



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Zastrzeżenie: 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.

Projekt “Teoria zmiany na rzecz włączenia migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego”

nr. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

**TYTUŁ REZULTATU PROJEKTU:
“PROGRAM KURSU DLA
MIGRANTEK Z ZAKRESU
PRZYWÓDZTWA, UMIEJĘTNOŚCI
MIĘKKICH I SAMOROZWOJU”**

**REZULTAT
PROJEKTU NR. 3**



InclusionToC
Publikacja darmowa



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Zastrzeżenie: 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.

TYTUŁ REZULTATU PROJEKTU: “PROGRAM KURSU DLA MIGRANTEK Z ZAKRESU PRZYWÓDZTWA, UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH I SAMOROZWOJU”

REZULTAT PROJEKTU NR. 3

**w ramach projektu “Teoria zmiany na rzecz
włączenia migrantek do kształcenia i szkolenia
zawodowego”**

Wersja językowa: Polska



CC BY-SA

Ta licencja umożliwia użytkownikom rozpowszechnianie, remiksowanie, adaptowanie i rozwijanie materiału na dowolnym nośniku lub w dowolnym formacie, o ile zostanie podane uznanie autora. Licencja pozwala na komercyjne wykorzystanie. Jeśli remiksujesz, adaptujesz lub rozwijasz materiał, musisz uzyskać licencję na zmodyfikowany materiał na identycznych warunkach. CC BY-SA obejmuje następujące elementy:

BY: należy podać autora utworu.

SA: Adaptacje muszą być udostępniane na tych samych warunkach.

<https://creativecommons.org/share-your-work/cclicenses/>



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Zastrzeżenie: 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.

KONSORCJUM PROJEKTU:



DEINDE SP. Z O. O.
(POLSKA)



HIP – HUB FOR INNOVATION
POLICY S.R.L (RUMUNIA)



RESET
(CYPR)



IDEC
(GRECJA)



STICHTING LEARNING HUB
FRIESLAND (HOLANDIA)



CESIE
(WŁOCHY)

**Tytuł projektu: Theory of change for the inclusion of
migrant women in vocational education and training**



SPIS TREŚCI

Wstęp.....	5
Informacje ogólne.....	6
Program szkolenia.....	15
• Streszczenie.....	16
• Treści nauczania.....	19
• Efekty uczenia się.....	23
• Źródła.....	30



WSTĘP

Niniejszy dokument jest ramowym programem szkoleniowym „Kursu dla migrantek z zakresu przywództwa, umiejętności miękkich i samorozwoju”, opracowanego w ramach projektu InclusionToC, realizowanego w ramach programu Erasmus+.

Celem szkolenia będzie zwiększenie integracji migrantek w przyjmującym je społeczeństwie. W tym zakresie szkolenie i Przewodnik mają na celu zapewnienie uczestniczkom zwięzłego kontekstu teoretycznego wraz z praktycznymi przykładami z codziennego życia oraz zadaniami do samodzielnego zrealizowania przez uczestniczki.

Szkolenie ma być praktycznym narzędziem dla migrantek, które chcą poprawić swoje umiejętności miękkie i lideryskie, w celu pełniejszej integracji społeczno-zawodowej w kraju, w którym aktualnie mieszkają. Szkolenie obejmuje m. in. moduły dotyczące umiejętności o charakterze ogólnym, informacje na temat kultury kraju przyjmującego czy wskazówki dotyczące adaptacji w nowym miejscu pobytu.

Program szkoleniowy jest podzielony na 7 modułów tematycznych i jest przeznaczony do realizacji w ciągu 10 godzin szkoleniowych. Szkolenie powinno angażować uczestniczki, dlatego każdy moduł zawiera zarówno teorię, jak i ćwiczenia praktyczne / warsztatowe.



INFORMACJE OGÓLNE

Tytuł szkolenia

Kurs dla migrantek z zakresu przywództwa, umiejętności miękkich i samorozwoju

Cel

Poprawa włączenia społeczno-zawodowego migrantek w kraju aktualnego zamieszkania

Grupa docelowa

Migrantki, szczególnie kobiety zapisane do systemu / instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego lub zamierzające zapisać się do systemu / instytucji

Efekty uczenia się

Po ukończeniu programu szkoleniowego migrantki:

- Będą posiadały nową wiedzę i umiejętności z zakresu rozwoju osobistego i samoświadomości,
- Nabędą umiejętności przywódcze,
- Będą znały techniki rozwiązywania problemów w życiu codziennym,
- Poprawią swoją sytuację edukacyjną,
- Zwiększą swoje szanse na zatrudnienie,
- Zwiększą swoją pewność siebie,
- Wzmocnią swoją pozycję w lokalnym środowisku.



