unterschiedliche Wahrnehmungen: Die italienischen Kollegen fühlen sich absolut und sehr gut informiert, die slowenischen Kollegen fühlen sich weniger gut informiert und die deutschen Kollegen fühlen sich "mehr oder weniger gut informiert".
Hier muss gesagt werden, dass "informiert zu sein" immer ein sehr subjektives Gefühl ist.

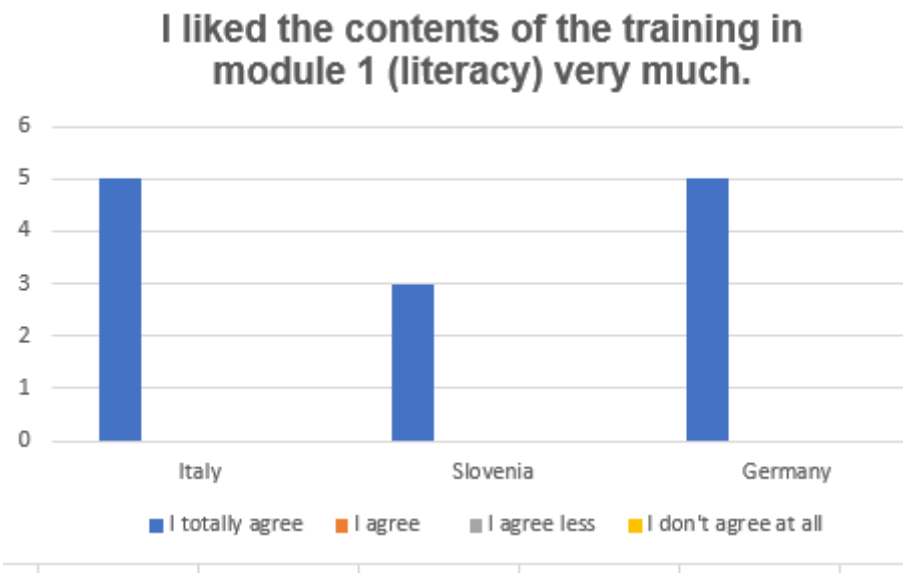
4. Befragung der Mentoren (Migrant Mentors)

Diese Befragung diente der Kontrolle der Ausbildung der Migrant Mentoren. Dabei wurden in Deutschland 5, in Slowenien 3 und Italien 5 ausgebildete Migrant Mentoren befragt.
Der Zufriedenheitsgrad liegt außergewöhnlich hoch. Durchweg haben ALLE befragten Migrant Mentoren den Aussagen völlig bzw. ganz zugestimmt. Und sogar die Kontrollfrage (Graph 9) bestätigt diesen Befund.
Aus diesem Grund hat der Evaluator darauf verzichtet, jeden einzelnen Graph gesondert zu bewerten.

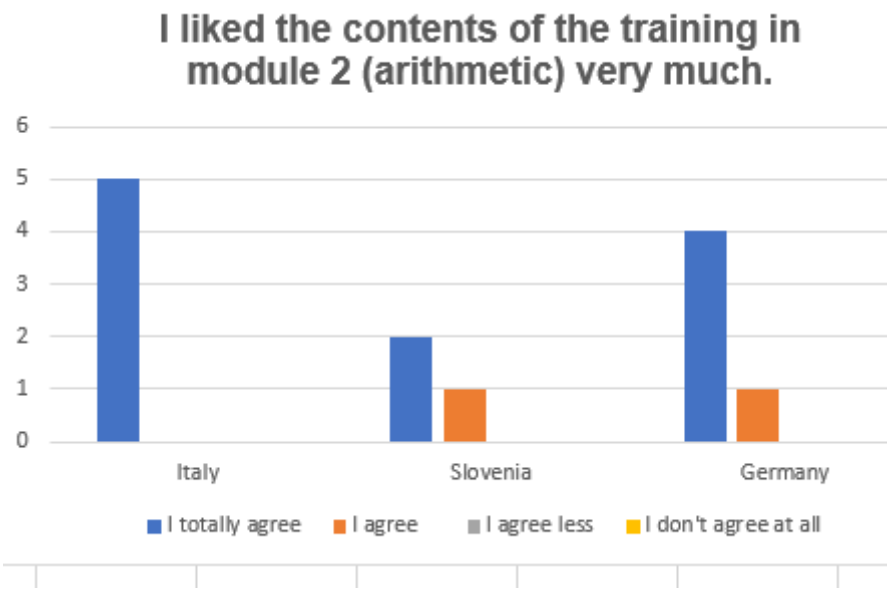
Graph 1:



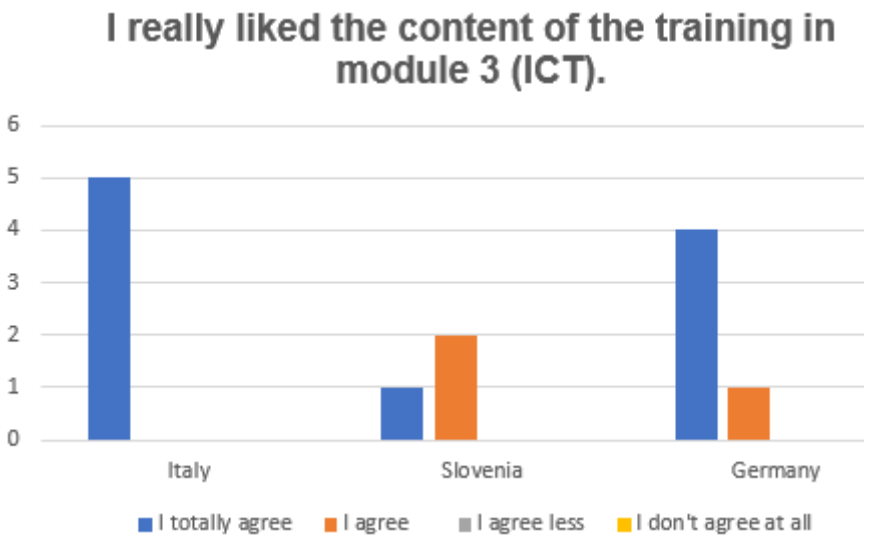
Graph 2:



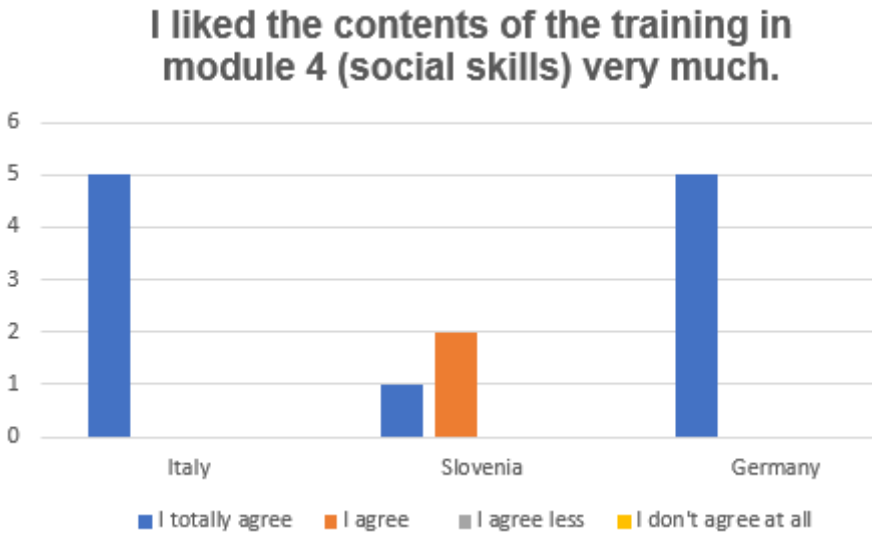
Graph 3:



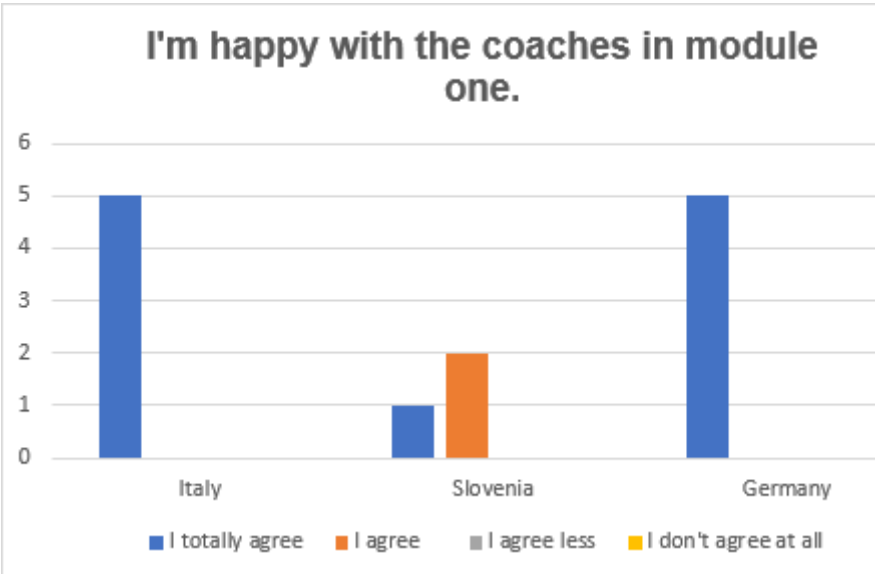
Graph 4:



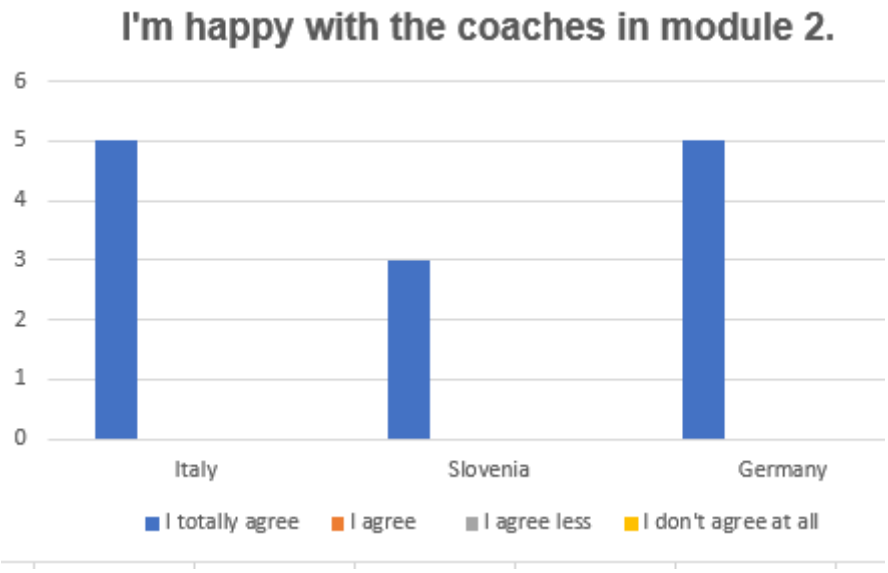
Graph 5:



