



Inclusion ToC

PR2 Teoria Zmiany

Wersja 2, Grudzień 2022

Pod redakcją: Learning Hub Friesland



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności



Spis treści

Kontekst	3
Krok 1: Analiza sytuacyjna	5
Krok 2: Grupa Docelowa	7
Krok 4: Rezultaty	11
Krok 5: Aktywności	13
Krok 6: Mechanizmy zmiany	16
Krok 7: Sekwencjonowanie	18
Krok 8: Diagram Toc	20
Krok 9: Czynniki	22
Krok 10: Założenia	25
Załącznik	27

Kontekst

Liczba migrantów i uchodźców przybywających do Europy rośnie z biegiem lat. Niestety, przez państwa członkowskie UE, często nie jest to postrzegane jako zjawisko pozytywne, pomimo ogromnych korzyści, jakie mogą płynąć z migracji. Integracja migrantów na rynku pracy może być świetnym sposobem dla Europy na przezwyciężenie starzenia się społeczeństwa. Jednak kraje przyjmujące migrantów nie zawsze rozumieją ich potencjał zawodowy i umiejętności. Różnice kulturowe i bariery językowe to również aspekty, z którymi migranci muszą sobie radzić, przybywając do Europy i integrując się ze społeczeństwem oraz z systemem edukacji i kształcenia.

System kształcenia i szkolenia zawodowego (VET)

System kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) może pomóc w rozwiązaniu powyższego problemu, ponieważ może wywrzeć pozytywny wpływ na włączanie migrantów do edukacji. Jednak instytucje VET mogą być do tego nieprzygotowane oraz niewyposażone w odpowiednie umiejętności, aby zapewnić włączenie migrantów, zwłaszcza kobiet. Migrantki potrzebują innego stylu uczenia się niż mężczyźni, ponieważ kobiety i mężczyźni ze środowisk migracyjnych mają różne potrzeby, jeśli chodzi o naukę. Co więcej, kobiety-migrantki oprócz przeszkód, takich jak różnice kulturowe, bariery językowe mogą doświadczać dyskryminacji ze względu na płeć.

Obecnie wiele instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego nadal stosuje uniwersalne podejście do nauczania i materiałów dydaktycznych. Podejście to może nie odzwierciedlać umiejętności i potencjału migrantek, ponieważ mają one różne potrzeby w zakresie edukacji. Co więcej, migrantki mogą nawet nie wiedzieć, co ma im do zaoferowania system kształcenia i szkolenia zawodowego w nowym dla nich kraju. Aby wspierać włączenie migrantek do systemu VET, w ramach projektu zaplanowano opracowanie kilku rezultatów i celów:

1. Kurs szkoleniowy dla kadry VET - włączanie migrantek do systemu VET z wykorzystaniem Teorii zmiany.
Opracowanie i wdrożenie kursu dla edukatorów i pozostałych pracowników organizacji kształcenia i szkolenia zawodowego na temat znaczenia stosowania polityk integracyjnych w instytucjach VET oraz wykorzystania Teorii zmiany.
2. Platforma cyfrowa: Projektowanie partycypacyjne z wykorzystaniem Teorii zmiany w celu włączania migrantek
Platforma cyfrowa do partycypacyjnego wdrażania Teorii zmiany w celu opracowania i zastosowania strategii integracji w organizacjach VET.
3. Przewodnik szkoleniowy dla migrantek na temat przywództwa, samorozwoju i wzmocnienia pozycji migrantek.
Zapewnienie migrantkom aktualnego i nowoczesnego narzędzia edukacyjnego, motywującego, inspirującego i angażującego, koncentrującego się na poprawie ich umiejętności miękkich i kompetencji przywódczych, mających na celu wzmocnienie ich pozycji w lokalnym środowisku oraz zwiększenie wiary w siebie.

Teoria Zmiany

Teoria Zmiany może pomóc w rozwiązywaniu dużych problemów w ustrukturyzowany, skuteczny i zrównoważony sposób. W przypadku złożonych problemów i długoterminowych celów, takich jak włączanie migrantek do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, Teoria Zmiany jest skutecznym sposobem na osiągnięcie potrzebnych zmian. Metoda ta zostanie wykorzystana w celu włączenia migrantek z krajów trzecich do kształcenia i szkolenia zawodowego oraz integracji kobiet-migrantek w tym sektorze. Teoria zmiany rozwiązuje problemy w sposób partycypacyjny, ponieważ zarówno kadra VET, jak i migrantki będą zaangażowani w projektowanie strategii integracji. Pomoże to w uwzględnieniu specyficznych potrzeb i osobistych celów migrantek w trakcie procesu, co doprowadzi do maksymalnego zaangażowania migrantek w cały proces i uniknięcia przymusowej integracji, która mogłaby zniechęcić je do udziału w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Na kolejnych stronach, Teoria zmiany oraz dziesięć kroków jej wdrażania zostanie bardziej szczegółowo wyjaśniona.

Krok 1: Analiza sytuacji

Wprowadzenie

Pierwszym krokiem metody Teorii zmiany jest analiza sytuacji. Analiza ta ma na celu zrozumienie ostatecznego wyniku projektu.

W ramach analizy sytuacji, należy podjąć trzy kroki:

- 1) Pierwszym krokiem analizy sytuacji jest opracowanie krótkiej definicji problemu lub celu. Jaką kwestią zajmuje się projekt? Zwiększenie włączenia kobiet-migrantek w sektor VET.
- 2) Znając cel projektu, drugim krokiem jest skupienie się i głębsze zastanowienie się nad tym, co ten cel pociąga za sobą.
- 3) Wreszcie, postępując zgodnie z poprzednimi krokami, można teraz szukać rozwiązań problemu lub sposobu na osiągnięcie celu.

Omówienie kroku

Aby uzyskać jasną analizę sytuacji, można zadać kilka pytań. Na tym etapie strategii ważne jest, aby wiedzieć, jaki jest powód, dla którego sytuacja wymaga zmiany, kto jest zaangażowany w problem i jakie są luki między obecną sytuacją a docelowym wynikiem. Jest to drugi etap analizy sytuacji. Aby uzyskać odpowiedź na te tematy, należy odpowiedzieć na kilka pytań:

- Jakie są konsekwencje nieosiągnięcia celu?
- Kogo to dotyczy?
- Jakie są przyczyny problemu?
- Kto jeszcze pracuje nad tym celem?
- Jakie są bariery dla zmian?

Niniejsza analiza ma na celu uzyskanie zrozumienia i danych na temat planowanego projektu. Również rozmowy z przedstawicielami instytucji VET i migrantkami mogą pomóc w lepszym zrozumieniu obecnej sytuacji. Teraz, gdy wiemy już więcej na temat obecnej sytuacji, pojawiają się pytania dotyczące dalszych działań, czyli etap trzeci. Musimy odpowiedzieć na pytania:

- Jakie zasoby mamy, aby osiągnąć nasz cel?
- Jakich strategii możemy użyć, a które wykluczamy?
- Gdzie możemy dokonać największych zmian?
- Z kim musimy współpracować?