INFORMACJE OGÓLNE

Metodologia

- Prezentacje
- Praktyczne przykłady i studia przypadków
- Ćwiczenia przeprowadzane przez trenera

Czas trwania

Całkowity czas trwania szkolenia wynosi 10 godzin. Harmonogram realizacji szkolenia powinien być dostosowany do możliwości Organizatora oraz grupy docelowej. Program szkolenia obejmuje wprowadzenie do kursu, realizację siedmiu modułów szkoleniowych oraz końcową sesję ewaluacyjną. Harmonogram może uwzględniać przerwy, w zależności od założeń organizacyjnych.

Moduły

- **Moduł 1:** Rozwój osobisty
- **Moduł 2:** Samoświadomość
- **Moduł 3:** Umiejętności przywódcze
- **Moduł 4:** Włączenie społeczne i kulturowe
- **Moduł 5:** Zwiększanie szans na zatrudnienie
- **Moduł 6:** Techniki rozwiązywania problemów do stosowania w życiu codziennym
- **Moduł 7:** Szanse na stabilną karierę zawodową



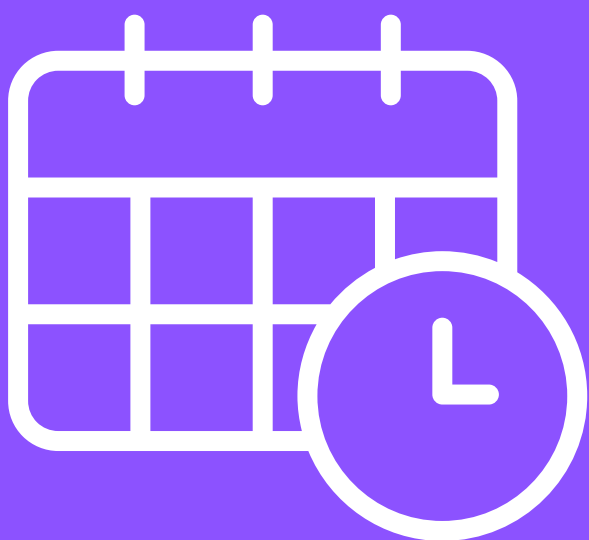
WNIOSKI WYCIĄGNIĘTE PO ZAKOŃCZENIU PILOTAŻU

Opracowany podczas realizacji projektu InclusionToC „kurs dla migrantek z zakresu przywództwa, umiejętności miękkich i samorozwoju” został pilotażowo przeprowadzony przez wszystkie 6 instytucje partnerskie w swoich krajach. W sumie w pilotażowym kursie w ramach projektu udział wzięło 55 kobiet - migrantek. Faza pilotażowa pozwoliła konsorcjum wyciągnąć cenne wnioski dotyczące zalecanego harmonogramu i czasu trwania kursu, najlepszych metod, kontekstualizacji oraz doboru trenerów.

Ponieważ materiały szkoleniowe powinny być zrozumiałe dla szerokiego grona odbiorców, wywodzących się z różnych środowisk, przygotowując oraz prowadząc kurs, należy położyć duży nacisk na dostosowanie proponowanych treści oraz ćwiczeń do konkretnej grupy szkoleniowej, aby kurs był dopasowany do szczególnej sytuacji i potrzeb uczestniczek/ów. Biorąc pod uwagę, że szkolenie adresowane jest do szerokiego grona migrantek o bardzo różnym pochodzeniu, poziomie wykształcenia, doświadczeniach, historiach migracji, zainteresowaniach, pragnieniach i kontekstach, podejście uniwersalne do zaproponowanych treści kursu może być mniej skuteczne.



CZAS TRWANIA I HARMONOGRAM KURSU

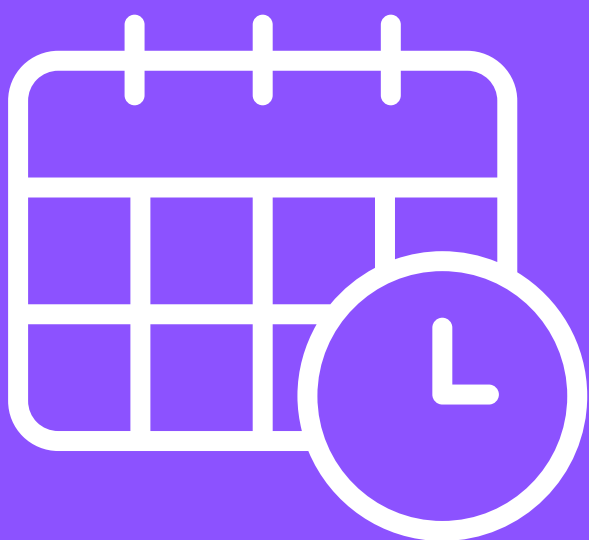


Aby zwiększyć skuteczność kursu dla imigrantek, należy wziąć pod uwagę kilka kluczowych kwestii. Po pierwsze, zalecany jest mieszany format zajęć, obejmujący np. zarówno spotkania bezpośrednie, jak i spotkania online. Dzięki takiej organizacji zajęć, kurs będzie logistycznie lepiej dostosowany do różnorodnych potrzeb i indywidualnych sytuacji życiowych uczestniczek.