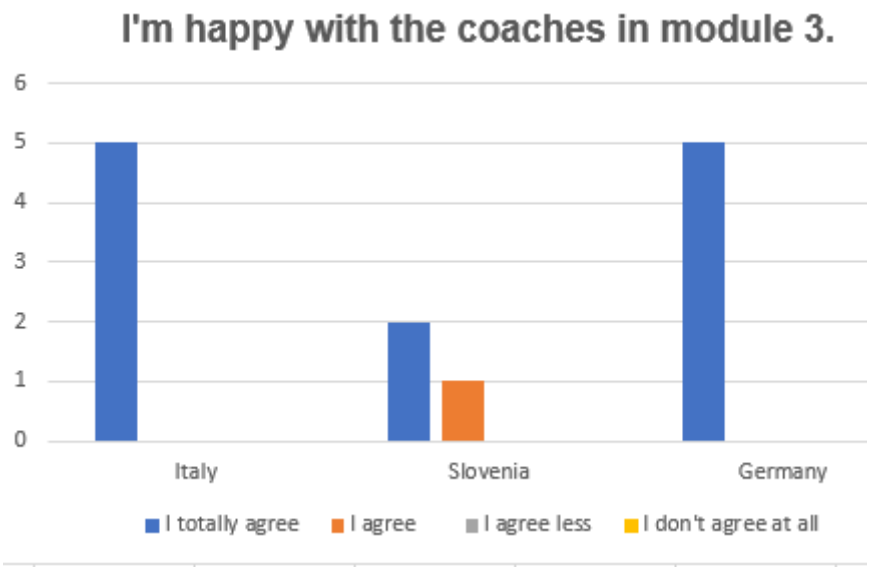
Graph 6:



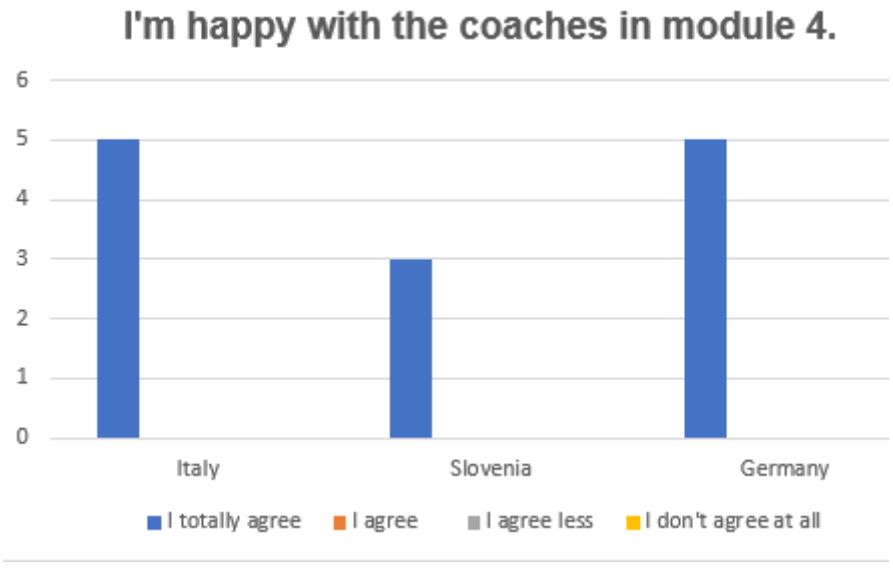
Graph 7:



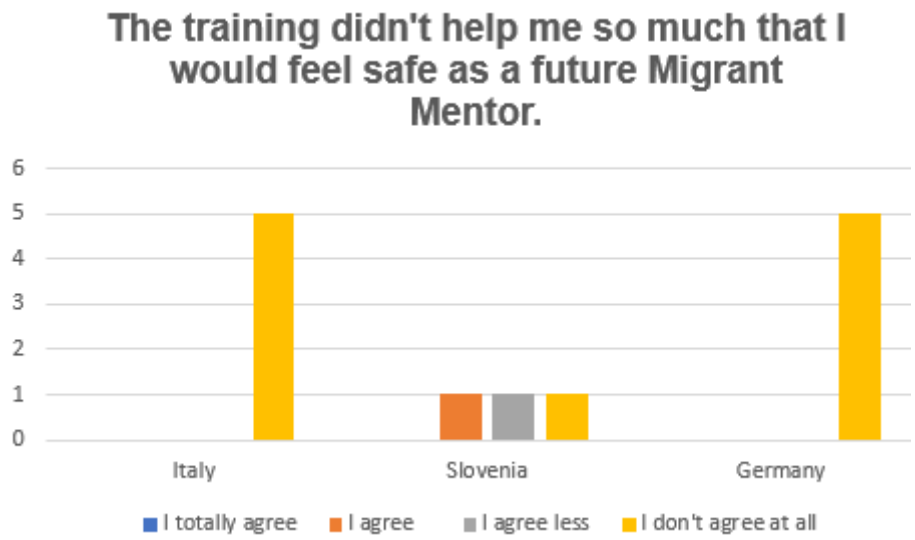
Graph 8:



Graph 9:



Graph 9:



Ausschließlich bei dieser Kontrollfrage haben die slowenischen Migrant Mentors etwas unterschiedlicher geantwortet, aber sehr wohl differenziert. Allerdings lässt sich aufgrund der Zahl der Beantwortenden keine allgemeine Schlussfolgerung ziehen.

5. Befragung der Migranten nach dem Training (After Training-Evaluation)

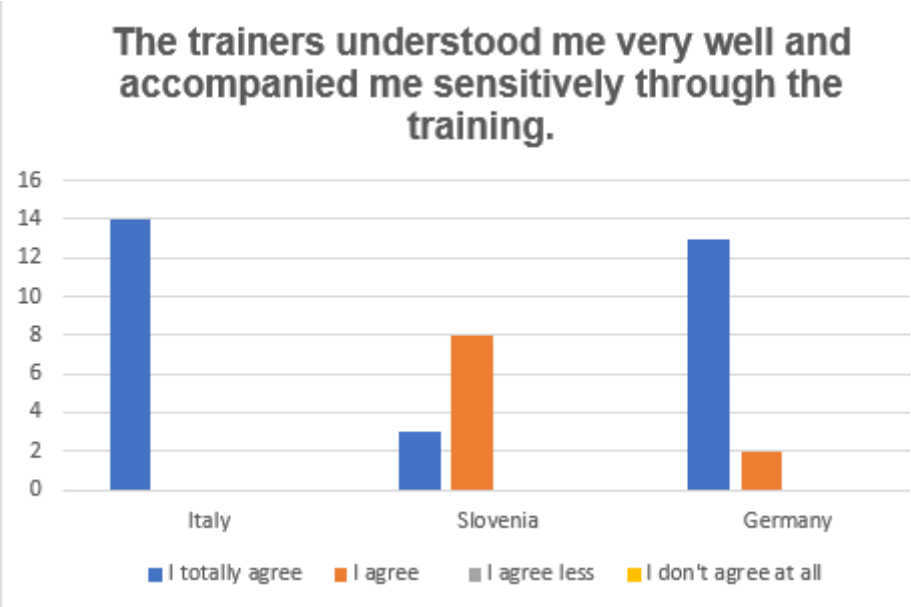
Eine wichtige Auswertung bezieht sich auf den ausgebildeten Migranten durch die Migrant Mentors. Dabei 14 italienische, 11 slowenische und 15 deutsche Migranten nach Absolvierung des Trainings befragt.

Hier fällt im besonderen Maße auf, dass die „italienischen“ Migranten zu 100% völlig zufrieden mit ihren Trainern waren. Man könnte vermuten, dass die Migrant Mentors ihre Aufgabe hervorragend gemacht haben, allerdings konnte der Evaluator in Slowenien auch ein besonders herzliches Miteinander beobachten. Vermutlich hat diese Konstellation dazu beigetragen, dass hier der „selbst gefühlte Erfolg“ von den Befragten als besonders gut bewertet wurde.

Und auch hier liegt der Zufriedenheitswert wie bei der Befragung im Kapitel 4 sehr hoch. Aus diesem Grund hat der Evaluator darauf verzichtet, jeden einzelnen Graph gesondert zu bewerten.

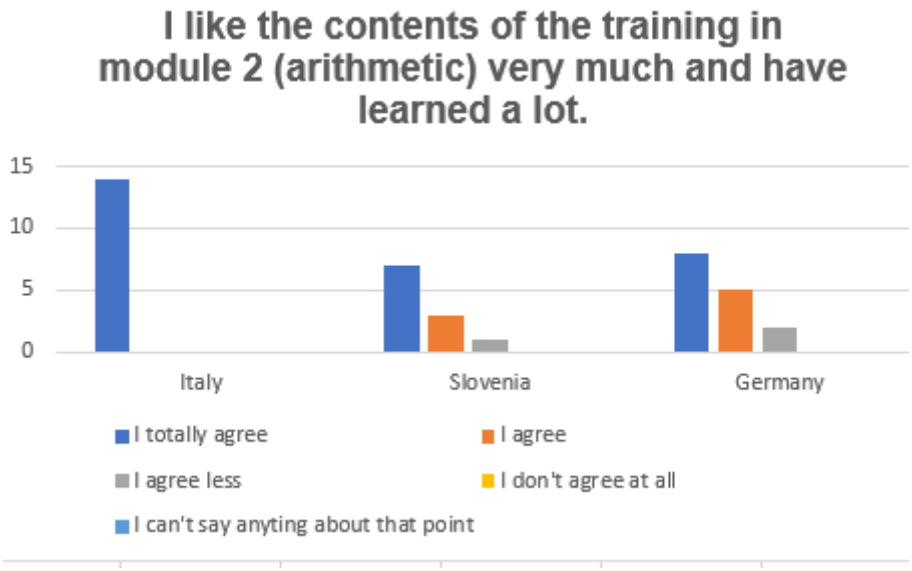
Graph 1:

Graph 2:

