

Workshop 3:

Interkulturelles Karriereförderangebot zur Unterstützung des Berufseinstiegs. Ein Praxisbeispiel der Universität Duisburg-Essen

Workshop Studieren mit Migrationshintergrund.
Zwischen Inklusion und Exklusion.
27.bis 29. Juni 2012, Kloster und Schloss Salem

Referentin: Anna Weber, M.A.
Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung

Vorausblick

1

- Kurze Einführung

2

- Programmpräsentation

3

- Diskussion

Situation der UDE

Standort: Nordrhein-Westfalen

- 2010 = 4,16 Mio. Einwohner mit sog. Migrationshintergrund (Einwohnerzahl insg. ca. 18 Mio.)

WiSe 2011/12 = 37.401 Studierende davon:

- 15% Studierende mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit (Bundesdurchschnitt: 11,8%)
- 11,5% Studierende mit einer ausländischen Hochschulzugangsberechtigung
- 24,2% Studierende mit Migrationshintergrund

Reaktion der UDE

Diversity Portal



**Chance² für
SchülerInnen**

MentoDue-Interkulturell



**Für Studierende mit und ohne
Zuwanderungsgeschichte**

**Prorektorat für
Diversity
Management**



**Charta
der
Vielfalt**



**für ausländische
AkademikerInnen**

u.v.m

Programmpräsentation

MentoDue-Interkulturell



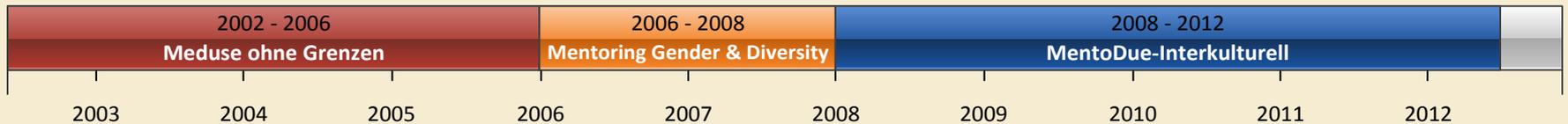
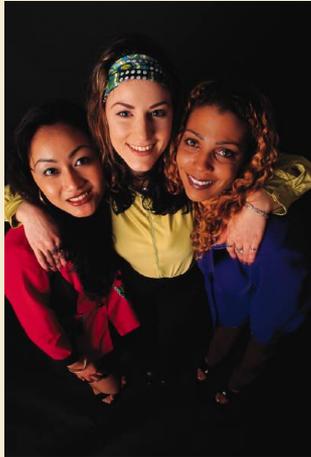
Vielfalt beflügelt!

**Für Studierende mit und ohne
Zuwanderungsgeschichte im
Übergang vom Studium in
den Beruf**



Ein Angebot zur Karriereförderung am Zentrum für
Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