Po drugie, zaleca się przyjęcie elastycznego podejścia do czasu trwania oraz harmonogramu kursu. Przykładowo, aby zaspokoić zróżnicowaną dostępność zarówno personelu VET, jak i migrantek, zaleca się rozłożenie kursu na kilka dni zajęć oraz jego realizację w postaci krótszych sesji. Możliwe jest także wdrożenie elastycznych harmonogramów i realizacja treści kursu w sposób modułowy (np. realizacja tylko wybranych modułów) dla danej grupy szkoleniowej.



CZAS TRWANIA I HARMONOGRAM KURSU



Ponadto, jeżeli takie potrzeby zgłaszają uczestniczki albo taką potrzebę dostrzeże trener, należy rozważyć wydłużenie czasu trwania całego kursu i realizację większej liczby godzin dydaktycznych niż zaplanowane 10 godzin. Przy podejmowaniu decyzji o wydłużeniu kursu, należy wziąć pod uwagę takie czynniki jak wielkość grupy szkoleniowej czy poziom znajomości języka przez migrantki.

Niezwykle ważne jest dostosowanie długości kursu i metod przekazywania treści do wielkości grupy szkoleniowej. Mniejsze liczebnie grupy mogą odnieść większą korzyść z bardziej teoretycznego podejścia, podczas gdy większe grupy w celu ich zaangażowania i przyswojenia treści mogą potrzebować więcej praktycznych sesji.

Co więcej, ważne jest bezpośrednie zarządzanie komunikacją i organizacją podczas kursu, co umożliwia identyfikację celów uczenia się oraz konkretnych potrzeb i preferencji uczestniczek. Bezpośredni kontakt z uczestniczkami w celu określania ich profili edukacyjnych oraz zapytania o ich oczekiwania i cele uczenia się jest niezbędny, sprzyja bowiem poczuciu zaangażowania i zwiększa satysfakcję grupy szkoleniowej z kursu.



METODY I KONTEKSTUALIZACJA



Planując kurs dla migrantek, zasadne jest zastosowanie metod zapewniających włączenie migrantek w proces edukacji oraz przydatność przekazywanych treści dla osób o różnej przeszłości edukacyjnej oraz różnych poziomach biegłości językowej. Można to osiągnąć poprzez dostosowanie kursu do różnych poziomów biegłości uczestniczek, dzięki czemu zajęcia będą bardziej dostosowane do indywidualnej sytuacji uczestniczek oraz bardziej dostępne dla całej grupy szkoleniowej.

Dla zapewnienia wszechstronnego zrozumienia przekazywanych na kursie treści, zalecane jest przetłumaczenie materiałów szkoleniowych na języki, którymi posługują się migrantki.

Ponadto kluczowe znaczenie ma maksymalizacja zaangażowania uczestników poprzez tzw. sesje wspólnego tworzenia. Przypisanie uczestniczkom konkretnych obowiązków podczas zajęć zachęci grupę do aktywnego zaangażowania i odpowiedzialności za proces uczenia się. Co więcej, kontekstualizacja treści poprzez zagłębienie się na zajęciach w ćwiczenia i przykłady wzięte z codziennego życia i doświadczenia uczestniczek, będzie sprzyjać głębszemu zrozumieniu i lepszemu przyswajaniu przekazywanych treści.