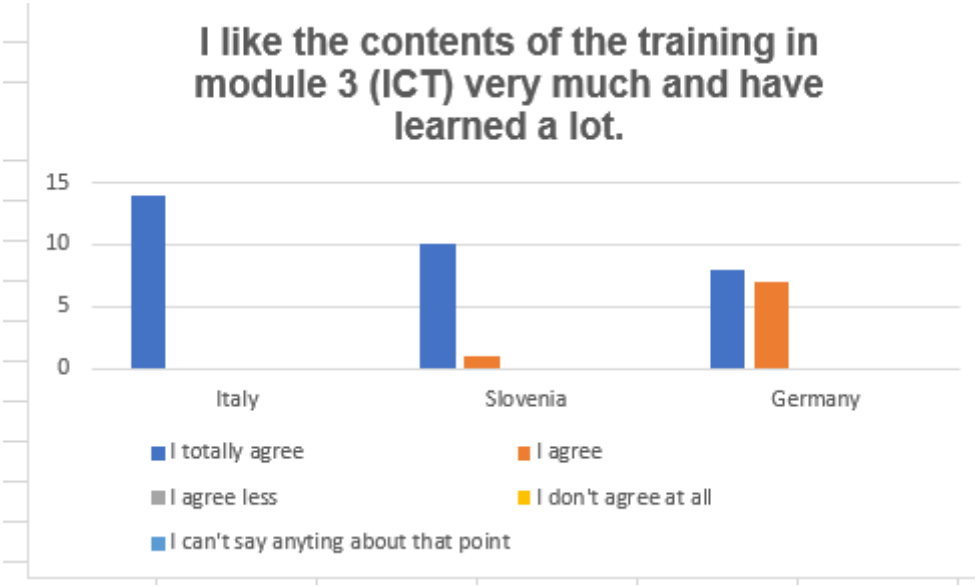


Graph 3:

Graph 4:

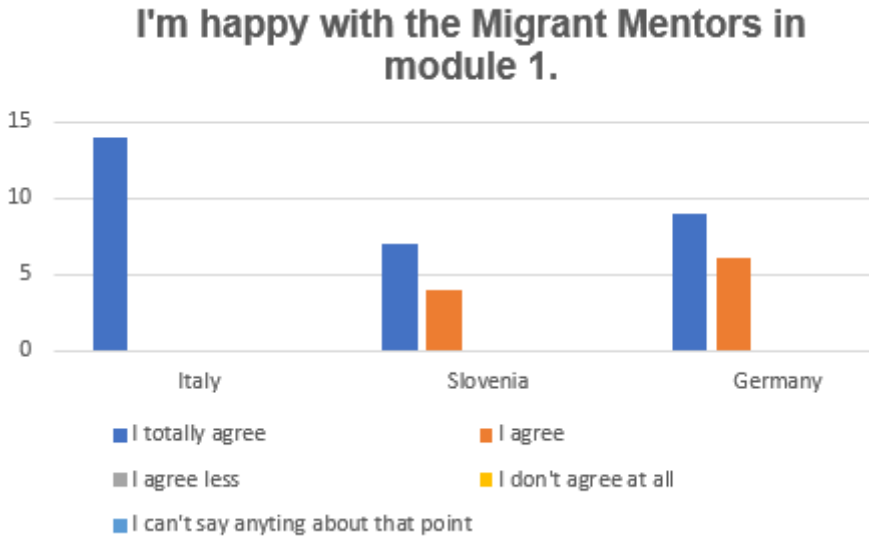


Graph 5:

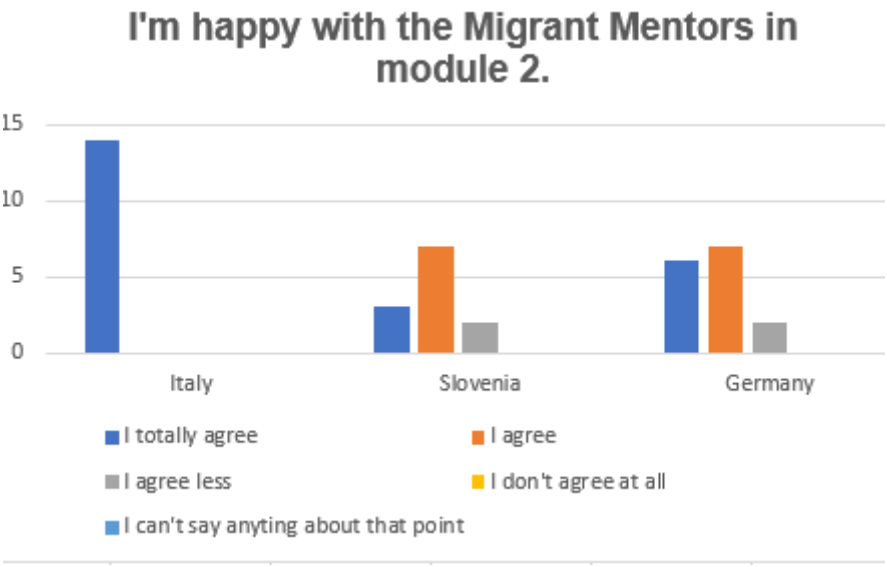


Graph 6:

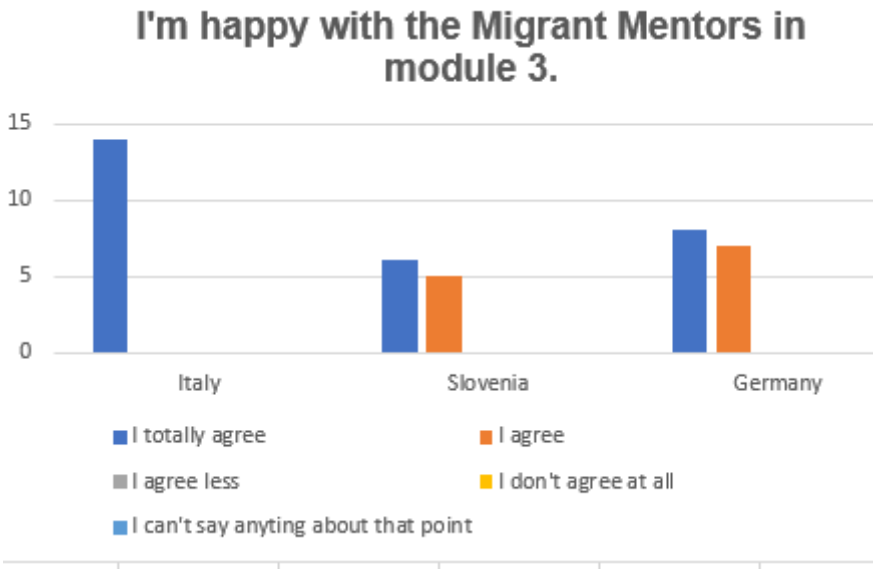
Graph 7:



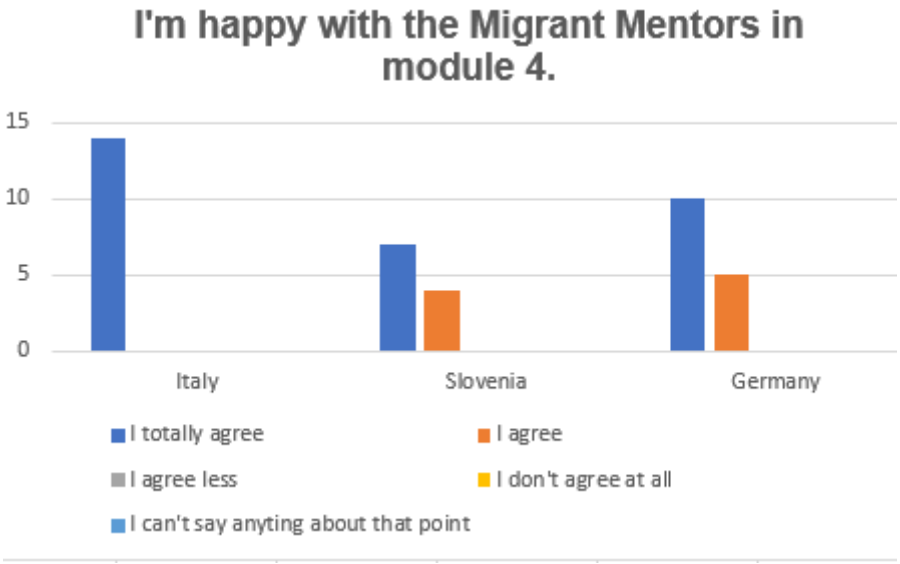
Graph 8:



Graph 9:



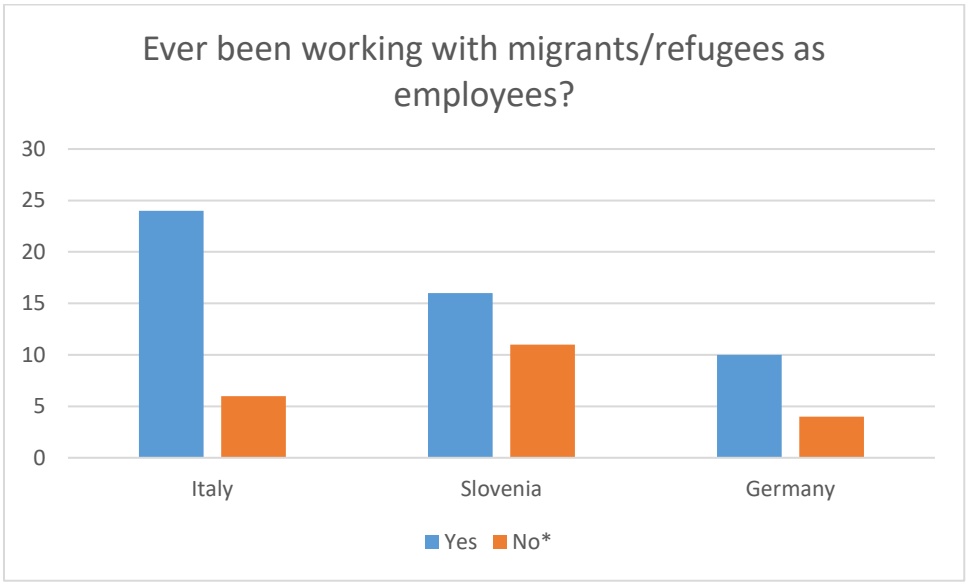
Graph 10:


I'm happy with the Migrant Mentors in module 4.
15
10
5
0
Italy
Slovenia
Germany
I totally agree
I agree
I agree less
I don't agree at all
I can't say anyting about that point

6. Unternehmerbefragung

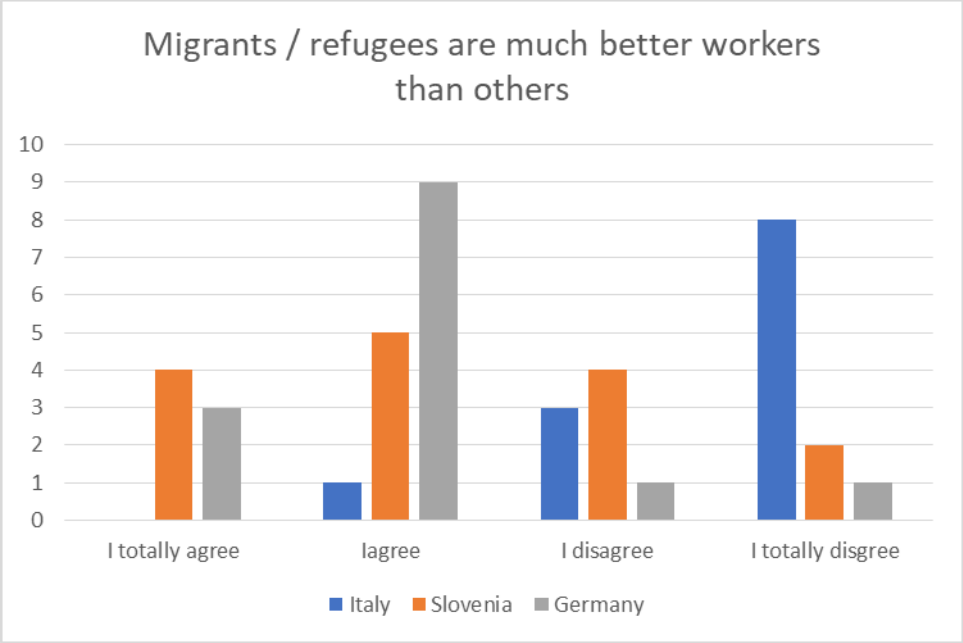
In Italien und Slowenien beantworteten mehr als 25 Arbeitgeber die Fragen, in Deutschland nur 14.