Na te pytania można również odpowiedzieć, analizując wcześniejsze badania. Odpowiedź na powyższe pytania może pomóc lepiej zrozumieć cel i sposób jego osiągnięcia.

Korzyści z wdrożenia

Ważnym krokiem w tym procesie jest identyfikacja i analiza obecnej sytuacji oraz określenie celu. Pomoże to zidentyfikować luki, które nadal istnieją, a także w jaki sposób można je przezwyciężyć, jakie kroki i działania można podjąć oraz jaki jest

ich wynik. Co więcej, pomoże to ustalić priorytety obecnych wyzwań i określić, które z nich powinny zostać rozwiązane w pierwszej kolejności, a które w drugiej itd.

Wdrożenie

Dokonując analizy SWOT dla instytucji VET, można dokonać trafnej oceny jej mocnych stron i zasobów. Ponadto, badając słabe strony instytucji VET, można również zidentyfikować bariery. Wypełnienie tej analizy może już dać dobry przegląd obecnej sytuacji. Szablon do przeprowadzenia analizy SWOT można znaleźć w załączniku.

Darmowe narzędzia online

Poniżej wskazana książka zagłębia się w ABC zrozumienia i komunikacji kulturowej oraz omawia wcześniejsze badania wykorzystujące proponowany model, który „obejmuje: pisanie autobiografii, przeprowadzanie wywiadów z osobami z innych środowisk językowych, ekonomicznych, etnicznych i kulturowych, analizowanie historii życia z naciskiem na zrozumienie różnic i tworzenie w ramach programów nauczania rozwiązań uwzględniających kontekst kulturowy w zakresie nauczania umiejętności podstawowych takich jak umiejętności czytania i pisania”. ABC zrozumienia i komunikacji kulturowej zostało opracowane w celu wypełnienia luki w kształceniu nauczycieli. [Getting to Know Ourselves and Others Through the ABCs: A Journey Toward ... - Google Boeken](#)

Projektowanie partycypacyjne

W celu lepszego zrozumienia obecnej sytuacji migrantek w systemie VET, można zadać i omówić kilka następujących pytań (pytanie 1 i 2 skierowane są przede wszystkim do migrantek; pytania 3 i 4 skierowane są przede wszystkim do kadry VET):

1. Czy czujesz się włączona do swojej grupy lub instytucji VET? Dlaczego?
2. Co sprawiłoby, że czułabyś się bardziej włączona?
3. Jakie luki można obecnie rozpoznać w instytucjach VET, które mogą powodować, że migrantki nie czują się włączone?
4. Co możesz zrobić teraz w instytucji VET, w celu uskutecznienia procesu włączania migrantek?

Krok 2: Grupa Docelowa

Wprowadzenie

Na etapie 1 uzyskano zrozumienie obecnej sytuacji. Obejmuje to osoby, instytucje i grupy, których projekt bezpośrednio dotyczy, tworząc tym samym grupę docelową. Możliwa jest praca z jedną lub wieloma grupami docelowymi, takimi jak nauczyciele VET i migrantki. Przy opisywaniu grupy docelowej ważne jest, aby być jak najbardziej precyzyjnym.

Przegląd kroku

Grupa docelowa to osoby lub instytucje, do których projekt ma dotrzeć. Są to osoby, którym projekt może pomóc lub na które może mieć największy wpływ. Grupa docelowa powinna być opisana tak precyzyjnie, jak to tylko możliwe. Opisu ją, można wziąć pod uwagę dwa czynniki: czynniki obiektywne i czynniki subiektywne. Czynniki obiektywne opisują wiek, zamieszkanie, wykształcenie itp., a czynniki subiektywne opisują wiedzę, postawy, zachowania itp. Istnieje kilka sposobów na zebranie tych informacji. Po pierwsze, przeprowadzając wywiad lub rozmowę z osobami z grupy docelowej. Po drugie, zapoznanie się z wcześniejszymi badaniami dotyczącymi charakterystyki grupy docelowej. Te narzędzia mogą zapewnić lepsze zrozumienie specyfiki grupy docelowej i pomóc w zidentyfikowaniu jej cech. Dla każdej grupy docelowej należy wykonać kroki od drugiego do ósmego Teorii zmiany.

Korzyści z wdrożenia

Identyfikując grupę docelową (osoby, którym projekt może pomóc lub na które może mieć największy wpływ), działania można lepiej dostosować do tych konkretnych odbiorców. Może to wywrzeć bardziej pozytywny i większy wpływ niż kierowanie działań do większej, bardziej zróżnicowanej grupy.

Wdrożenie

Pod tym linkiem nauczyciele VET mogą wziąć udział w quizie, który pomoże im ocenić swoje umiejętności przywódcze, budowania zespołu, wywierania wpływu i świadomości społecznej: [Developing VET Teaching Skills – Leading the Success of Tomorrow’s Students \(penworldwide.org\)](https://www.penworldwide.org/developing-vet-teaching-skills). Ponadto w ramach projektu opracowano portfolio umiejętności dla trenerów VET w celu oceny i poprawy ich umiejętności. Może to dać wgląd w wiedzę, umiejętności i postawę (czynniki subiektywne) jednej z grup docelowych.

Aby dowiedzieć się więcej o grupie docelowej, można skorzystać z tych linków, aby zagłębić się w jej cechy i wartości: <https://www.iom.int/community-factors-assessment-toolkit>, <https://www.16personalities.com/>, <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>.

Darmowe narzędzia online

Portfolio umiejętności nauczycieli Wedevet daje wgląd w ważne umiejętności nauczyciela VET: [Skills Portfolio \(penworldwide.org\)](https://www.penworldwide.org/skills-portfolio). Na tej stronie wyjaśniono



kilka umiejętności, takich jak rozwiązywanie problemów czy umiejętności społeczne. Podane są również wskazówki i przykłady, jak rozwijać te umiejętności.

Czasopismo "Getting to know your students" autorstwa Jennifer Fisetta opisuje kilka sposobów na poznanie uczniów: [Article 2 by Jen Fisetta.pdf \(archive.org\)](#). Metody te można dostosować do uczniów w każdym wieku i do każdego programu nauczania.

Projektowanie partycypacyjne

Pytania dotyczące grupy docelowej mogą brzmieć następująco:

1. Kim są członkowie grupy docelowej? Ile mają lat?
2. Z jakiego obszaru geograficznego pochodzą?
3. Jakie mocne strony i zasoby posiada grupa docelowa?
4. Jakie są ambicje grupy docelowej?

Krok 3: Wpływ (efekty)

Wprowadzenie

Trzecim etapem Teorii zmiany jest wpływ (oczekiwane efekty). Reprezentuje to, co projekt ma na celu osiągnąć w dłuższym okresie czasu. Bierze pod uwagę cel projektu, jednocześnie myśląc o wpływie, jaki projekt ma na jednostki, społeczności, rodziny i środowisko.