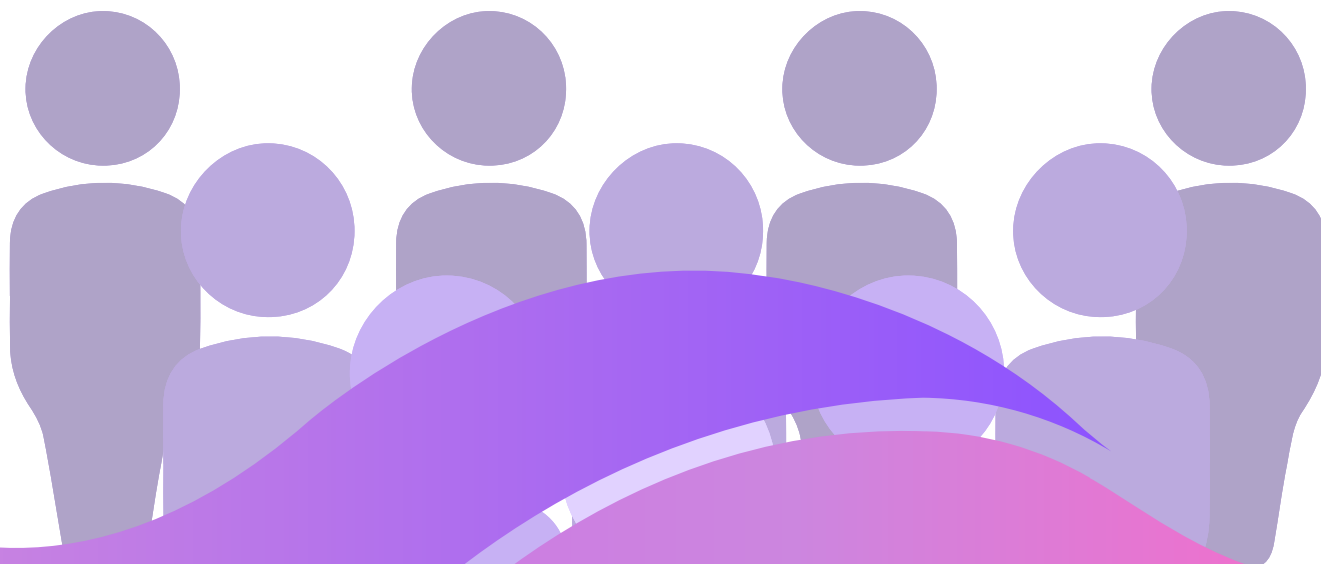


METODY I KONTEKSTUALIZACJA



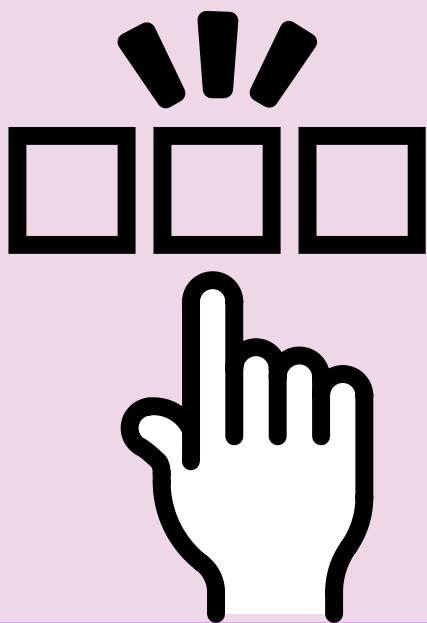
Aby zaspokoić różnorodne poziomy wiedzy i zrozumienia w grupie szkoleniowej, ważne jest zaoferowanie uczestniczkom treści i ćwiczeń dostosowanych indywidualnie do sytuacji i potrzeb konkretnej grupy migrantek. Ta elastyczność pozwoli na spersonalizowanie doświadczeń edukacyjnych uczestniczek oraz będzie odpowiedzią na ich indywidualny styl i preferencje w zakresie uczenia się.

Na zakończenie, warto podkreślić, że do wspierania otwartej komunikacji, zaufania i wzajemnego szacunku między uczestniczkami podczas kursu, konieczne jest stworzenie bezpiecznej przestrzeni w środowisku szkoleniowym. Wdrażając ww. metody pracy i dostosowując kurs do specyficznych potrzeb migrantek, można znacznie zwiększyć skuteczność nauczania oraz efekty kursu.





DOBÓR TRENERÓW

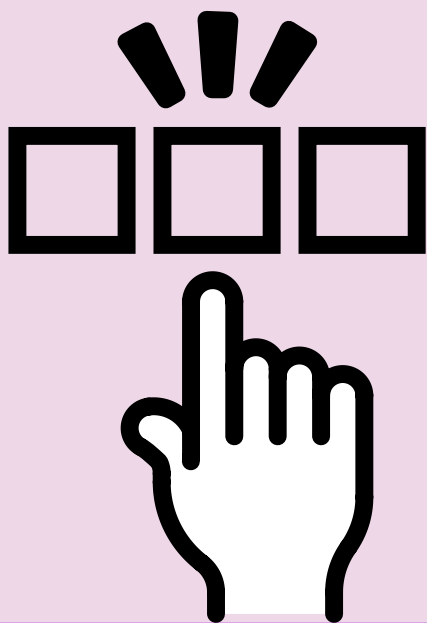


Wybierając trenerów do prowadzenia kursu dla migrantek, należy wziąć pod uwagę kilka czynników, aby zapewnić skuteczność kursu oraz uwzględnić wrażliwość kulturową. Po pierwsze, warto poszukać trenerów pochodzących ze środowisk migracyjnych. Taka kadra może zwiększyć zdolność do współpracy z uczestniczkami oraz empatię w grupie szkoleniowej. Prowadzenie szkolenia przez kobiety, które mają podobne doświadczenia migracyjne co uczestniczki kursu, może sprzyjać głębszemu zrozumieniu przekazywanych treści oraz silniejszym więziom między uczestniczkami.