Graph 1:



Die meisten Arbeitgeber sind es gewohnt, mit Migranten/Flüchtlingen als Arbeitnehmer zu arbeiten.

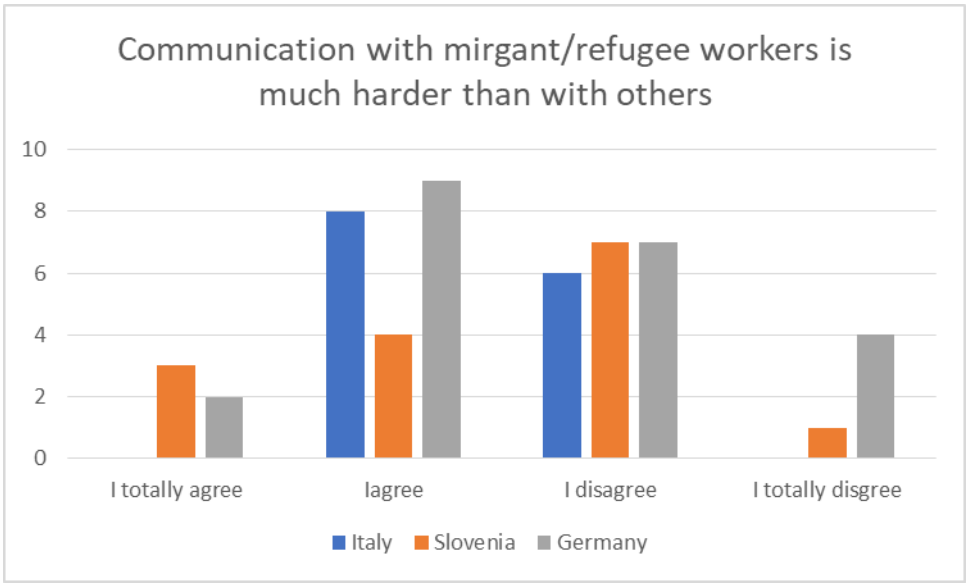
Graph 2:



Hier sehen wir eine sehr unterschiedliche Meinung in den einzelnen Ländern. Während in Slowenien und Deutschland eine beträchtliche Anzahl von Arbeitgebern angibt, dass sie sich ganz oder grundsätzlich einig sind, geben die italienischen Arbeitgeber eine sehr negative Bewertung ab.

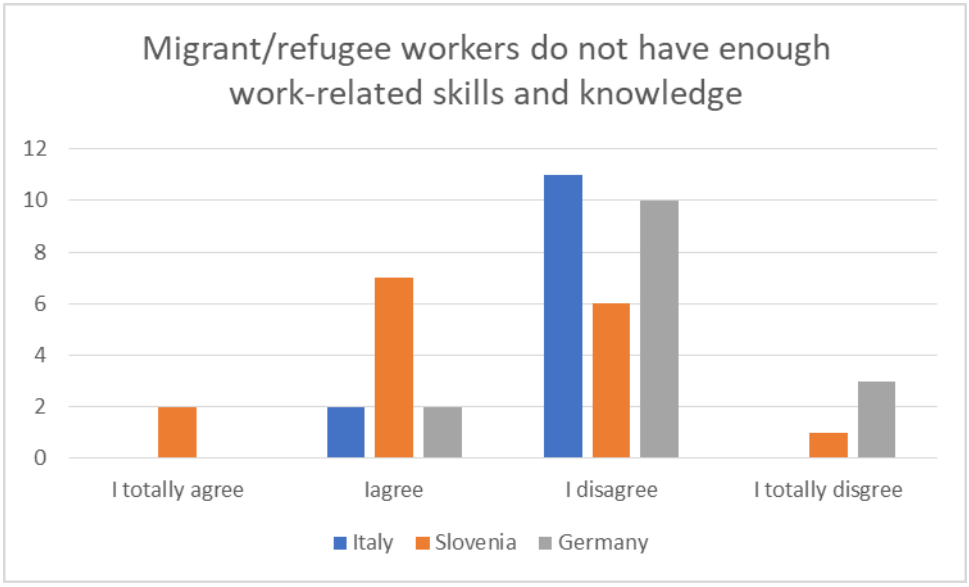
Der Grund dafür konnte im Rahmen dieser kurzen Umfrage nicht ermittelt werden.

Graph 3:



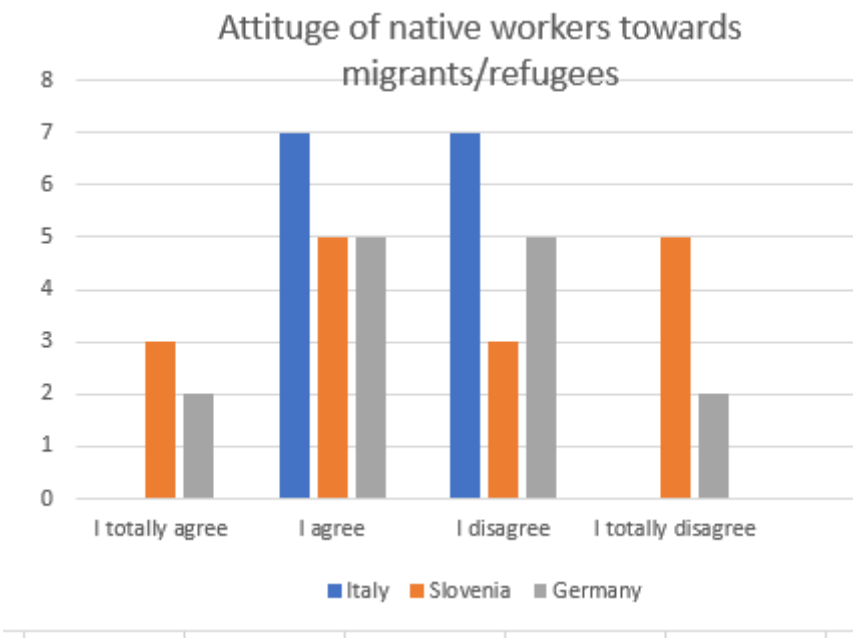
Aus länderübergreifender Sicht ergibt sich ein relativ einheitliches Bild. Die Arbeitgeber sind mehr oder weniger einverstanden, dass die Kommunikation mit Migranten funktioniert.

Graph 4:



Trotz aller Skepsis sagen Arbeitgeber in allen Ländern, dass Migranten/Flüchtlinge eine gute Qualifikation für ihre Arbeitsfähigkeiten und Kenntnisse haben.

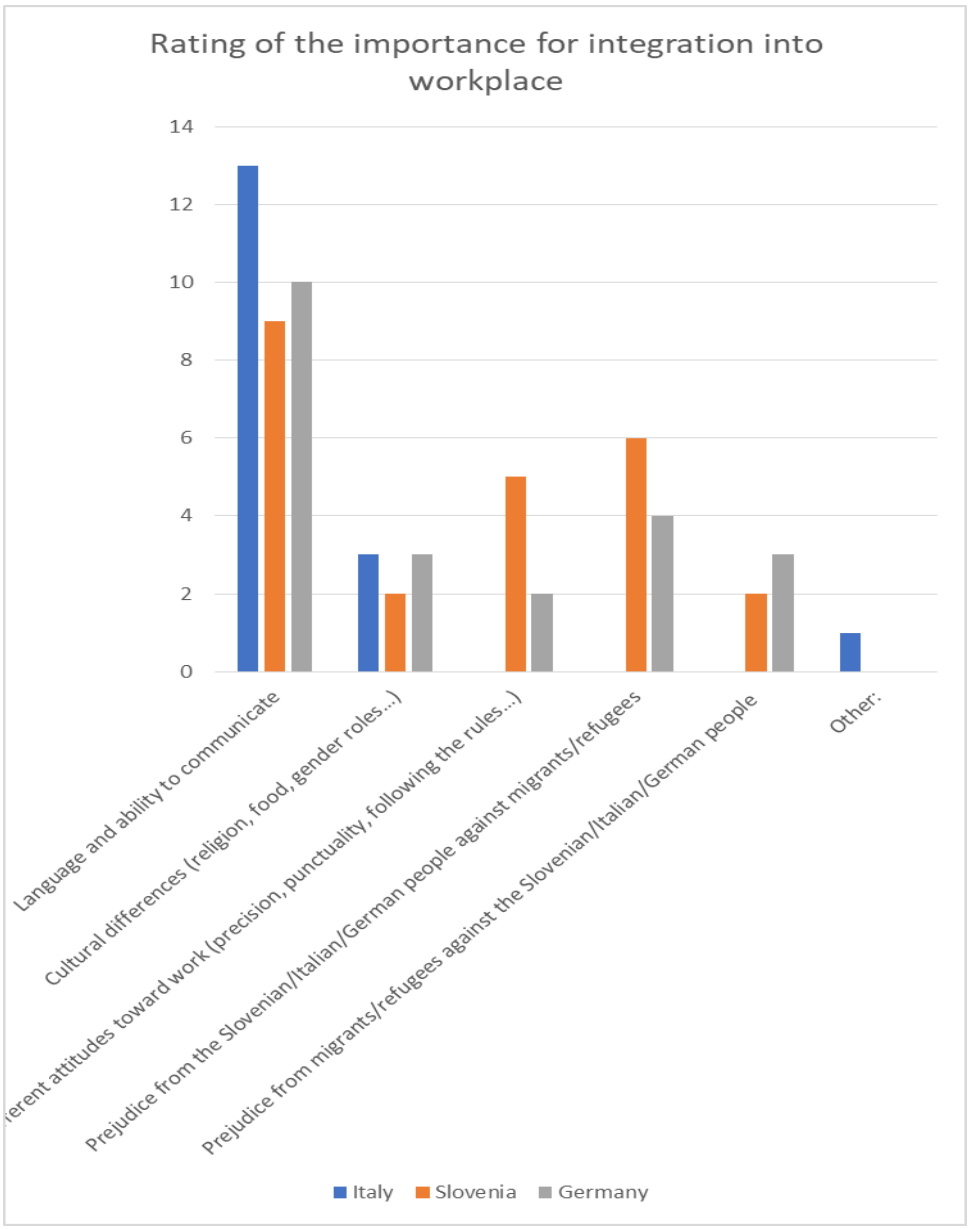
Graph 5:



Hier sehen wir deutlich eine sehr positive Einstellung der einheimischen Arbeiter zu den Migranten/Flüchtlingen.