Omówienie kroku

Projekt będzie miał wpływ na obie grupy docelowe, migrantki i instytucje VET. Wpływ tego projektu ma stanowić silną podstawę dla przyszłych projektów integracyjnych, które przyniosą korzyści zarówno grupom docelowym, jak i pozostałym społecznościom. Aby zdefiniować wpływ projektu, można wziąć pod uwagę kilka wskazówek:

- Pomyśl o wpływie na każdą grupę docelową oddzielnie (pracownicy VET i migrantki);
- Wpływ może mieć miejsce w dłuższym okresie czasu, również po zakończeniu projektu;
- Wpływ to coś, co grupa docelowa osiągnie sama;
- Projekt przyczyni się do osiągnięcia efektów;
- Zdania dotyczące wpływu powinny być krótkie;
- Efekty mogą wystąpić na różnych etapach projektu;

Korzyści z wdrożenia

Określenie, jaki wpływ (efekty) będzie miał projekt, pomoże go dostosować i rozwinąć, tak aby miał długotrwałe oddziaływanie. Pomoże to opracować lub dostosować metody, które mogą być bardziej interaktywne i aktualne, takie jak materiały szkoleniowe dla migrantek i nauczycieli VET. Ponadto może zidentyfikować, aspekty wymagające modyfikacji lub obszary, gdzie nadal brakuje pewnych elementów, aby osiągnąć oczekiwane efekty.

Wdrożenie

Wdrożenie tego kroku można wykonać, korzystając z powyższych wskazówek. Ponadto, aby zidentyfikować wpływ, pomocna może być analiza potrzeb grupy docelowej. Również jasny obraz celu lub analiza sytuacji przeprowadzona w kroku 1 może pomóc w zidentyfikowaniu oczekiwanych efektów.

W niniejszym dokumencie wyjaśniono sposoby identyfikacji działań, takie jak lista kontrolna, matryce, diagramy sieciowe i nakładki na mapy. Najczęściej stosowaną metodą identyfikacji wpływu jest lista kontrolna: [Impact Identification, Prediction and Evaluation \(jstor.org\)](https://www.jstor.org/stable/2046444)

Darmowe narzędzia online

Aby lepiej zrozumieć umiejętności, potrzeby i aktualną sytuację w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, pomocną organizacją może być CEDEFOP:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/online-tools>.

Moodle może pomóc w tworzeniu kursów edukacyjnych i szkoleniowych, które są interaktywne, online i budują praktyczne umiejętności i pewność siebie:

<https://moodle.com/customers/vocational-training/>

Projektowanie partycypacyjne

Aby lepiej zidentyfikować wpływ projektu, pomocne może być lepsze zrozumienie grup docelowych. Te pytania można zadać, aby zagłębić się w ten krok:

1. Jakich umiejętności, poza tymi powszechnie znanymi (przywództwo, przedsiębiorczość, umiejętności cyfrowe, wielojęzyczność itp.) chcą się nauczyć migrantki?
2. Jakie umiejętności są istotne dla edukatorów i trenerów VET?
3. Na co zdaniem migrantek należy położyć większy nacisk w kształceniu i szkoleniu zawodowym, aby czuły się bardziej włączone?
4. Na czym lub na jakim obszarze koncentrują się obecnie instytucje VET?
5. Jaki jest długoterminowy cel lub efekty, które instytucje VET chciałyby osiągnąć, jeśli chodzi o włączanie migrantek do systemu kształcenia i szkolenia zawodowego?

Krok 4: Rezultaty

Wprowadzenie

Rezultat projektu ma miejsce przed wpływem, zostanie osiągnięty przed efektami projektu. Rezultaty mogą być postrzegane jako zmiany w mocnych stronach, możliwościach lub zasobach w celu osiągnięcia wpływu projektu. Do rezultatów możemy zaliczyć platformę e-learningową i materiały szkoleniowe.

Omówienie kroku

Wyniki koncentrują się na krótkoterminowych zmianach dla grupy docelowej projektu, które mogą przyczynić się do osiągnięcia efektów (oddziaływania). Na przykład: podniesienie kwalifikacji personelu VET i trenerów w zakresie korzystania z Teorii zmiany; podniesienie świadomości personelu VET i trenerów na temat różnic kulturowych; pomoc instytucjom VET w stosowaniu metody partycypacyjnej, takiej jak Teoria zmiany. Pomocne może być przyjrzenie się, korzyściom dla ludzi i sposobu w jaki mogą one pomóc w osiągnięciu zmian w dłuższym okresie czasu. Co więcej, przyjrzenie się wiedzy, postawom i zachowaniom, które zdobędzie każda grupa docelowa, może pomóc w określeniu wyników. Ponadto burza mózgów na temat wyników projektu, na przykład przy użyciu karteczek samoprzylepnych, może pomóc w ich identyfikacji.

Korzyści z wdrożenia

Określenie wyników może pomóc w uzyskaniu jasnego obrazu celu projektu. Oprócz stworzenia struktury korzystnej dla grupy docelowej, ważne jest, aby utrzymać jasny obraz celów i wyników. Pomoże to osiągnąć lepsze rezultaty, a tym samym lepszy wpływ projektu (jego efekty / oddziaływanie).

Wdrożenie

Wdrożenie czwartego kroku teorii zmiany można przeprowadzić poprzez dokładne przyjrzenie się wiedzy, postawom i zachowaniom, które zdobędzie każda grupa docelowa. Ponadto burza mózgów może pomóc w określeniu wyników projektu. Strona internetowa: [The Online Brainstorming Tool | Miro](#) zapewnia bezpłatne narzędzie online do burzy mózgów.

Darmowe narzędzia online

Formularze Google to bezpłatne narzędzie online, które można wykorzystać między innymi do wypełniania kwestionariuszy. Kwestionariusze te mogą pomóc w dzieleniu się wcześniejszymi doświadczeniami i sposobami ich ulepszenia, co może być pomocne przy opracowywaniu materiałów w ramach projektu.

Moodle oferuje kilka aktywności, które można wykorzystać do jeszcze lepszego poznania grupy docelowej. Quizy Moodle, [Quiz activity - MoodleDocs](#), może pomóc w tworzeniu quizów i forów Moodle, [Moodle in English: Forums](#), może pomóc w nawiązaniu kontaktu z grupą docelową i wysłuchaniu jej opinii i oczekiwań.



Projektowanie partycypacyjne

Pytania, które mogą pomóc w określeniu rezultatów i celów projektu:

1. Jakie umiejętności już posiadają migrantki?
2. Jakie umiejętności można poprawić, aby rozwinąć lub wyostrzyć umiejętności, które już posiadają?
3. Jakimi umiejętnościami zainteresowane są instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego?
4. Czy są jakieś umiejętności, których instytucje VET powinny być bardziej świadome, a które są ważne dla migrantek?