Po drugie, umiejętności językowe trenera są kluczowe dla skutecznej komunikacji z grupą migrantek. W idealnym przypadku trenerzy powinni biegle posługiwać się językiem ojczystym uczestniczek, aby zapewnić klarowne i kompleksowe przekazywanie uczestniczkom treści szkoleniowych. Alternatywnie, jeśli biegła znajomość języka natywnego migrantek przez trenera nie jest możliwa, bariery językowe może pokonać zatrudnienie tłumacza, który będzie obecny w sali szkoleniowej w czasie kursu. Rozwiązanie z tłumaczem jest mniej idealne, ale jest rekomendowane w przypadku braku odpowiedniego trenera (znającego język migrantek).



DOBÓR TRENERÓW



Możliwe jest także zaangażowanie, obok trenerów, tzw. mediatorów międzykulturowych, którzy mogą odegrać istotną rolę w ułatwianiu komunikacji i zrozumienia między trenerem a uczestnikami, szczególnie w poruszaniu się po niuansach kulturowych i niwelowaniu potencjalnych luk kulturowych.

Ponadto, trenerzy powinni posiadać wiedzę specjalistyczną w dziedzinach jakie obejmuje kurs (tj. przywództwo, umiejętności miękkie, samorozwój), tak aby móc prowadzić wysokiej jakości sesje szkoleniowe. Kompetencje trenerów i ich biegłość językowa, dają gwarancje, że uczestniczki otrzymają wysokiej jakości treści merytoryczne oraz cenne spostrzeżenia z codziennego doświadczenia trenerskiego.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

PROGRAM SZKOLENIA

**KURS DLA MIGRANTEK Z ZAKRESU
PRZYWÓDZTWA, UMIEJĘTNOŚCI
MIĘKKICH I SAMOROZWOJU**



Streszczenie

„Kurs dla migrantek z zakresu przywództwa, umiejętności miękkich i samorozwoju” to kompleksowy program mający na celu wsparcie i podniesienie statusu migrantek poprzez zapewnienie im niezbędnych narzędzi do doskonalenia się zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej. Kurs składa się z siedmiu modułów, które obejmują szeroki zakres tematów.



Moduł 1:

W Module 1: Rozwój osobisty uczestniczki zagłębiają się w zrozumienie potencjału swojego pochodzenia kulturowego, wspieranie dialogu międzykulturowego oraz pielęgnowanie poczucia własnej wartości i samookreślenia. Uczą się wyznaczać precyzyjne cele dla swojego rozwoju psychologicznego, społecznego, wiedzy i relacji, pomagając tym samym w ich holistycznym rozwoju.



Moduł 2:

Samoświadomość koncentruje się na znaczeniu samoświadomości dla rozwoju osobistego i zawodowego. Migrantki są zachęcane do zidentyfikowania swoich wartości życiowych, mocnych i słabych stron oraz inteligencji emocjonalnej. Uczą się także rozwijania samoakceptacji i pozytywnego myślenia.



Moduł 3:

Umiejętności przywódcze podkreśla znaczenie umiejętności przywódczych i bada kluczowe aspekty, które przyczyniają się do skutecznego przywództwa.



Moduł 4:

Włączenie społeczne i kulturowe ma na celu wzmocnienie pewności siebie i umiejętności rzeczniczych, rozwój sieci społecznych, zwiększenie odporności oraz promowanie poczucia przynależności i integracji kulturowej.



Moduł 5:

Zwiększanie szans na zatrudnienie odnosi się do wyjątkowych wyzwań stojących przed migrantkami na rynku pracy. Uczestniczki opracowują strategie pokonywania barier, zdobywania umiejętności zwiększających szanse na zatrudnienie oraz kształtowania umiejętności autopromocji i nawiązywania kontaktów.



Moduł 6:

Techniki rozwiązywania problemów do stosowania w życiu codziennym wyposaża migrantki w podstawowe umiejętności rozwiązywania problemów związanych z codziennymi wyzwaniami, zachęcając je do analizowania potencjalnych rozwiązań, współpracy z innymi, wdrażania tych rozwiązań i oceny ich skuteczności.



Moduł 7:

W ostatnim z modułów, Module 7: *Szanse na stabilną karierę zawodową*, uczestniczki angażują się w autorefleksję i wyznaczanie celów, aby powiązać swoje aspiracje z zainteresowaniami zawodowymi. Wzmacniają umiejętności zarządzania czasem i komunikacji, aby rozwijać się w przedsiębiorstwach zawodowych.