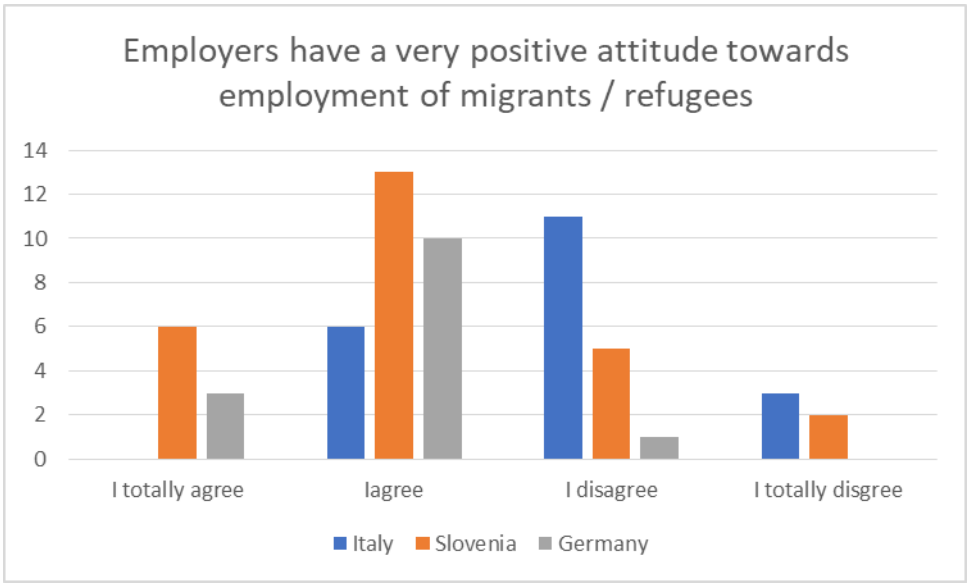
Nur in Slowenien gibt es eine beträchtliche Anzahl von sehr negativen Urteilen zu diesem Thema.

Graph 6:



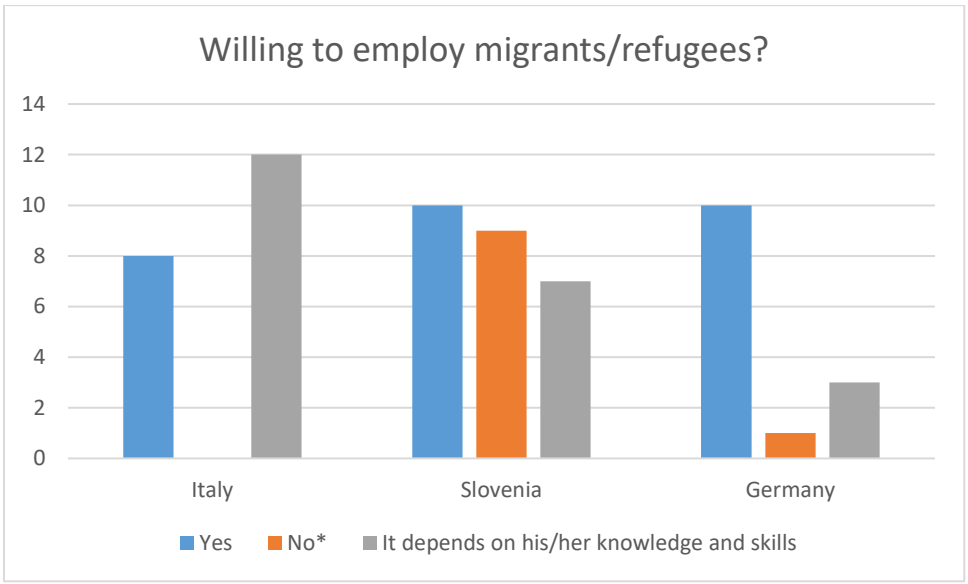
Das Bild ist klar: Sprache und Kommunikation sind die wichtigsten Voraussetzungen für Erfolg am Arbeitsplatz und Integration. Dies steht im Einklang mit den Beobachtungen der Erzieher und stellt einen gemeinsamen Interessenschwerpunkt für Erzieher und Arbeitgeber dar. Daher sollte ihm viel Aufmerksamkeit geschenkt werden. Für slowenische und deutsche Arbeitgeber spielt es auch eine Rolle, welche Soft Skills die Migranten/Flüchtlinge bereits besitzen und wie hoch die Rate der Vorurteile von einheimischen Arbeitnehmern gegenüber Migranten/Flüchtlingen ist.

Graph 7:



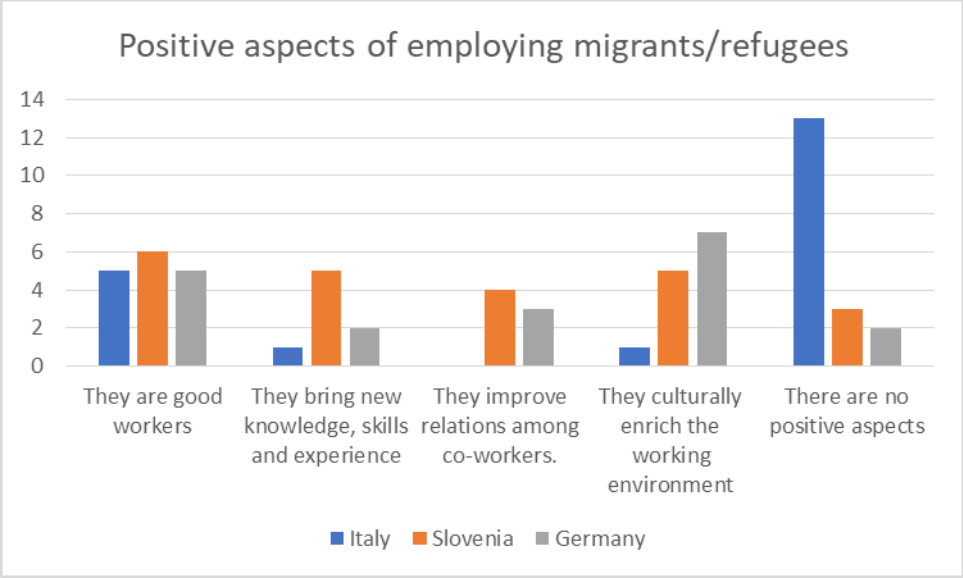
Die Bewertungen werden nach Gauß'schem Standard auf ein mehr oder weniger positives Ergebnis verteilt, wobei sich zeigt, dass die deutschen Arbeitgeber die positivste Einstellung zeigen.

Graph 8:



Die italienischen Arbeitgeber sind skeptisch, wenn es um das vorhandene Wissen und die Erfahrung von Migranten/Flüchtlingen geht. Im Gegensatz dazu sehen die deutschen Arbeitgeber dies sehr positiv. Die slowenischen Arbeitgeber bewegen sich zwischen diesen beiden Polen.

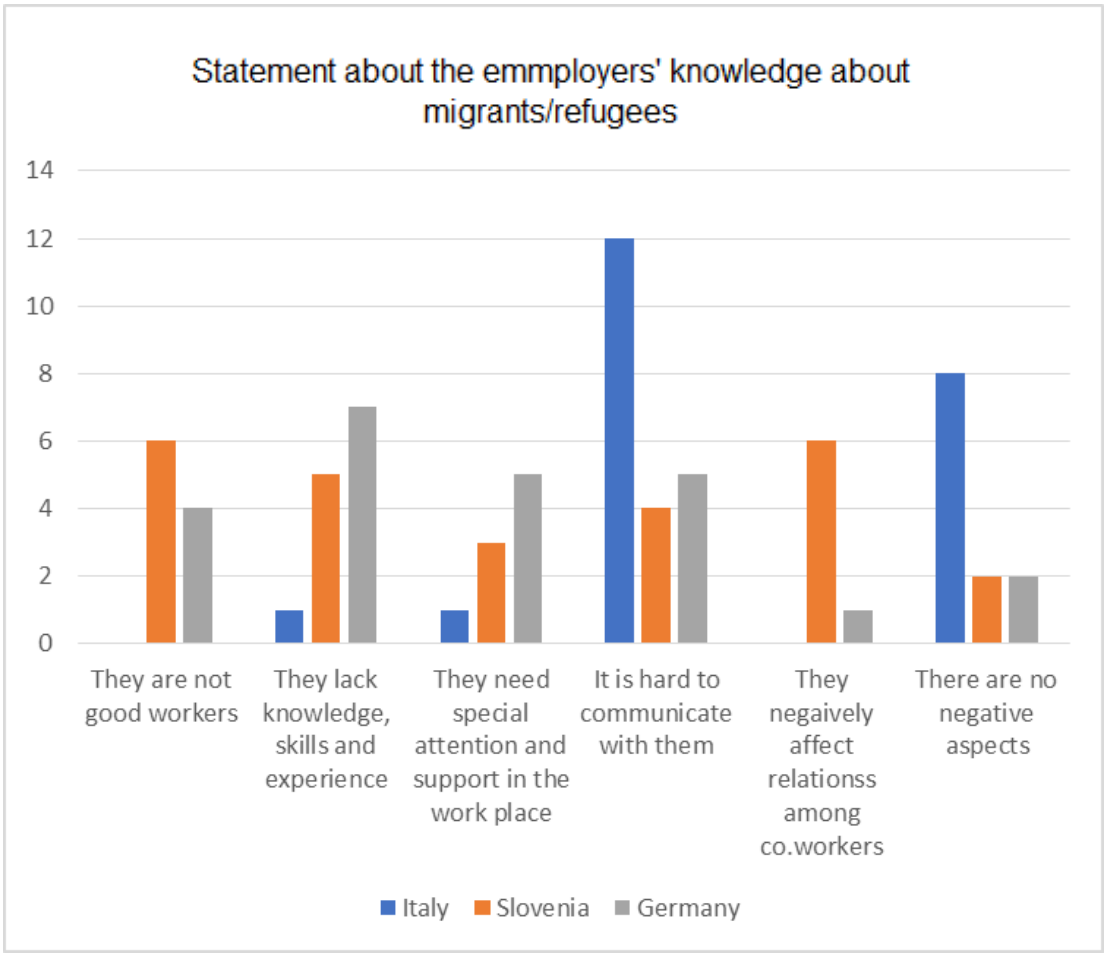
Graph 9:



Dieses Ergebnis zeigt sehr unterschiedliche Aspekte, obwohl sich die befragten slowenischen und deutschen Arbeitgeber nicht wesentlich unterscheiden:

Während eine beträchtliche Anzahl italienischer Arbeitgeber KEINE positiven Aspekte zu sehen scheint, sagen die anderen Arbeitgeber, dass sie sehen, wie Migranten/Flüchtlinge das Arbeitsumfeld kulturell bereichern, die Zusammenarbeit fördern und neue Fähigkeiten und Erfahrungen in die Unternehmen einbringen.