Krok 5: Działania

Wprowadzenie

Piątym krokiem modelu Teorii zmiany będzie analiza możliwych działań (aktywności). Ten krok skupi się na aktywnościach zorientowanych na kształcenie i szkolenie zawodowe, które zwiększą umiejętności trenerów i edukatorów VET, a także zwiększą kompetencje kobiet ze środowisk migracyjnych. Działania te będą koncentrować się na różnych umiejętnościach wymaganych od personelu zaangażowanego w kształcenie i szkolenie zawodowe. W zaleceniach Rady Unii Europejskiej z 2018 r. dotyczących uczenia się przez całe życie opracowano listę tych umiejętności i kompetencji, które są wymagane lub powinny zostać nabyte:

- kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji,
- kompetencje w zakresie wielojęzyczności,
- kompetencje matematyczne oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii,
- kompetencje cyfrowe,
- kompetencje osobiste, społeczne i w zakresie umiejętności uczenia się,
- kompetencje obywatelskie,
- kompetencje w zakresie przedsiębiorczości,
- kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej.

Kompetencje takie jak kompetencje cyfrowe, osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się, przedsiębiorczość oraz świadomość i ekspresja kulturowa mają największe zastosowanie w tym projekcie oraz zostaną wykorzystane w działaniach. Kolejnymi istotnymi umiejętnościami, które są ważne dla personelu w kształceniu i szkoleniu zawodowym, aby zapewnić włączenie migrantek do systemu VET, mogą być umiejętności rozwiązywania problemów, krytycznego myślenia, pisania CV i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych. Krótko mówiąc, działania opracowane w tym kroku będą koncentrować się na wyżej wymienionych kompetencjach.

Omówienie kroku

Opracowane działania będą dostosowane do grupy docelowej, która je podejmuje, tj. kadry VET (w tym trenera / edukatora) lub migrantek. W związku z tym działania dla trenerów i edukatorów VET będą obejmować inne kompetencje i umiejętności niż działania opracowane dla migrantek. Na przykład działania dla trenerów i edukatorów VET będą obejmować świadomość kulturową i umiejętności ekspresji, a także umiejętności, które obejmują:

- Szkolenie i kształcenie ludzi;
- Współdziałanie z osobami o innym pochodzeniu kulturowym.

W przypadku migrantek umiejętności związane z działaniami będą obejmować kompetencje takie jak:

- Umiejętności cyfrowe;
- Umiejętności osobiste, społeczne i umiejętność uczenia się;

- Przedsiębiorczość;
- Wprowadzenie do kształcenia i szkolenia zawodowego.

Istnieje wiele różnorodnych sposobów opracowywania działań, takich jak scenariusze odgrywania ról, warsztaty oparte na doświadczeniu, quizy itp.

Korzyści z wdrożenia

Działania są istotnym i zabawnym sposobem ćwiczeń praktycznych dla uczestników. Oprócz wysłuchania i przeczytania informacji, za pomocą różnych aktywności, nabywane kompetencje można przećwiczyć i powtórzyć. Pomoże to lepiej przyswoić i zapamiętać informacje.

Różne działania mają swój własny sposób uczenia się i doskonalenia umiejętności. Quiz może być wykorzystany jako zabawny sposób na naukę podstawowych informacji, a także pokazanie uczestnikowi, gdzie brakuje mu wiedzy. Odgrywanie ról i scenariusze oparte na doświadczeniu są przydatne, ponieważ stawiają uczestnika w "praktycznej" sytuacji. Dzięki temu uczestnik nauczy się umiejętności i kompetencji oraz pozna sposoby reakcji, gdy taka sytuacja wystąpi w prawdziwym życiu. Ogólnie rzecz biorąc, podejście partycypacyjne do uczestników jest korzystne i pomocne w uczeniu się i doskonaleniu umiejętności i kompetencji.

Wdrożenie

Aby wdrożyć ten krok, można użyć kilku narzędzi. Takich jak:

- Quizy Kahoot
<https://kahoot.com/academy/study/>
- Uczenie się emocji społecznych, gra online
<https://create.kahoot.it/course/5f551e71-8515-42e5-bb41-a68ae7c76ed5>
- Pisanie CV, gra online
<https://create.kahoot.it/details/99ead36a-557d-4d5c-87dc-df036f9d7384>
- Przykład odgrywania ról, który można dostosować do potrzeb uczestników.
https://hr4free.com/PDF_Files/Blog_RH_EN_ac_jeu.pdf
https://www.academia.edu/11754821/Lesson_Template_based_on_Role_Play_Model_in_English

Darmowe narzędzia online

Niektóre istniejące bezpłatne narzędzia online, które można wykorzystać do wdrożenia tego kroku:

- Future Learn Platform, platforma internetowa, która oferuje uczestnikom wiele kursów z różnych dziedzin. <https://www.futurelearn.com/courses>.
- Platforma Coursera, platforma internetowa umożliwiająca uczestnictwo w kursach i zdobywanie certyfikatów. <https://www.coursera.org/>.
- Platforma Udemy, platforma internetowa z bezpłatnymi kursami umożliwiającymi zdobycie nowej wiedzy. <https://udemyfreecourses.org/>.

Projektowanie partycypacyjne

Możliwe elementy do dyskusji to:

1. Jaki jest poziom inkluzywności instytucji VET dla migrantów?
 - a. Pomyśl o jakiejś wrażliwej populacji migrantów i ich poziomie uczestnictwa.
 - b. Dlaczego jest to taki poziom uczestnictwa? Czy możesz podać możliwe powody?
 - c. Ludzie z populacji migrantów mogą mówić o wyzwaniach, o których nikt nie myśli i o tym, jak na nich wpływają.
 - d. Uczestnicy-migranci mogą dzielić się informacjami ze swojej przeszłości, aby pokazać, że ich status migracyjny ich nie definiuje.
2. Pomyśl o całkowitym przeorganizowaniu obszaru kształcenia i szkolenia zawodowego jako obszaru w pełni integracyjnego. Co byś zrobił / zrobiła?
 - a. Pomyśl o nierównościach społecznych, które mogą już mieć miejsce lub o nierównościach w ogóle.

Krok 6: Mechanizmy zmiany

Wprowadzenie

Mechanizm zmiany jest pomostem lub połączeniem między działaniami a wynikami, określa w jaki sposób działania będą stymulować zmianę w celu osiągnięcia wyników (rezultatów) i wpływu (efektów). Mechanizm zmian jest ważnym krokiem w Teorii zmiany, ponieważ obejmuje opis tego, w jaki sposób grupa docelowa angażuje się w działania i doświadczenia, które oferuje im projekt.

Na tym etapie omówionych zostanie kilka elementów, które można włączyć do kształcenia i szkolenia zawodowego w celu wywołania zmiany, do której dąży projekt. Ponadto zostanie omówione, w jaki sposób trenerzy i nauczyciele mogą zapewnić zrozumienie i integracyjne podejście do grupy docelowej. Pomoże to w stworzeniu silnych mechanizmów zmian między działaniami a wynikami.