Podsumowując, kurs szkoleniowy zapewnia migrantkom wiedzę i pewność siebie, których potrzebują, aby prowadzić życie pełne sukcesów, wzmacniając ich pozycję i integrację społeczną w nowych społecznościach.



TREŚCI NAUCZANIA



30 minut – Przywitanie, wprowadzenie do szkolenia, poznanie oczekiwań uczestniczek



60 minut – Moduł 1: Rozwój osobisty

- Rozumienie potencjału wynikającego z pochodzenia kulturowego migrantek
 - Poprawa dialogu międzykulturowego
 - Rozwijanie poczucia własnej wartości i samookreślenia
 - Określenie precyzyjnych celów w ramach czterech obszarów działania (rozwój psychologiczny, społeczny, wiedzy i relacji)
-



90 minut – Moduł 2: Samoświadomość

- Poznanie i zrozumienie definicji „samoświadomości”
 - Przedstawienie znaczenia samoświadomości dla rozwoju osobistego i zawodowego migrantek
 - Zbadanie korzyści wynikających z rozwoju i poprawy samoświadomości migrantek
 - Wspieranie migrantek w określeniu ich życiowych wartości i celów
 - Wspieranie migrantek w określeniu ich mocnych i słabych stron
 - Inteligencja emocjonalna i korzyści z niej płynące
 - Wspieranie migrantek w nauce samoakceptacji i pozytywnego myślenia
-



90 minut – Moduł 3: Umiejętności przywódcze

- Czym są umiejętności przywódcze?
 - Dlaczego umiejętności przywódcze są ważne?
 - Dlaczego kluczowe umiejętności przywódcze są ważne?
-



60 minut – Moduł 4: Włączenie społeczne i kulturowe

- Wzmacnianie pewności siebie i umiejętności upominania się o swoje prawa w celu pokonywania barier systemowych i praktyk dyskryminacyjnych.
 - Rozszerzanie sieci społecznych i kontaktów z innymi migrantkami, tworzenie poczucia wspólnoty i wsparcia.
 - Poprawa odporności i mechanizmów radzenia sobie z wyzwaniami i stresorami związanymi z migracją i integracją społeczną.
 - Zrozumienie znaczenia zaangażowania społeczności i integracji kulturowej, wspieranie poczucia przynależności.
 - Dostęp do usług wsparcia.
-



75 minut – Moduł 5: Zwiększanie szans na zatrudnienie

- Zrozumienie specyficznych wyzwań stojących przed migrantkami na rynku pracy.
 - Opracowanie strategii zwiększających szanse na zatrudnienie oraz pokonywanie barier.
 - Zdobywanie wiedzy na temat podstaw teoretycznych i praktycznych narzędzi zwiększających szanse na zatrudnienie.
 - Zdobywanie praktycznych umiejętności autopromocji i nawiązywanie kontaktów.
 - Identyfikacja zasobów i sieci wsparcia dostępnych dla migrantek.
-



75 minut – Moduł 6: Techniki rozwiązywania problemów do stosowania w życiu codziennym

- Identyfikacja problemu
 - Analiza potencjalnych rozwiązań
 - Kontakt z rówieśnikami i facylitatorami
 - Projektowanie mapy prowadzącej do rozwiązania
 - Wdrożenie wybranego rozwiązania
 - Projektowanie modelu oceny
 - Ocena wybranego rozwiązania
-



75 minut – Moduł 7: Szanse na stabilną karierę zawodową

- Autorefleksja i wyznaczanie celów - Identyfikacja własnych mocnych i słabych stron, wartości i aspiracji zawodowych. Wyznaczanie celów SMART, które są zgodne z indywidualnymi zainteresowaniami i celami długoterminowymi.
 - Zarządzanie czasem i równowaga między pracą a życiem prywatnym - Doskonalenie umiejętności zarządzania czasem w celu skutecznego ustalania priorytetów zadań i dotrzymania terminów.
 - Umiejętności komunikacyjne – Poprawa umiejętności komunikacyjnych w celu wspierania lepszego zrozumienia i współpracy.
-



45 minut – Ewaluacja, informacje zwrotne i zakończenie szkolenia



EFEKTY UCZENIA SIĘ

Moduł 1: Rozwój osobisty

Uczestniczki:



Wykazują zrozumienie potencjału swojego pochodzenia kulturowego, wspierając poczucie dumy oraz docenienia swojego dziedzictwa.



Skutecznie angażują się w dialog międzykulturowy, wykazując otwartość i szacunek dla różnych perspektyw i praktyk.



Pracują nad poprawą poczucia własnej wartości i samookreślenia, co skutkuje zwiększoną pewnością siebie i pozytywnym wizerunkiem własnej osoby.