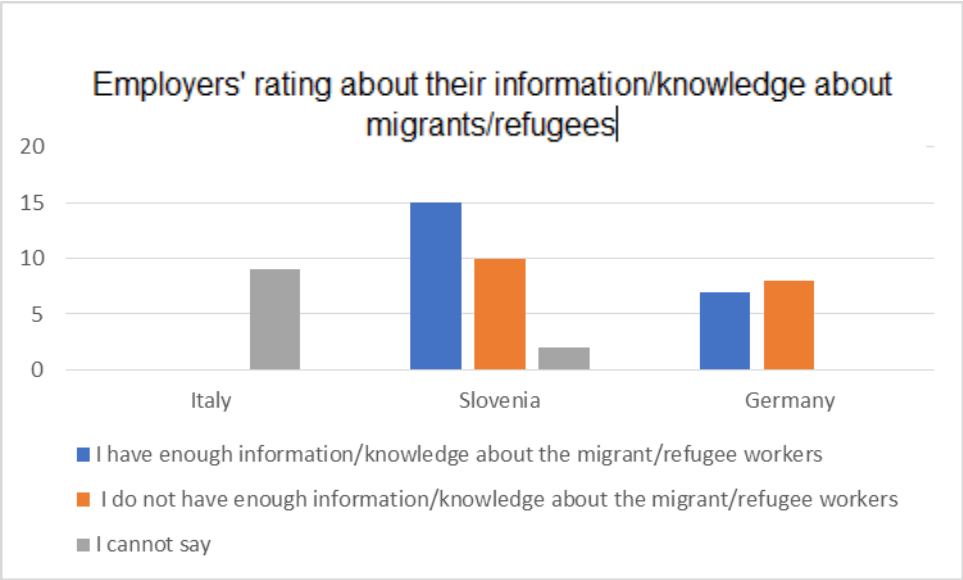
Graph 10:



Während die italienischen Arbeitgeber einerseits glauben, dass es sehr schwierig ist, mit Migranten/Flüchtlingen zu kommunizieren, stellen sie dennoch fest, dass sie keine negativen Aspekte kennen. Die slowenischen Arbeitgeber sind insbesondere der Ansicht, dass Migranten/Flüchtlinge keine guten Arbeitnehmer sind und sich negativ auf die Arbeitsbedingungen auswirken. Deutsche und slowenische Arbeitgeber vermuten, dass die Zielgruppe nicht über ausreichende Fähigkeiten und Kenntnisse verfügt.

In Verbindung mit den anderen Antworten ist davon auszugehen, dass sich diese subjektive Wahrnehmung aufgrund der gewonnenen Erfahrungen in Zukunft positiv verändern kann.

Graph 12:



Die Meinungen der deutschen Arbeitgeber über "genügend Wissen" oder "nicht genügend Wissen" sind ausgewogen. Slowenische Arbeitgeber sind in der Regel besser und italienische Arbeitgeber sind in ihrer Einschätzung vorsichtiger.

Inwieweit dies seine Gründe in kulturellen Besonderheiten hat, kann im Rahmen dieser relativ kleinen Umfrage nicht abschließend entschieden werden.

Es ist klar, dass sich alle Fragen sich auf Einstellungen und Meinungen fokussieren und damit sehr subjektive Eindrücke widerspiegeln.

Abschließend sei gesagt, dass die Multiplikatorenveranstaltungen am Ende des Projekts von Experten, Arbeitgebern, Studenten und Interessenvertretern gut besucht waren.

Die mündlichen Aussagen zu den gedruckten oder elektronisch abrufbaren Ergebnissen waren sehr positiv.

Insgesamt gab es mehr als 150 Downloads der verschiedenen Dokumente zum 31.09.2019..

6. Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit lässt sich an sichtbaren, aber auch an unsichtbaren Folgen messen. Eine Bewertung mit dem Ziel der Nachhaltigkeitsmessung basiert immer zunächst auf Beobachtungen, Fragen und Fakten aus laufenden Prozessen.

Die begleitende Evaluierung von MMM hat jedoch neben der Auswertung der Umfragen einige Ergebnisse hervorgebracht, die abschließend erwähnt werden sollten.

6.1 Sichtbare Ergebnisse

In erster Linie gibt es die unerwarteten und klar erkennbaren Ergebnisse, die sich aus den Aktivitäten des MMM-Projekts ergeben haben.

Das MMM-Projekt bei INIBIA in Deutschland hatte bereits erste positive Auswirkungen:

a) Sowohl die Ausbildung der Migrantenbetreuer als auch die Durchführung des Pilotprojekts erfolgte an einer privaten Ersatzschule, dem Werkstatt-Berufskolleg in Unna. Die Arbeit der Migranten-Mentoren ist nun im Curriculum institutionalisiert und am Ende des MMM-Projekts beginnt bereits die dritte Generation von Migranten-Mentoren ihre Ausbildung. Sie haben Zeit und ein Büro, in dem sie beraten können. Im Jahr 2019 kamen in der zweiten Hälfte des Schuljahres mehr als 100 neue Flüchtlinge zu dieser Peer-Beratung. Die Nutzung dieser Möglichkeit ist daher bedeutsam und wird begeistert angenommen.

b) Die Dachorganisation des Werkstatt-Berufskollegs hat die MMM-Idee weiterentwickelt. Die Stadt Unna begrüßt seit mehr als 50 Jahren traditionell Migranten aus Europa und anderen Ländern. Es soll ein kleiner Gedenkweg zu den ehemaligen Wohnungen der ersten Migranten entwickelt werden, wobei ein sogenannter "Stolperstein" in den Weg an den Häusern zum Gedenken an diese Migranten eingemauert werden soll. Man kann diesem Weg entweder mit einem Audioführer folgen oder sich von ehemaligen Migranten führen lassen, die dem interessierten Zuhörer die Geschichten dieser Familien erzählen. Diese Reiseleiter sind im gleichen Sinne wie im MMM-Projekt ausgebildet, aber mit unterschiedlichen Inhalten

Das gleiche Ergebnis ist für die Partner von EUROCULTURA in Italien sichtbar:

c) Der italienische Partner EUROCULTURA empfängt jedes Jahr rund 250 Studenten aus verschiedenen EU- und Nicht-EU-Ländern, die ein Praktikum in lokalen Unternehmen absolvieren. Im Laufe der Jahre haben sie ein Netzwerk von über 120 Unternehmen aufgebaut, in dem ihre Studenten Berufserfahrung sammeln. Ab dem 1. Januar 2020 wird EUROCULTURA allen Partnerunternehmen die im Rahmen des Projekts (IO4) entwickelten Empfehlungen zur Verfügung stellen. Solche Empfehlungen werden auch allen neuen Unternehmen gegeben, die in Zukunft angesprochen werden. Im nächsten Schritt wird eine Vereinbarung mit der örtlichen Handwerkskammer getroffen, um zu prüfen, ob es möglich ist, die Richtlinien für alle Handwerksbetriebe in der Provinz Vicenza (25.214 Unternehmen) bereitzustelle.

d) Das Training, das von EUROCULTURA mit Migranten-Mentoren und Migranten getestet wurde, kommt den ausländischen Studenten zugute, die Italienisch nach der im Rahmen des Projekts entwickelten Methodik lernen. Der Lehrplan der Migranten-Mentoren wird von einigen italienischen NGOs umgesetzt, mit denen EUROCULTURA zusammenarbeitet. Sie werden bei dieser Aktivität unterstützt.

6.2 Immaterielle Ergebnisse und deren langfristige Nachhaltigkeit:

Da das Thema Migranten die europäische Realität ist, gibt es zweifellos viele Projekte auf dem gesamten Kontinent, die sich mit den Herausforderungen der Integration von Migranten befassen, wie z.B. Bildung oder Beschäftigung von Migranten.

Warum glauben wir, dass sich das Projekt Migrant Mentorship Model aus der Vielzahl anderer ähnlicher Projekte heraushebt?

Bei der Überlegung über die immateriellen nachhaltigen/langfristigen Auswirkungen des Projekts werden wir uns auf die Auswirkungen konzentrieren, die das Projekt auf die drei Schlüsselfaktoren des Projekts hatte: Migranten-Mentoren, Migranten und Interessenvertreter auf der lokalen und nationalen Ebene Sloweniens..

a) Auswirkungen auf die Migranten-Mentoren

Da eines der Hauptziele des Projekts darin bestand, das Konzept der Migrantenbetreuung in der Ausbildung von Migranten zu testen, war es logisch, dass auch unsere Migrantenbetreuer als integraler Bestandteil der slowenischen Multiplikatorenveranstaltung in den Vordergrund gestellt wurden. Bei der Veranstaltung wurde deutlich gezeigt, dass die Migranten-Mentoren durch das Projekt in eine gleichberechtigte Beziehung zu anderen Projektentwicklern gestellt wurden. Genau diese Eigenschaft brachte für Migrantenmentoren mehrere positive Effekte, die alle im Rahmen der immateriellen langfristigen Nachhaltigkeit verstanden werden konnten.

Die Rolle eines Pilotprogrammers, Entwicklers und auch Entscheidungsträgers, eines Zuhörers, der gehört werden muss und dessen Meinung stark berücksichtigt werden muss, hatte eine enorme ermächtigende Wirkung auf alle unsere Migranten-Mentoren in den Projekten der drei Länder. Aus den Beobachtungen und Interviews und vielen Gesprächen, insbesondere beim Treffen in Italien, lässt sich eindeutig schließen, dass die Mitarbeiter Lehrer, Pädagogen usw. sie nicht aus einer kulturell überlegenen Perspektive betrachtet haben, was sie zu passiven Empfängern unserer vorgefassten, kulturell eingeflößten theoretischen Konzepte dessen macht, was gut für sie ist. Im Gegensatz dazu wurden durch geführte Reflexionen das Wissen, die Ansichten und Überzeugungen von Migranten-Mentoren stark in alle intellektuellen Ergebnisse einbezogen und leisteten so ihren Beitrag zu einem wesentlichen, unverzichtbaren und intrinsischen Teil des Projekts. In Deutschland haben sie sogar die Aufnahme des MMM-Curriculums in die interdisziplinären Lehrpläne einer Berufsschule beeinflusst.