Omówienie kroku

Ten krok jest ważny, ponieważ pozwala dogłębniej przyjrzeć się badaniom i sposobom osiągnięcia zmiany. Mechanizmy mogą być bardzo proste, ale także bardziej subtelne, takie jak poczucie bezpieczeństwa, zaufanie do nauczycieli i wychowawców, poczucie motywacji. Stwierdzenie, które może pomóc w myśleniu o mechanizmach zmiany w projekcie:

- Podczas gdy grupa docelowa uczestniczy w wydarzeniu lub doświadczeniu, jak chcesz, aby się czuli lub co chcesz, aby myśleli?

Można to zrobić dla każdego wyniku projektu. Ponadto jakość realizacji działań może wzmocnić mechanizmy zmian, a tym samym wyniki. Spojrzenie na skuteczność i wyjątkowość działań, a także cechy personelu może dać dobry przegląd jakości.

Elementy, które mogą pomóc wzmocnić mechanizmy zmian w działaniu to:

- **Ogólna definicja kształcenia i szkolenia zawodowego. Czym jest kształcenie i szkolenie zawodowe w danym kraju?**
Definicja VET powinna być jasna dla wszystkich grup docelowych. Każdy kraj lub kultura może mieć inny pogląd na to, czym jest kształcenie i szkolenie zawodowe i co się z tym wiąże, zwłaszcza że projekt ten dotyczy wielokulturowej grupy docelowej. Dlatego ważne jest, aby utrzymać wspólne zrozumienie definicji stosowanych w projekcie. Aby to osiągnąć, każda osoba może opisać, czym jest kształcenie i szkolenie zawodowe w jej kraju.
- **Zmiany w edukacji i działaniach VET w oparciu o różne konteksty społeczne i kulturowe.**
Wiedza na temat zmian w kształceniu i szkoleniu zawodowym może pomóc w dostosowaniu mechanizmów zmian. Pomocne może być zastanowienie się nad różnymi konfiguracjami i kontekstami, w których będą prowadzone działania lub lekcje.
- **Przyjęcie nowych perspektyw w kształceniu i szkoleniu zawodowym.**
Dzieląc się informacjami na temat różnic w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego w różnych krajach, można przyjąć różne perspektywy w działaniu.

- **Hybrydowe szkolenia VET.**

Zapewni to wyższą jakość w realizacji działań i zajęć edukacyjnych.

Korzyści z wdrożenia

Wdrożenie tego kroku pomoże określić, jakie bezpośrednio uczucia lub myśli ma mieć grupa docelowa podczas działań projektowych. Dzięki tej wiedzy można dostosować działania do potrzeb grupy docelowej poprawiając jakość realizowanych działań i szkoleń.

Wdrożenie

- Ta strona internetowa oferuje interaktywne ćwiczenia, które promują integrację społeczną:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/@ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_850002.pdf.
- Niniejszy przewodnik może być wykorzystany do podniesienia jakości współpracy w kształceniu i szkoleniu zawodowym:
https://unevoc.unesco.org/up/CAPA_practitioners.pdf.

Darmowe narzędzia online

Narzędzia online, które mogą być przydatne w szkoleniach VET:

- <https://www.cedefop.europa.eu/en/online-tools>;
- <https://moodle.com/customers/vocational-training/>;
- <https://www.vettoolbox.eu/en/find-tools>;
- <https://pandaeducation.co.uk/blog/digital-tools-for-trainers/>.

Projektowanie partycypacyjne

Według Van der Velden & Mörtberg (2014) projektowanie partycypacyjne ma na celu włączenie przyszłych użytkowników w proces projektowania w celu współtworzenia i rozwijania części metodologii. Dzięki tej metodzie przyszli użytkownicy, w tym przypadku migrantki i kadra VET, są rozumiani i reprezentowani poprzez bardziej całościowe podejście.

W ramach projektu uczestnicy (migrantki) i kadra VET może zastanowić się nad swoimi doświadczeniami związanymi z kształceniem i szkoleniem zawodowym. Pytania, które mogą dostarczyć ważnych informacji zwrotnych to na przykład:

- Czy uważasz swoje szkolenie VET za integracyjne? Jeśli tak, to dlaczego? Jeśli nie, dlaczego?
- Jakie jest postrzeganie szkoleń VET w Twoim kraju?
- Czy czujesz, że pasujesz do swojej grupy szkoleniowej?
- Czy jest coś, co chciałbyś / chciałybyś poprawić?

Co więcej, omówienie perspektywy kształcenia i szkolenia zawodowego w danym kraju może zapewnić bardziej holistyczne podejście, a także lepsze poznanie trenera lub uczestników.

Krok 7: Sekwencjonowanie

Wprowadzenie

Podczas pracy nad wprowadzaniem zmian, szczególnie w przypadku długoterminowych projektów, pomocne może być zastanowienie się nad kolejnością wyników (rezultatów) i oddziaływania (efektów) projektu. Sekwencjonowanie etapów (działań) projektu zainicjuje głębszy poziom myślenia o tym, jaka zmiana nastąpi i jak się do niej przyczynić. Pomoże to zidentyfikować możliwe luki, a także zdecydować, które działania mogą być bardziej odpowiednie na różnych etapach projektu. Ponadto sekwencjonowanie pomoże ustalić cele pośrednie i wskaźniki sukcesu, co jest pomocne zwłaszcza w przypadku projektów długoterminowych.

Omówienie kroku

Aby ustalić kolejność etapów (działań) projektu, należy zidentyfikować możliwe etapy realizacji projektu i spodziewane wyniki. Następnie można utworzyć logiczną sekwencję realizowanych działań oraz osiągnięcia zaplanowanych rezultatów i efektów. Ta sekwencja nie oznacza, że jest to jedyny sposób, w jaki w projekcie będą występować rezultaty i efekty. W praktyce rezultaty i efekty mogą występować w innej kolejności niż w zaplanowanym na wstępie sekwencjonowaniu. Podczas opracowywania sekwencji projektu można wziąć pod uwagę kilka rzeczy:

- Po pierwsze, należy skupić się na wynikach i pracować wstecz od docelowego wpływu. Zidentyfikuj logiczną sekwencję, w której rzeczy mogą się wydarzyć. Identyfikacja sekwencji pomaga w ułożeniu działań w logicznej kolejności.
- Spójrz na szerszy schemat, nie zagłębiaj się zbyt w poszczególne etapy. Możliwe, że sekwencja składa się tylko z dwóch lub trzech etapów.
- Pomocne może być użycie karteczek samoprzylepnych. Przenoszenie tematów/etapów może pomóc w identyfikacji sekwencji.
- Ponieważ w ramach projektu przez dłuższy czas występuje współpraca z ludźmi, ważne jest, aby zastanowić się nad relacjami, jakie projekt i partnerzy chcą nawiązać z zaangażowanymi osobami i podróżą, przez którą przechodzą.
- Wreszcie, w niektórych sytuacjach nie jest konieczne posiadanie wyraźnej sekwencji.