Wyznaczają precyzyjne i osiągalne cele w zakresie rozwoju psychologicznego, społecznego, wiedzy i relacji, co prowadzi do holistycznego rozwoju osobistego.



EFEKTY UCZENIA SIĘ

Moduł 2: Samoświadomość

Uczestniczki:



Definiują pojęcie samoświadomości i jej znaczenia dla rozwoju osobistego i zawodowego.



Określają swoje wartości życiowe, mocne i słabe strony oraz inteligencję emocjonalną, uzyskując głębsze zrozumienie siebie.



Pielęgnują samoakceptację i pozytywne nastawienie, promując samowspółczucie i odporność na wyzwania.



EFEKTY UCZENIA SIĘ

Moduł 3: Umiejętności przywódcze

Uczestniczki:



Rozpoznają znaczenie umiejętności przywódczych w różnych aspektach życia i kariery.



Rozumieją kluczowe elementy skutecznego przywództwa, takie jak komunikacja, empatia i podejmowanie decyzji.



Wykazują zwiększone zdolności przywódcze, prowadzące do zwiększenia pewności siebie i wpływu na swoje społeczności.



EFEKTY UCZENIA SIĘ

Moduł 4: Włączenie społeczne i kulturowe

Uczestniczki:



Wykazują wzrost pewności siebie i umiejętności rzeczniczych, co pozwoli im pokonywać bariery systemowe i dyskryminację oraz przeciwstawiać się im.



Rozszerzają sieci społeczne i znajomości, wzmacniając poczucie wspólnoty i wsparcia wśród migrantek.



Rozwijają odporność i mechanizmy radzenia sobie, umożliwiające im skuteczne radzenie sobie z wyzwaniami i stresorami związanymi z migracją i integracją społeczną.



EFEKTY UCZENIA SIĘ

Moduł 5: Zwiększanie szans na zatrudnienie

Uczestniczki:



Rozpoznają i rozumieją specyficzne wyzwania stojące przed migrantkami na rynku pracy.



Stosują strategie w celu pokonywania barier i zwiększania swoich zdolności do zatrudnienia, powiększając swoje szanse na zdobycie stałego zatrudnienia.



Wykazują się umiejętnościami autopromocji i nawiązywania kontaktów, co umożliwia im dostęp do istotnych możliwości i sieci wsparcia.



EFEKTY UCZENIA SIĘ

Moduł 6: Techniki rozwiązywania problemów do stosowania w życiu codziennym

Uczestniczki:



Identyfikują problem i dokonują systematycznej analizy potencjalnych rozwiązań.



Współpracują z rówieśnikami i facylitatorami w celu opracowania kreatywnych i skutecznych metod rozwiązywania problemów.



Wdrażają i oceniają wybrane przez siebie rozwiązania, wspierając proaktywny i ukierunkowany na rozwiązania sposób myślenia.



EFEKTY UCZENIA SIĘ

Moduł 7: Szanse na stabilną karierę zawodową

Uczestniczki:



Angażują się w autorefleksję i wyznaczanie celów, identyfikując swoje mocne i słabe strony, wartości i ambicje zawodowe.



Wyznaczają cele SMART dopasowane do ich zainteresowań i celów długoterminowych, prowadzące do ukierunkowanego rozwoju kariery.



Doskonalą umiejętności zarządzania czasem i komunikacji, promując produktywność i skuteczne interakcje w środowisku zawodowym.



ŹRÓDŁA

- Duval, S., & Wicklund, R. A. (1972). A theory of objective self awareness. Academic Press.
- C. Forsey (2018). The True Meaning of Self-Awareness (& How to Tell If You're Actually Self-Aware), <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness> (accessed 06/06/2023).
- T. Eurich (2018). What Self-Awareness Really Is (and How to Cultivate It) It's not just about introspection, <https://hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it> (accessed 06/06/2023).
- C. E. Ackerman (2020). What Is Self-Awareness? (+5 Ways to Be More Self-Aware), <https://positivepsychology.com/self-awareness-matters-how-you-can-be-more-self-aware/#increase> (accessed 06/06/2023).
- <https://www.helpguide.org/articles/mental-health/emotional-intelligence-eq.htm>
- <https://nobaproject.com/modules/emotional-intelligence>
- https://pl.wikipedia.org/wiki/Inteligencja_emocjonalna
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1989-1990). Emotional intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- <https://zwierciadlo.pl/psychologia/117104,1,inteligencja-emocjonalna.read>
- <https://wind4change.com/emotional-intelligence-daniel-goleman-work-self-mastery/>
- <https://thefutureorganization.com/5-components-of-emotional-intelligence/>
- Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- <https://positivepsychology.com/positive-psychology-exercises/>
- UNICEF celebrates refugee and migrant girls' leadership towards a more equal world. (2021, March 8). <https://www.unicef.org/eca/stories/unicef-celebrates-refugee-and-migrant-girls-leadership-towards-more-equal-world>
- Khadka, M., & participant, P. training. (2021, September 14). Leadership and advocacy - multicultural centre for women's health. Multicultural Centre For Women's Health -. <https://www.mcwh.com.au/project/leadership-and-advocacy/>