Dadurch sind Migranten-Mentoren selbstbewusster, unabhängiger und aktiver Mitglieder unserer Gesellschaft. Sie sind besser in der Lage, Entscheidungen zu treffen, die sich positiv auf andere und auch auf eine Gesellschaft als Ganzes auswirken, und zwar auf bildungspolitische und sozial zusammenhängende Weise.

Migranten-Mentoren, die von sozialem Rand hergebracht wurden und eine entscheidende und zentrale Rolle im Projekt spielten, hatten auch einen sehr wichtigen und signifikanten Einfluss auf die slowenischen und deutschen Akteure.

b) Auswirkungen auf die Interessengruppen

Auf der slowenischen Multiplikatorenveranstaltung zeigte das Fachpublikum großes Interesse an den Erfahrungen der Migranten-Mentoren im Rahmen des Pilotprogramms. Im Rückblick lässt sich dies auch für die italienischen und deutschen Multiplikatoren-Events bestätigen. Die authentischen, substanziellen und begründeten Ansichten der Migranten-Mentoren wurden für die lokalen und - hoffentlich - auch nationalen politischen Entscheidungsträger ins Bewusstsein gerückt. Genau auf den Veranstaltungen wurde in Slowenien auf der Grundlage der Präsentation von Migranten eine Zusammenarbeit zwischen Migranten-Mentoren, Andragoški zavod und dem CPI-Institut für Berufsbildung der Republik Slowenien aufgebaut. In Deutschland hat auch das Bundesinstitut für Berufliche Bildung, Bonn, Interesse an diesem Projekt gezeigt und wir werden in Zukunft in Bonn über dieses Projekt berichten. Beide Institute entwickeln einen Katalog von Kompetenzen für die nationale Berufsqualifizierung, der genau auf das Profil eines Migranten-Mentors zugeschnitten ist, so dass die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse für ihren Entwicklungsprozess entscheidend waren. Gibt es einen besseren Weg, die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse aus der Praxis und der Praxis auf neue Bildungsprogramme und staatlich anerkannte Abschlüsse zu übertragen? Die Zusammenarbeit auf nationaler Ebene wurde aufgebaut und ein großer Schritt in Richtung einer gesicherten nationalen Finanzierung der staatlich anerkannten Migranten-Mentorenqualifikation gemacht. Besonders erfreulich ist, dass nicht die theoretischen Konzepte, sondern die Aktivitäten und authentischen Erfahrungen von Migranten-Mentoren und den Partner-Mitarbeitern unserer Organisation die treibende Kraft hinter dem Wandel sind.

Andere Organisationen (in Slowenien und Deutschland) aus dem Bildungs- und Beschäftigungssektor äußerten ebenfalls ihre Bereitschaft und Absicht, die greifbaren, machbaren und sofort herunterladbaren intellektuellen Ergebnisse des Projekts zu nutzen. Sie sind für die meisten letztgenannten Institutionen (Grund- und Mittelschulen, Berufsbildungsanbieter, NGOs, Freiwillige, Arbeitsämter, Arbeitsämter, Arbeitgeberverbände, lokale Behörden, nationale Entscheidungsträger, Institute, andere Organisationen, die sich mit Bürger- und Sozialfragen befassen usw.) nützlich und eignen sich für den sofortigen und direkten Transfer in die Bildungs- oder Unternehmenspraxis.

Die wichtigste Errungenschaft des MMM-Projekts sehen wir darin, dass das Problem der Migrantenintegration nicht mehr als unlösbar anerkannt wird. Mit Empfehlungen und Orientierungen, die in den intellektuellen Ergebnissen skizziert wurden, haben wir

den Weg zu effektiven und exemplarischen Lösungen geebnet, die für alle Beteiligten von Vorteil sind.

Unter allen immateriellen Effekten des oben genannten MMM-Projekts sollten die Auswirkungen, die die Ergebnisse des Projekts auf zukünftige Projektentwickler und politische Entscheidungsträger haben werden, besonders hervorgehoben werden. Sie werden in der Lage sein, die im Projekt gewonnenen Erkenntnisse zu nutzen und in ihre Arbeit einzubeziehen. Mit seinen Erfahrungen, Ideen und Informationen zum Thema Migranten als Teilnehmer am Integrationsprozess wird das MMM-Projekt eine nützliche Grundlage für die Erweiterung, Verbesserung und den Ausbau bieten.

c) Auswirkungen auf die Migranten

Jeder Migrant, der in einem Aufnahmeland ankommt, hat seine eigene persönliche Geschichte und einen individuellen Integrationsweg, aber mit dem Unterstützungssystem, das durch das Projekt aufgebaut und gestärkt wurde, und allen persönlichen Kontakten, die geknüpft wurden, wurde die Integration von Migranten sicherlich schneller und einfacher. Ein ganzes Netzwerk, das für ihre unmittelbare Hilfe bestimmt ist, wurde ihnen zur Kenntnis gebracht. Jetzt haben sie die Möglichkeit, sich an Migranten-Mentoren zu wenden, die in ihrer Muttersprache aus erster Hand Erklärungen aus erster Hand erhalten, um Missverständnisse auszuräumen, wenn sie in Kontakt mit Institutionen treten, die für ihre Existenz in der neuen Umgebung von zentraler Bedeutung sind. Der soziale Kontext der neuen Umgebung und der im Gastland bestehenden Sozialsysteme (Bildung, Beschäftigung, Gesundheitssystem, Sozialversicherungssystem) wird viel einfacher und vertrauter von einem Migrantenbetreuer erläutert, was ihren Integrationsprozess in die lokale Gemeinschaft erleichtert. Die Ergebnisse des MMM-Projekts werden langfristig in die bereits bestehenden lokalen, regionalen und sogar nationalen Bemühungen zur Integration von Migranten integriert und damit effektiver gestaltet.

Die größte Ermächtigung, die unsere Migranten im MMM-Projekt erlangt haben, war jedoch ihre Leistung im Arbeitsumfeld. Die Erfahrung, aktiv am Arbeitsplatz mitwirken zu können, sich als hilfsbereit zu erweisen, zur Entwicklung und zum Fortschritt des Gastlandes beizutragen; als Jugendliche, die ihr Wissen und ihre Fähigkeiten zur Verfügung stellen, nicht nur um von der Sozialhilfe zu leben, ist für sie auf persönlicher Ebene ein unschätzbarer Schritt nach vorne, eine ungemein starke unsichtbare immaterielle Wirkung, die das MMM-Projekt auf sie hatte. Das ist eine Lebensweise, die vor allem Migranten, die in unsere freien und demokratischen Länder gekommen sind, wollen, obwohl sie es nicht eloquent in Worte fassen können.

So ist es auch mit unserem täglichen Leben: Gutes zu tun, zu helfen, zu akzeptieren und zu verstehen, sollte ein Gebot für alle in unserem Leben sein. Es war sicherlich die treibende Kraft des MMM-Projekts.

d) Auswirkungen auf die Arbeitgeber

Für OZARA d.o.o. als Vertreter einer Wirtschaftseinheit war es sehr wichtig, auch in den Bildungsteil der Pilotierung einbezogen zu werden, um konkrete Workshops für Migranten zu planen. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit von IOs, die innerhalb der Projektlaufzeit produziert werden, fassen wir die wichtigsten Punkte zusammen.

Die Bewertung am Arbeitsplatz war eine wertvolle Erfahrung. Wie sich im Laufe der Workshops herausstellte (und letzteres wurde auch von einem der slowenischen Migranten-Mentoren hervorgehoben), war der praktische Teil aller Integrationsansätze in jedem Land sehr wichtig. Vor den Workshops in unserem Unternehmen haben wir mehrfach mit slowenischen Partnern zusammengearbeitet und bei der Arbeit an IO1, IO2 und IO3 haben wir vielfach berücksichtigt, dass alle Lernaktivitäten wirklich praxisnah geplant werden sollen, orientiert an der täglichen Arbeit. Bei der Betrachtung der Projektergebnisse aus Sicht der Beschäftigung/Arbeitgeber ist die Hauptlektion, dass in Zukunft Integrationsprozesse sorgfältig und praxisorientiert geplant werden sollen, wobei die Teilnehmer auf der Grundlage des Vorwissens wirklich kombiniert an solchen Aktivitäten teilnehmen sollen (ein ähnlicher Aspekt davon ist bereits in der IO4-Endversion erwähnt). Als Unternehmen schätzen wir diese Erfahrung, da wir jetzt einen klaren Überblick über alle Herausforderungen haben, die der Integrationsprozess mit sich bringt, wobei nicht immer alles positiv ist, aber es ein guter Anfang und eine gute Grundlage ist, mit der Ausarbeitung einer detaillierteren Strategie für interkulturelle Aspekte der Arbeit und des Einsatzes verschiedener Gemeinschaften in der Zukunft zu beginnen. Andererseits bereichern solche Aktivitäten die regelmäßige Arbeit unserer Mitarbeiter, um sich über die multikulturellen Aspekte der Arbeit bewusst zu werden. In Zukunft sind wir fest davon überzeugt, dass neue und besser angepasste Mechanismen und Eingliederungsstrategien die Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung noch näher bringen werden.

Im Rahmen der Vorbereitung der Workshops und nach Abschluss dieser Aktivität haben unsere Mentoren und teilnehmenden Fachkräfte ein Feedback und Überlegungen zu praktischen Aspekten von Integrationsprozessen im Allgemeinen vorbereitet. Unser Team hat erkannt, dass mehr solcher arbeitsbezogenen Aktivitäten die Integration in den Arbeitsmarkt verbessern würden, da innerhalb der praktischen Aktivitäten die konkreten Fähigkeiten, die bisher versteckt oder nicht ausreichend vermittelt wurden, in den Vordergrund rücken und der potenzielle Arbeitgeber einen klaren Überblick über die Fähigkeiten und Talente jeder Person im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz hat. Diese arbeitsorientierten Aktivitäten und praktischen Erfahrungen im Rahmen der Pilotierung werden uns in Zukunft helfen, die Möglichkeiten zu verbessern und zu erweitern, Menschen mit Migrationserfahrung in

unsere Arbeitsabläufe einzubeziehen. Obwohl dies ausschließlich unsere Erfahrung war, glauben wir, dass verschiedene Arbeitgeber die geplanten Aufgaben entsprechend ihrem Arbeitsbereich anpassen würden oder könnten.