Korzyści z wdrożenia

Sekwencjonowanie różnych etapów projektu może pomóc w ustaleniu celów pośrednich i wskaźników sukcesu pomiędzy nimi. Jest to szczególnie pomocne w przypadku projektów długoterminowych. Określając kolejność etapów, działania mogą być realizowane w najbardziej odpowiednim czasie. Będzie to miało pozytywny wpływ zarówno na personel zaangażowany z instytucji VET, jak i na migrantki zapisane do VET. Co więcej, za pomocą wskaźników sukcesu można łatwiej zidentyfikować lukę, która może pojawić się w trakcie realizacji projektu.

Wdrożenie

Sekwencjonowanie nie jest prostą ścieżką, którą zawsze należy podążać, ale może pomóc w zidentyfikowaniu szerszego logicznego wzorca. W praktyce cele projektu nie zawsze zostaną ukończone w czasie, który został ustalony przed ich rozpoczęciem. Podczas pracy nad wieloma celami, możliwe jest przełączanie się między nimi lub osiągnięcie ich w tym samym czasie. Tak więc ustalona sekwencja może nie być rzeczywistą kolejnością działań lub etapów, ponieważ wiele czynników może zmieniać ich kolejność w trakcie wdrażania.

Darmowe narzędzia online

Pod poniższym linkiem można znaleźć więcej informacji na temat modelu Teorii Zmiany i tego, jak można go wdrożyć w swojej pracy: DIY Toolkit: Teoria Zmiany

https://www.youtube.com/watch?v=6zRre_gB6A4&t=51s&ab_channel=DIYToolkit.

Projektowanie partycypacyjne

Pytania, które mogą być pomocne na tym etapie Teorii zmiany:

1. Czy istnieje logiczna sekwencja, w której rzeczy mogą lub powinny się wydarzyć?
2. Jaką relację chcę nawiązać z innymi zaangażowanymi osobami?
3. Jaką podróż chcę by przeszli?

Krok 8: Diagram

Wprowadzenie

Posiadanie wizualnej reprezentacji Teorii Zmiany może stanowić przydatne narzędzie do jej skutecznego wdrożenia. Diagramy mogą być postrzegane jako podsumowanie procesu, działań itp. Najważniejsze rzeczy, które należy uwzględnić, to wpływ (efekty), wyniki (rezultaty), mechanizmy i działania. Stworzenie diagramu może pomóc dostrzec nowe połączenia, zidentyfikować luki, a nawet znaleźć nową sekwencję. Co więcej, jest to również pomocne narzędzie komunikacyjne.

Omówienie kroku

Diagramy mogą być zarówno proste (np. model logiczny), jak i bardziej wyrafinowane, aby lepiej pokazać, w jaki sposób określone działanie odpowiada za wynik (rezultat). Ważne jest, aby uwzględnić kilka elementów (wpływ, wyniki, mechanizmy i działania), jednak należy pamiętać aby nie zawierać zbyt wielu informacji, takich jak kontekst i założenia.

Rozpoczynając opracowywanie diagramu modelu logicznego, można dokonać dogłębnego przeglądu projektu. Jeśli to nie wystarczy lub nie uchwyci modelu Teorii Zmiany wystarczająco wnikliwie w ramach projektu, można stworzyć bardziej zaawansowany model. Pomocnym sposobem opracowania tego diagramu jest użycie karteczek samoprzylepnych, które można przesuwac w celu opracowania wstępnej mapy diagramu. Podczas tego procesu mogą zostać zidentyfikowane luki, które można następnie dodać do diagramu.

Korzyści z wdrożenia

Stworzenie diagramu może zainicjować dalszą refleksję. Może to pomóc w dostrzeżeniu nowych powiązań, zidentyfikowaniu możliwych luk i jaśniejszym określeniu kolejności wyników projektu.

Wdrożenie

Przykładowy diagram można znaleźć na tej [stronie](#) (appendix, strona 27). Co więcej, theory maker to darmowa aplikacja internetowa, która może być używana do tworzenia wszelkiego rodzaju diagramów przyczynowych <http://theorymaker.info/>.

Darmowe narzędzia online

Changeroo pomaga przekształcić Teorię Zmiany w żywy dokument, który jest interaktywny i adaptacyjny. Jest to sposób na przekazywanie dowodów na interwencje wobec wyzwań społecznych, identyfikowanie luk w dowodach i wspólną pracę nad testowaniem niezatwierdzonych jeszcze założeń, przy jednoczesnym udzielaniu głosu interesariuszom: <https://changeroo.com/>

Projektowanie partycypacyjne

Po zapisaniu kroków Teorii zmiany i utworzeniu diagramu, zastanów się nad nim, zadając następujące pytania:

1. Czy możemy wyobrazić sobie te kroki razem?
2. Czy czegoś brakuje? Czy jest coś, czego powinniśmy się pozbyć?
3. Czy należy coś przewidzieć? Czy coś powinno zostać przełożone?
4. Czy osiągamy nasz przewidywany cel?

Krok 9: Czynniki

Wprowadzenie

Czynniki sprzyjające i interesariusze to dziewiąty krok modelu Teorii Zmiany. Na tym etapie analizowane jest środowisko zewnętrzne i to, w jaki sposób wpłynie ono na cele i plany realizacji projektu. Ten krok pozwoli określić, co interesariusze i inne osoby muszą zrobić, a także jakie czynniki mogą pomóc lub utrudnić sukces we wdrażaniu modelu TZ w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Omówienie kroku

Na tym etapie powinno być jasne, co projekt próbuje osiągnąć. Dlatego ważnym krokiem jest przyjrzenie się różnym interesariuszom i temu, co mogą wnieść, aby projekt zakończył się sukcesem. Interesariusze, zwani również czynnikami wewnętrznymi, powinni mieć jasny pogląd na wyniki projektu, zdawać sobie sprawę, gdzie istnieją luki w ich wiedzy i gdzie mogą podejmować ryzyka w swoim planowaniu. Aby zebrać tę wiedzę, można zadać kilka pytań:

- Jakie inne osoby lub organizacje mogą mieć wpływ na realizację projektu?
- Co muszą zrobić? Jak możemy im pomóc?
- Jak możemy ich do tego zachęcić?

Oprócz sprzyjających czynników wewnętrznych istnieją również czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na projekt. Mogą one obejmować politykę rządu, środowisko społeczne lub opinię publiczną. Ważne jest, aby zidentyfikować czynniki zewnętrzne, które mogą mieć wpływ na projekt i sprawdzić, czy są one pomocne, czy też utrudnią realizację projektu. Na koniec należy zidentyfikować warunki kontekstowe, które mogą mieć wpływ na wynik projektu dla poszczególnych osób. Pytania, które można zadać:

- Co będzie sprzyjać lub przeszkadzać grupom docelowym w angażowaniu się i osiąganiu zmian?
- Co jeszcze może działać się w ich życiu, co może wpłynąć na sukces?

Ważne jest, aby plany projektu lub inicjatywy były solidne, a wyniki, które mają zostać osiągnięte, zostały wcześniej jasno określone. W ten sposób personel VET oraz uczestniczki (migrantki) poznają sukces, gdy go zobaczą.