Historie des interkulturellen Mentorings

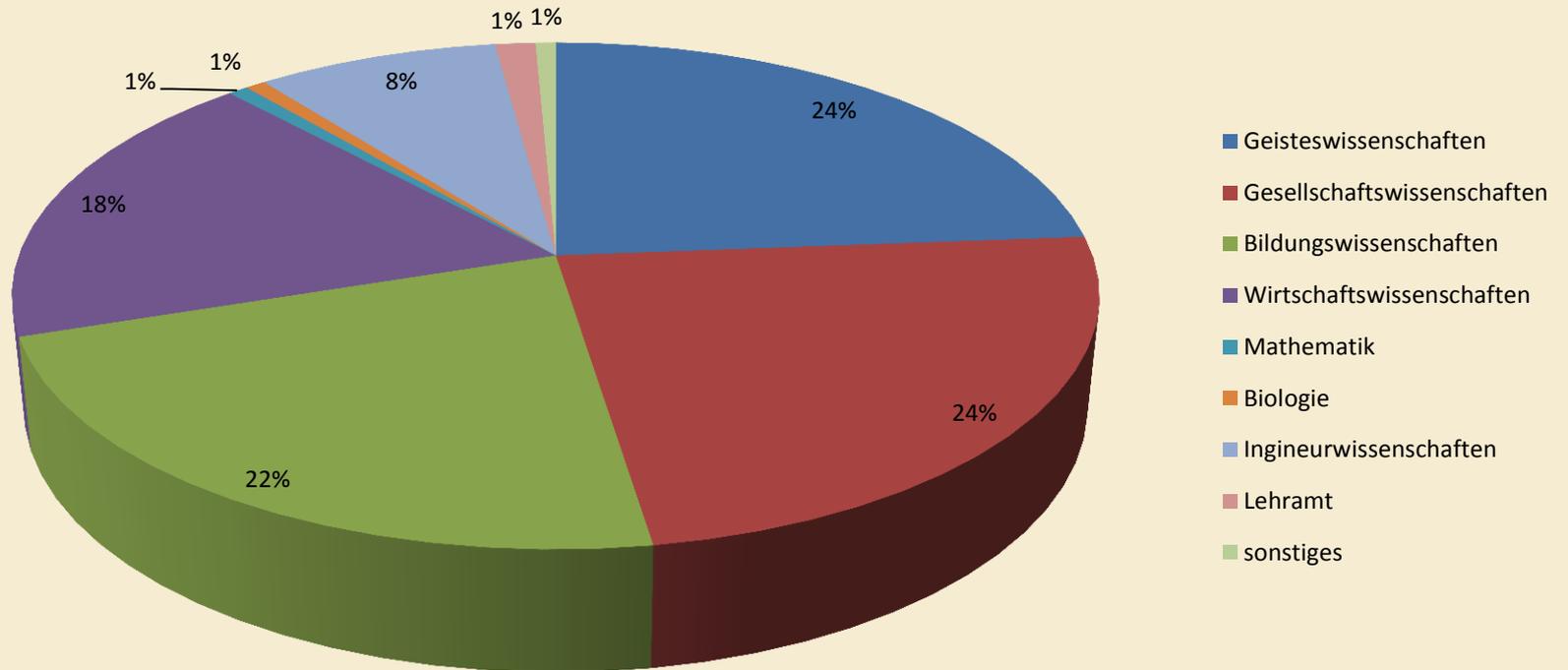


2002

2012

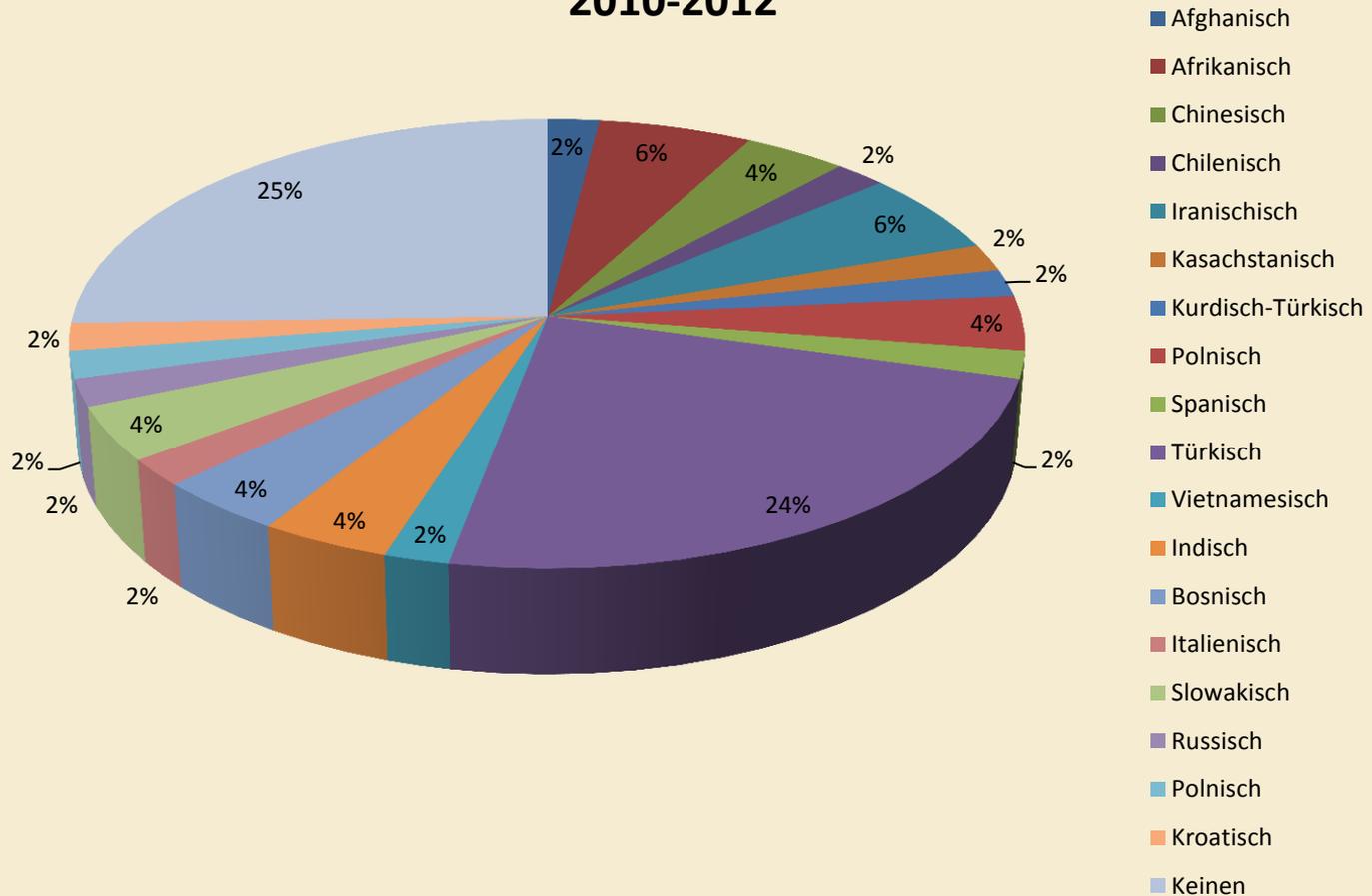
Fachdisziplinen

Fachdisziplinen Mentees 2002-2012



Migrationshintergrund

Migrationshintergrund Mentees Mentoring-Linien 2010-2012



Alte und neue Programmziele

- Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt durch gezielte Berufswegplanung und Profilbildung
- Interkulturelle Kompetenzen als Qualifikationsmerkmal sichtbar machen
 - Bewusstmachung und Stärkung interkultureller Kompetenzen
 - Sensibilisierung des Arbeitsmarktes für interkulturelle Potenziale
- Aus- und Aufbau berufsrelevanter Netzwerke
- Kontakt- und Kommunikationsförderung zwischen Studierenden unterschiedlicher kultureller Prägungen

Programmbausteine



One-to-one Mentoring

- Instrument der gezielten Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
- Persönliche Austauschbeziehung mit einer berufserfahrenen Person, in der diese die/den Mentee unterstützt indem sie ihr berufliches Wissen und ihre Erfahrung weitergibt

Bedingungen für eine Mentoring-Beziehung

- Persönlicher Kontakt
- Freiwilligkeit
- Hierarchiefreiheit
- Definierter Zeitraum
- Vertraulichkeit
- Vereinbarung



Mentees

Hohe Motivation und gute
Studienleistungen

Interesse an
interkulturellem
Austausch und
Zusammenarbeit