ŹRÓDŁA

- by., W. (2020, March 27). Migrant women leading the way to equality - multicultural centre for women's health. Multicultural Centre For Women's Health -. <https://www.mcwh.com.au/migrant-women-leading-the-way-to-equality/#:~:text=Migrant%20women%20continue%20to%20be%20excluded%20at%20all%20levels%20of,and%20expensive%20English%20language%20testing.>
- Novotney, A. (2023, March). Women leaders make work better. here's the science behind how to promote them. <https://www.apa.org/topics/women-girls/female-leaders-make-work-better>
- Coursera. (2023, May). 10 career tips from women in leadership. 10 Career Tips from Women in Leadership. <https://www.coursera.org/articles/career-tips-from-women-in-leadership>
- Migrant Women's Integration in Europe: Perspectives from the European Network of Migrant Women Authors: European Network of Migrant Women Published: 2018 Link: https://www.migrantwomennetwork.org/wp-content/uploads/2018/07/Integration-report_EN.pdf
- Migrant Women and the Challenges of Social Inclusion in the European Union Authors: Violeta Permiakova, Rea Mustonen, Mirela Xheneti Published: 2020 Link: <https://www.mdpi.com/2076-0760/9/7/106>
- The Social Inclusion of Migrant Women in the European Union Authors: Daniela Debono, Fiona Baily Published: 2014 Link: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827314000829>
- Integration of Migrant Women in Europe: Literature Review Authors: Margaret Maruani, Nina Sahraoui Published: 2016 Link: <https://www.oecd.org/els/mig/Integration-of-Migrant-Women-in-Europe-Literature-Review.pdf>
- Barber, C. (2006). Migrant women and work. In F. Anthias & G. Lazaridis (Eds.), Gender and migration in Southern Europe: Women on the move (pp. 59-78). Berg Publishers.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. The University of Chicago Press.
- Block, F., Galabuzi, G., & Tranjan, R. (2016). Challenging racialized labour market inequality: Migration, race, and precarity in Canada. In N. Chabot & D. Radford (Eds.), Work and labour in Canada: Critical issues (4th ed., pp. 223-246). Oxford University Press.



ŹRÓDŁA

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard University Press.
- Hendrickson, A. R., Rosen, D., & Aune, R. K. (2011). An analysis of friendship networks, social connectedness, homesickness, and satisfaction levels of international students. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(3), 281-295. doi: 10.1016/j.ijintrel.2010.12.001
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24. doi: 10.1146/annurev.soc.24.1.1
- Dimbleby, R., & Burton, G. (1998). *More Than Words: An Introduction to Communication*. New York: Routledge.
- Ferrero, A. M., Ugidos, A., & Sainz, M. A. (2019). Time management: skills to learn and put into practice. *Education + Training*.
- O'Neill, J., Conzemius, A., Commodore, C., & Pulsfus, C. (2006). *The Power of SMART goals*. Bloomington: Solution Tree Press.
- Peter Slepcevic-Zach & Michaela Stock (2018) ePortfolio as a tool for reflection and self-reflection, *Reflective Practice*, 19:3, 291-307, DOI: 10.1080/14623943.2018.1437399
- Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R., & Roy, C. S. (2017). *Communication between cultures*. Boston: Cengage Learning.
- Travers, C. J., Morisano, D., & Locke, E. A. (2015). Self-reflection, growth goals and academic outcomes: A qualitative study. *British Journal of Educational Psychology*.
- Wood, J. T. (2015). *Communication in our lives*. Stamford: Cengage Learning.



**Dofinansowane przez
Unię Europejską**

Zastrzeżenie: 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.



“Teoria zmiany na rzecz włączenia migrantek do kształcenia i szkolenia zawodowego”



CC BY-SA

Ta licencja umożliwia użytkownikom rozpowszechnianie, remiksowanie, adaptowanie i rozwijanie materiału na dowolnym nośniku lub w dowolnym formacie, o ile zostanie podane uznanie autora. Licencja pozwala na komercyjne wykorzystanie. Jeśli remiksujesz, adaptujesz lub rozwijasz materiał, musisz uzyskać licencję na zmodyfikowany materiał na identycznych warunkach. CC BY-SA obejmuje następujące elementy:

BY: należy podać autora utworu.

SA: Adaptacje muszą być udostępniane na tych samych warunkach.

<https://creativecommons.org/share-your-work/ccllicenses/>

Publikacja darmowa



InclusionToC