Korzyści z wdrożenia

Wdrożeniu teorii zmiany w instytucji VET będzie pomocne opracowane nowe i innowacyjne narzędzie, takie jak platforma cyfrowa. Platforma oferuje holistyczne i zintegrowane podejście do opracowywania strategii i podejść partycypacyjnych, które zaowocują mocniejszym włączeniem migrantek do instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego. Czynniki sprzyjające, interesariusze wewnętrzni i zewnętrzni oraz warunki kontekstowe mogą mieć wpływ na wynik projektu lub działania. Zidentyfikowanie ich oraz ich wpływu może pomóc w uzyskaniu najbardziej pozytywnego odzewu i pomocy z ich strony.

Wdrożenie

Istnieją trzy czynniki, które należy zidentyfikować: po pierwsze interesariusze, po drugie czynniki zewnętrzne i wreszcie warunki kontekstowe. Każdy z nich ma inny wpływ na projekt i dlatego należy je zidentyfikować.

Czynniki wewnętrzne są kluczowe dla powodzenia projektu. Ważne jest zapewnienie przestrzeni i udogodnień do realizacji projektu w instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wysłuchanie ich potrzeb. Jak wspomniano powyżej, czynniki zewnętrzne mogą obejmować zarówno politykę rządu, jak i środowisko społeczne. Wreszcie, warunki kontekstowe dotyczą bardziej aspektów, które mogą wpływać na jednostkę. Ten link pomoże dostarczyć część informacji kontekstowych niezbędnych do interpretacji czynników indywidualnych i domowych/rodzinnych:

<https://www.iom.int/community-factors-assessment-toolkit>,
https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/DMM/MPA/25-communityfactorsassessmenttool.pdf.

Darmowe narzędzia online

Niektóre narzędzia i materiały online, które można wykorzystać do poznania grup docelowych:

- Narzędzie, które pomaga dowiedzieć się, co naprawdę napędza, inspiruje i niepokoi różne typy osobowości, co może pomóc w budowaniu bardziej znaczących relacji. Narzędzie 16 osobowości: <https://www.16personalities.com/>
- Test Holland Code (RIASEC). Holland Occupational Themes to teoria osobowości, która koncentruje się na karierze i wyborze zawodu. Grupuje ona ludzi na podstawie ich predyspozycji do sześciu różnych kategorii zawodów, <https://openpsychometrics.org/tests/RIASEC/>.
- Odkryj swoją idealną ścieżkę kariery dzięki testom kariery, spersonalizowanym poradom dotyczącym ścieżki kariery i "od A-Z" dopasowywaniu ofert pracy, <https://www.whatsnext.com/life-values-self-assessment-test/>.
- Ocena kariery MAPP. Ocena kariery MAPP (Motivational Appraisal Personal Potential) jest idealna dla studentów, absolwentów i pracujących dorosłych. Pozwala uzyskać wiele informacji, które pomogą znaleźć właściwą karierę, pasującą do unikalnego profilu oceny, <https://www.assessment.com/>
- Intuicyjne narzędzie do oceny umiejętności: <https://www.skills-base.com/skills-assessment-tool>.

Projektowanie partycypacyjne

Kilka tematów dyskusji, które mogą mieć znaczenie przy wdrażaniu Teorii zmiany w instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego to:

1. Poziom wsparcia i zachęty dla migrantek ze strony ich rodzin (warunki kontekstowe).



2. Zachęcanie i zniechęcanie przez najbliższe otoczenie kobiet, ale także przez personel i przedstawicieli lokalnych organów publicznych i biznesu (warunki kontekstowe).
3. Uczestnictwo migrantek w innych działaniach poza instytucją VET odnoszących się do ich integracji społecznej i zawodowej (np. działania kulturalne).

Krok 10: Założenia

Wprowadzenie

Założenia to rzeczy przyjmowane za pewnik, akceptowane jako pewne, że się wydarzą. Są one ważną częścią wdrażania projektu Inclusion ToC w instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego. Ten krok Teorii zmiany pozwoli zidentyfikować, gdzie Teoria zmiany jest niedopracowana, niesprawdzona lub niepewna. Pomoże to wyjaśnić, jakie są największe obawy. Ponieważ projekt przedstawia zrozumienie konkretnego procesu zmiany, będzie on oparty na wspólnych założeniach pracowników instytucji. Czy pracownicy rozumieją główną ideę projektu? Czy pracownicy mają czas i są zmotywowani do udziału w działaniach projektowych? Dlatego ważne jest, aby zidentyfikować te założenia.

Omówienie kroku

Identyfikacja głównych założeń w teorii zmiany dla tego projektu może koncentrować się na:

- Założeniach dotyczących każdego warunku wstępnego, aby osiągnąć rezultat na ścieżce zmian i doprowadzić do długoterminowego wyniku dla instytucji VET i migrantek;
- Założeniach, które łączą działania projektowe z wynikami dla personelu, grupy docelowej i szerszych społeczności.

Co więcej, aby zidentyfikować założenia, postaw się w sytuacji swojego najsurowszego krytyka. Czy wskazałyby braki w twoim projekcie? Również Ty sam zastanów się nad tym, co najbardziej Cię martwi w projekcie – autorefleksja pomoże w identyfikacji założeń. Pomocne może być również zapoznanie się z czterema różnymi rodzajami założeń:

- **Założenia dotyczące realizacji:**
 - Czy naprawdę możesz zrealizować to, co twierdzisz, że możesz? Jakie są obawy?
 - Czy personel posiada odpowiednie umiejętności i zdolności?
 - Czy naprawdę można dotrzeć do grupy docelowej?
- **Założenia dotyczące wpływu:**
 - Czy twój model naprawdę coś zmieni?
 - Jakie podstawowe aspekty Teorii zmiany budzą wątpliwości?
- **Niezamierzone założenia:**
 - Co może pójść nie tak? Jakie są zagrożenia?
 - Czy projekt odwróci uwagę ludzi od czegoś innego ważnego?
- **Założenia projektu teorii zmian:**
 - Czy poglądy, doświadczenia i perspektywy zostały rzeczywiście i reprezentatywnie odzwierciedlone?
 - Czy każdy warunek wstępny jest niezbędny do osiągnięcia rezultatu na ścieżce zmian, aby doprowadzić do długoterminowego wyniku?

Podczas przeglądania czterech rodzajów założeń może pojawić się kilka z nich. Są to słabe punkty projektu. Po ich zidentyfikowaniu można zadać trzy pytania: *Czy to założenie w pełni wyjaśnia, co się wydarzy? Czy założenie jest wiarygodne? Czy*

to założenie wymaga przetestowania? Testowanie założeń można przeprowadzić poprzez gromadzenie dowodów i danych na dany temat. Dzięki zebranej wiedzy założenia w projekcie zostaną rozpoznane i odpowiednio potraktowane.