In der Studienendphase



Studenten und Studentinnen
mit und ohne
Zuwanderungsgeschichte

Interesse an
persönlicher und
beruflicher
Weiterentwicklung

Freude am Netzwerken!

MentorInnen

Interesse an der
Nachwuchsförderung

Männer und Frauen mit
und ohne
Zuwanderungsgeschichte

beruflich
etabliert

Aus
unterschiedlichen
Berufsfeldern

genügend
Zeitressourcen



Möglichst in der Region
ansässig

Freude am
Erfahrungsaustausch

Veranstaltungen

Workshopangebote:

- Einführungsworkshop
- Potenzialanalyse
- Bewerbungstraining
- Interkulturelles Kompetenztraining
- Projektmanagement mit interkulturellem Blickwinkel

Themenabende:

- Berufliche Perspektiven in der inter- und transkulturellen Zusammenarbeit
- Promovieren – eine Perspektive für mich?

Peergroups

- Prinzip der Selbstorganisation (regelmäßige und selbstverantwortliche Zusammenarbeit)
- Bildung der Peergroups erfolgt nach unterschiedlichen Interessens- und Themenschwerpunkten



Ziele:

- Stärkere Vernetzung der Teilnehmenden untereinander
- Gegenseitig Unterstützung erhalten und bieten
- Offener Erfahrungsaustausch
- Reflektion der Mentoring-Beziehung

Kontakt



Universität Duisburg-Essen Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)



Projektkoordination

Anna Weber

anna.weber@uni-due.de

Tel: 0203/ 379 2005

Homepage: www.uni-due.de/zfh