Abschließend sind wir der Meinung, dass sich die Lehren aus dem MMM-Projekt als unverzichtbar für Integrationsprozesse im Allgemeinen erwiesen haben, die einen wertvollen Einblick in die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt geben. Das im MMM-Projekt etablierte Modell der Arbeitsintegration ist für Arbeitsmärkte in ganz Europa anwendbar, wobei sein positivster Effekt darin besteht, das immer wieder vorhandene Stigma der interkulturellen Unterschiede und damit zusammenhängender Barrieren zu verringern, die sich heute ebenso als mangelndes Fachwissen über Integrationsstrategien erwiesen haben. Die Unternehmen, die keine praktische Erfahrung mit Inklusionsstrategien haben, könnten es etwas schwieriger finden, wenn sie eine Person mit Migrationshintergrund beschäftigen. Die Frage der Sprachkenntnisse bleibt ein wichtiger Faktor, aber mit der Vorstellung, dass sehr einfache Aufgaben auch ohne umfangreiche Sprachkenntnisse leicht zu verstehen sind. Langfristig kann die Einbeziehung in arbeitsbezogene Aktivitäten für Migranten ein guter Ausgangspunkt sein, um ihre Kenntnisse über eine stärker praxisorientierte Fremdsprache zu vertiefen. Letzteres wurde auch auf der Multiplikatorveranstaltung in Maribor, Slowenien, hervorgehoben, wo einer der Migranten-Mentoren die praktische Erfahrung als wichtigen Teil des Sprachenlernens beschrieb, da Migranten lernen konnten, indem sie Wörter mit unterschiedlichen Materialien und Arbeitsverfahren verknüpften.

e) Auswirkungen auf die Besucher von sozialen Medien

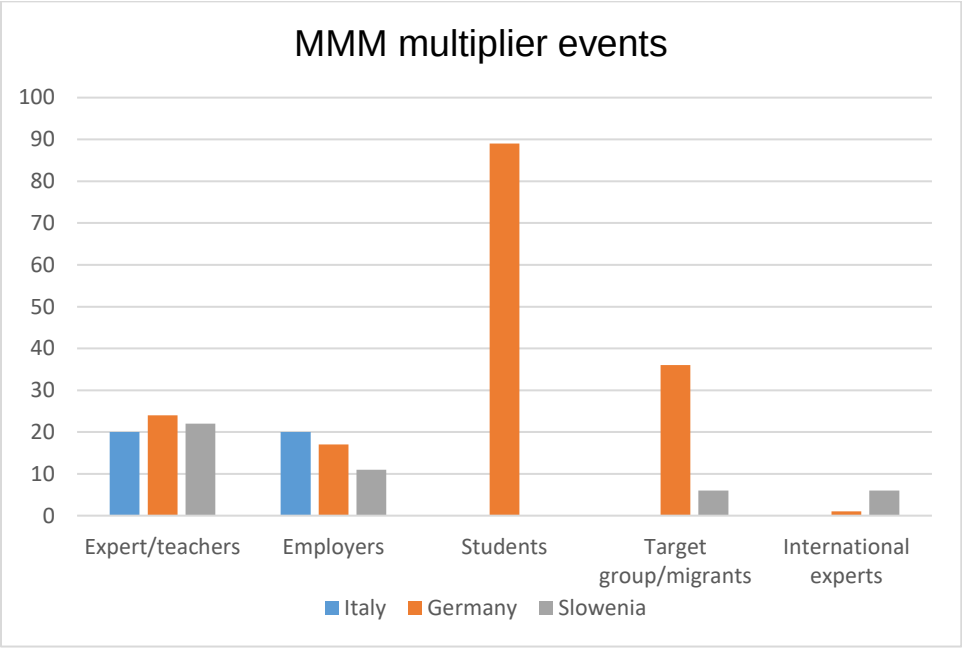
Der Einfluss der Projektergebnisse auf die Besucher unserer Social Media Präsentation lässt sich nur indirekt an der Anzahl der Besuche und den sogenannten " Likes " messen.

So konnten wir bis zum 31. September 2019 mit fast 7.000 Besuchern und bis heute 150 Downloads von Dokumenten auf unserer Homepage www.mmm-migrants.eu rechnen, die im Laufe der nächsten Monate sicher zunehmen werden.

Die Facebook-Seite Migrant Mentorship Model auf Facebook konnte mehr als 2.500 " Likes " sammeln, auf der Facebook-Seite der mit INIBIA EEIG kooperierenden Berufsschule gab es sogar 7.800 " Likes ".

f) Die Multiplikatoren-Events am Ende des Projekts

Am Ende des Projekts werden die Ergebnisse nicht nur virtuell, sondern auch durch so genannte Multiplikatorenveranstaltungen der Öffentlichkeit präsentiert.



EUROCULTURA in Italien präsentierte die Ergebnisse in zwei verschiedenen Präsentationen für Ausbilder (20 Lehrer oder Ausbilder) und für Arbeitgeber (20).

In Deutschland fand die Multiplikatorveranstaltung in der Berufsschule statt, die die Ergebnisse des MMM-Projekts in ihre didaktischen Pläne integriert hat und nun die dritte Generation von Migranten-Mentoren ausbildet. Das Werkstatt-Berufskolleg Unna hatte am 31. September 2019 einen europäischen Präsentationstag organisiert, bei dem drei europäische Projekte - inhaltlich miteinander verwandt - der Öffentlichkeit vorgestellt wurden.

In Slowenien gab es insgesamt 36 Teilnehmer an der slowenischen MMM-Multiplikatorveranstaltung (Ozara) mit einer separaten Teilnehmerliste der Arbeitgeber). Von diesen konnten 22 als Fachpublikum (Lehrer, Sozialpädagogen und andere) eingestuft werden. Unter den Bildungseinrichtungen befanden sich Vertreter von Volkshochschulen, NGOs, Beratungsstellen, Gymnasien, Forschungszentrum der Slowenischen Akademie der Wissenschaften und Künste und Institut der Republik Slowenien für Berufsbildung. Mit letzterer wurde genau bei unserer Multiplikatorveranstaltung eine Kooperation bei der Entwicklung eines Kompetenzkatalogs für die nationale Berufsqualifizierung für das Profil eines Migranten-Mentors etabliert.

Es gab insgesamt 11 Arbeitgeber. Zwei Migranten-Mentoren spielten eine aktive Rolle bei der Multiplikatorveranstaltung und eine kleine Anzahl von Migranten-Teilnehmern, die am Training teilnahmen, war ebenfalls anwesend.

Projektpartner eines anderen Erasmus+-Projekts eMMR, das auch den Bereich der Bildung und Förderung des Unternehmertums unter Migranten abdeckt, zeigten großes Interesse an der slowenischen Multiplikatorveranstaltung. Da das Partnertreffen zeitgleich mit unserer Multiplikatorveranstaltung stattfand, waren auch die eMMR-Projektpartner aus Spanien, Rumänien und der Türkei anwesend. Im Hinblick auf den Austausch von Erfahrungen und Good Practices waren die europäischen Partner eine ideale Zielgruppe, so dass auch eine internationale Zusammenarbeit zu diesem Thema aufgebaut wurde.

Die Umfrage über die Veranstaltungen mit Multiplikatoren zeigte, dass die meisten Interessengruppen bereits vor den Veranstaltungen über das Projekt informiert waren. 41 % der Stakeholder waren sehr gut informiert, 55 % wurden auch vor Multiplikatorveranstaltungen über das Projekt informiert.

Die Rolle der Projektpartner wurde ebenfalls positiv bewertet, da 23 % der Teilnehmer angaben, dass sie von den Projektpartnern sehr gut informiert sind, und 57 % gaben an, dass sie ausreichend informiert sind. 16 % stimmten zu, dass die Projektpartner sie gut informierten, der Rest wurde nicht informiert.

54 % der befragten Teilnehmer stimmen zu oder stimmen nachdrücklich zu, dass der MMM-Lehrplan den Bedürfnissen der nationalen Arbeitsmärkte in vollem Umfang entspricht. 32 % stimmen weniger zu und die restlichen 14 % können aufgrund mangelnder Kenntnisse über den Lehrplan oder das Fach im Allgemeinen nicht entscheiden.

39 % der befragten Stakeholder sind sich einig, während 57 % der Meinung sind, dass die intellektuellen Leistungen von MMM in Bezug auf Inhalt, pädagogische Methoden und Gesamtstruktur zufriedenstellend sind. 7 % sind anderer Meinung.

Wir baten unsere Teilnehmer auch, ihren Beitrag in Form von Kommentaren und Meinungen zu den Projektergebnissen und dem Projekt im Allgemeinen beizufügen. Ihre Antworten waren:

- Warum der Begriff "Migranten-Mentoren"? Warum nicht Kulturmittler?
- Nützliche Ergebnisse
- Nützlich für die Arbeit mit Migranten (Materialien)
- Gute Präsentation der Projektergebnisse
- An verschiedene Lernsituationen anpassbar
- Die Ergebnisse dieses Projekts sind so nützlich, wertvoll und sehr wichtig für alle und für alle Länder. Und die Ergebnisse können in weiteren zukünftigen

Projekten genutzt werden. Migranten sind ein Teil unseres täglichen Lebens und vielleicht können wir eines Tages ein Migrant sein. Vielen Dank also für Ihre Mühe bei diesem Projekt.

- Das Projekt sollte fortgesetzt und dauerhaft finanziert werden.
- Das Pilotprojekt ist eine gute Grundlage für die zukünftige Entwicklung der Integration von Migranten in das lokale Umfeld.

Eine Frage nach den Kanälen, über die man über das MMM-Projekt informiert wird, spiegelt auch die Relevanz des Projekts für die Interessengruppen wider. Es zeigte sich, dass 7 % von ihnen die MMM-Website wöchentlich besuchen, 32 % die Website im letzten Jahr mindestens 4 Mal besuchen und 34 % die Website mindestens einmal im letzten Jahr. 30 % der Teilnehmer nutzten andere Kanäle.

Bei der Beurteilung der Qualität der auf der Veranstaltung bereitgestellten Informationen gaben 73 % an, dass sie sehr informativ seien und 27 % sagten, dass sie ausreichend informativ seien.

Dieser übergreifende Kontext ermöglichte es, nicht nur die 26 Lehrer und Experten und 11 Arbeitgeber, sondern auch 163 Schüler für die Ergebnisse zu interessieren. Darüber hinaus waren 36 Migranten anwesend, die von der Arbeit der Migrantenbetreuer und einem Experten aus den Partnern der europäischen Projekte des Werkstatt-Berufskollegs profitierten.

Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Abschließend lässt sich folgendes sagen:
Vier sehr unterschiedliche Partner mit unterschiedlichen Konstellationen in schulischen und sozialen Kontexten haben gemeinsam ein übergreifendes Curriculum entwickelt. Basierend auf den Annahmen vor dem Projekt war bei der theoretischen Entwicklung des Curriculums und seiner Umsetzung keine dramatische Anpassung oder Veränderung notwendig. Das ist das Ergebnis der Umfragen. Alle Partner mit ihren unterschiedlichen Erfahrungen haben ein flexibles Curriculum entwickelt, das auf viele andere Fälle übertragbar und in anderen Kontexten anwendbar ist.

Unser Dank gilt allen beteiligten Projektpartnern und ihren Mitarbeitern sowie allen Migranten-Mentoren und Migranten, die bereit waren, sich interviewen zu lassen.