Korzyści z wdrożenia

Ten krok pomoże zidentyfikować słabe lub ryzykowne punkty planu projektu. Proces wdrażania strategii Teorii Zmiany będzie miał znacznie większe prawdopodobieństwo sukcesu, ponieważ możliwe ryzyko zostanie zminimalizowane, a słabe punkty zostaną rozpoznane i wyeliminowane. Dzięki temu osiągniemy lepsze oddziaływanie na grupy docelowe.

Wdrożenie

Aby wdrożyć ten krok, można wykorzystać powyższe pytania. Oprócz tego, instytucja VET musi zidentyfikować cechy właściwych grup docelowych, tj. migrantek oraz musi mieć możliwość wspierania tych kobiet. Identyfikacja założeń, a wraz z nimi możliwych zagrożeń związanych z projektem, zwiększy szanse na jego powodzenie. Rozważanie, czy personel VET będzie miał wystarczająco dużo czasu, aby wziąć udział w szkoleniu, mała liczba migrantek zainteresowanych zapisaniem się na zajęcia VET, zwolnienia lekarskie personelu lub stygmatyzacja kobiet – migrantek związana z ich uczestnictwem w kształceniu i szkoleniu zawodowym, to kilka przykładów możliwego ryzyka i/lub założeń. Szablon do uporządkowania i analizy założeń można znaleźć w załączniku.

Darmowe narzędzia online

- <https://aifs.gov.au/resources/practice-guides/what-theory-change>
- <https://www.iom.int/community-factors-assessment-toolkit>
- <https://www.whatsnext.com/life-values-self-assessment-test/>
- <https://www.skills-base.com/skills-assessment-tool>

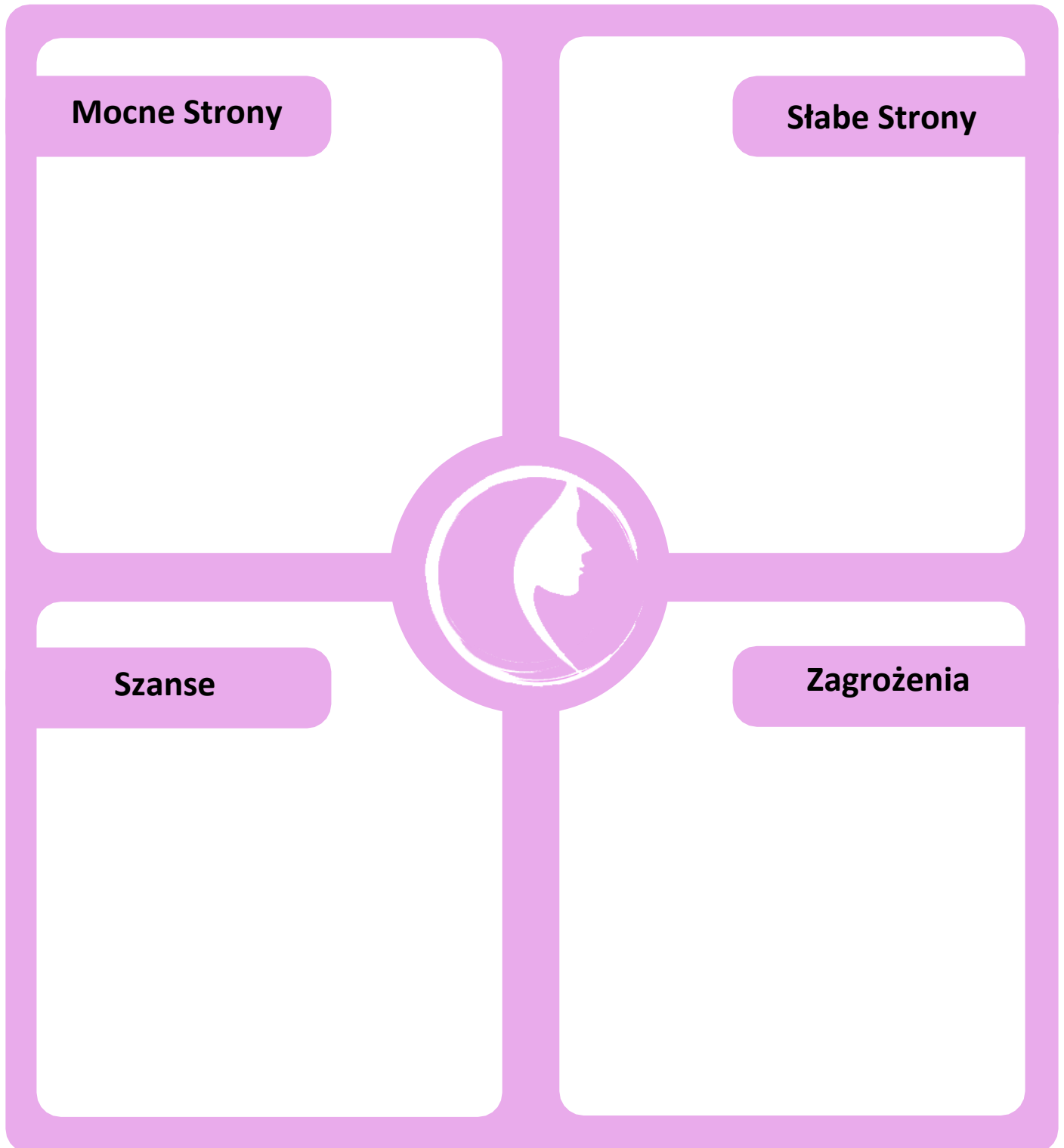
Projektowanie partycypacyjne

Planowana teoria zmiany nie byłaby kompletna bez kroku 10 - wyartykułowania założeń użytych do wyjaśnienia przewidywanego procesu zmiany. Ważne jest, aby zachęcać pracowników VET do wyrażania założeń na forum w celu ich omówienia, poddania krytyce oraz uzgodnienia przez grupę jako "założenia", z którymi mogą pracować. Aby przedstawić te założenia, można zadać kilka pytań:

1. Czy masz jakieś założenia dotyczące kontekstu/środowiska, w którym znajduje się Teoria Zmiany?
 - Czy masz jakieś przemyślenia na temat tego, jak lokalna gospodarka może wpłynąć na projekt?
 - Czy masz jakieś przemyślenia na temat relacji między potencjalnymi pracodawcami a potencjalnymi pracownikami?
 - Czy masz jakieś założenia dotyczące dostępu migrantek do transportu w celu dotarcia do miejsc kształcenia i szkolenia zawodowego?

Załącznik

Szablon analizy SWOT



Założenia - szablon

	<u>Wyjaśnij w pełni, co się stanie?</u>	<u>Czy jest to prawdopodobne?</u>	<u>Czy wymaga testowania?</u>
<u>Założenia dotyczące dostarczenia wartości</u>			
ZDW1:			
ZDW2:			
<u>Założenia dotyczące wpływu</u>			
ZW1:			
ZW2:			
<u>Niezamierzone założenia</u>			
NZ1:			
NZ2:			
<u>Założenia Teorii zmiany</u>			
ZTZ1:			
ZTZ2:			