



**Co-funded by
the European Union**

Disclaimer: Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Progetto “Theory of Change for the Inclusion of Women Migrants in VET”

no. 2021-2-PL01-KA220-VET-000048764

TITOLO DEL PRODOTTO:

“PROGRAMMA DEL CORSO DI FORMAZIONE: EMPOWERMENT E COMPETENZE DI LEADERSHIP PER DONNE MIGRANTI”

PRODOTTO

N. 3



InclusionToC

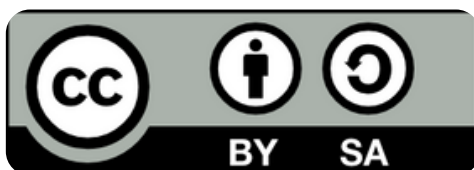
Pubblicazione gratuita



TITOLO DEL PRODOTTO: “PROGRAMMA DEL CORSO DI FORMAZIONE: POTENZIAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI E DI LEADERSHIP DELLE DONNE MIGRANTI” PRODOTTO N.3

**nell’ambito del progetto “Theory of Change for
the Inclusion of Women Migrants in VET”**

Lingua: italiano



CC BY-SA

Questa licenza consente di distribuire, remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere a condizione che il lavoro delle autrici e degli autori sia citato in maniera appropriata. La licenza consente di utilizzare il materiale a fini commerciali. Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario. La licenza CC BY-SA comprende i seguenti elementi:

BY: riconoscimento del lavoro di autrici e autori.

SA: distribuzione dei contenuti adattati con la stessa licenza del materiale originario.



Co-funded by
the European Union

Disclaimer: Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

CONSORZIO DEL PROGETTO:



DEINDE SP. Z O. O.
(POLONIA)



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



RESET
(CIPRO)



IDEC
(GRECIA)



STICHTING LEARNING HUB
FRIESLAND (PAESI BASSI)



CESIE
(ITALIA)



INDICE

Introduzione

Informazioni generali

Insegnamenti appresi nel corso della fase di sperimentazione

Programma del corso

- **Prospetto del corso**
- **Contenuti di apprendimento**
- **Risultati di apprendimento**
- **Riferimenti sitografici**



INTRODUZIONE

Il presente documento presenta il programma del corso di formazione dal titolo *“Potenziamento delle competenze trasversali e di leadership delle donne migranti”*, sviluppato nell’ambito del progetto InclusionToC, finanziato dal programma Erasmus+.

L’obiettivo del corso è quello di favorire l’inclusione delle donne migranti all’interno della società ospitante. A tal fine, il corso e la relativa guida mirano a fornire un quadro teorico, degli esempi pratici e delle sfide quotidiane con le quali misurarsi nella vita di ogni giorno.

Il percorso di formazione costituisce uno strumento vivo per le donne migranti desiderose di potenziare le proprie competenze trasversali e seguire un percorso di inclusione nel Paese in cui risiedono. Comprende una serie di moduli sulle competenze trasversali, nonché informazioni sulla cultura del Paese ospitante e consigli su come adattarsi al nuovo ambiente.

Il programma si articola in 7 moduli tematici e ha una durata di 10 ore suddivise in base alle esigenze delle organizzazioni partner. Ciascuna sessione prevede delle spiegazioni teoriche e degli esercizi da svolgere per ogni unità.



INFORMAZIONI GENERALI

Titolo del corso

Potenziamento delle competenze trasversali e di leadership delle donne migranti

Obiettivo

Favorire l'inserimento delle donne migranti nella società ospitante

Gruppo target

Donne migranti (almeno 5 per Paese) che frequentano dei corsi di all'interno dei centri di formazione professionale che partecipano al progetto.

Risultati di apprendimento

Al termine del corso, le donne migranti saranno in grado di:

- dare una definizione della Teoria del Cambiamento e sapere come applicarla;
- analizzare le situazioni in cui è importante adottare delle misure volte a favorire l'inclusione;
- stabilire e raggiungere obiettivi a lungo termine;
- saper riconoscere quando un cambiamento è importante e agire.



INFORMAZIONI GENERALI

Metodologia

- Presentazioni
- Esempi pratici e casi studio
- Esercizi facilitati dalla formatore

Durata

Il corso ha una durata di 10 ore suddivise in base alle esigenze delle organizzazioni partner. Il programma prevede un piano del corso che comprende un'introduzione, i moduli e la sessione di valutazione finale. Ogni organizzazione partner può scegliere inserire a piacimento delle pause durante lo svolgimento del corso.

Moduli

- **Modulo 1:** Crescita personale
- **Modulo 2:** Consapevolezza di sé
- **Modulo 3:** Competenze di leadership
- **Modulo 4:** Inclusione sociale e culturale
- **Modulo 5:** Migliorare l'occupabilità
- **Modulo 6:** Tecniche di risoluzione dei problemi da usare ogni giorno
- **Modulo 7:** Come creare un percorso professionale stabile



Co-funded by
the European Union

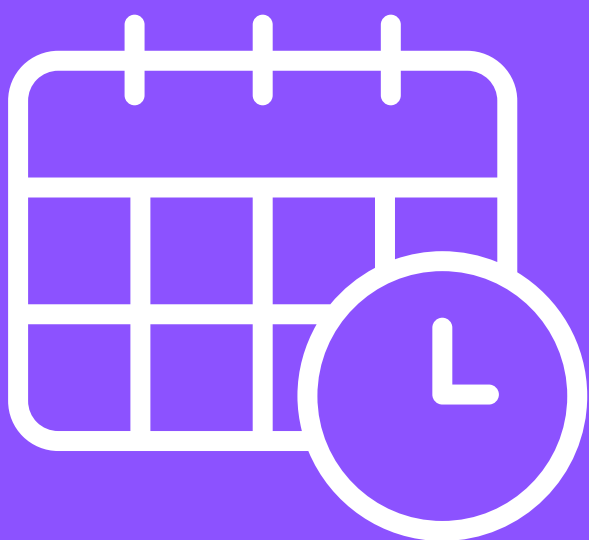
INSEGNAMENTI APPRESI NEL CORSO DELLA FASE DI SPERIMENTAZIONE

Il corso di formazione “Potenziamento delle competenze trasversali e di leadership delle donne migranti”, creato nell’ambito del progetto Inclusion TOC, è stato sperimentato dalle 6 organizzazioni partner che compongono il consorzio nei rispettivi Paesi. Al corso hanno preso parte 55 persone. La fase di sperimentazione ha permesso alle organizzazioni di trarre dei preziosi insegnamenti riguardo ai tempi e alla durata, ai metodi utilizzati, al contesto e alla selezione del personale docente.

Il materiale del corso è stato modificato affinché potesse essere compreso facilmente da lettrici con *background* molto diversi tra loro. Occorre porre l’accento sulla necessità di adattare gli esercizi proposti al gruppo di partecipanti affinché siano in linea con quel particolare contesto. Riteniamo che un approccio universale non possa avere successo, dal momento che il corso è rivolto a donne migranti di diversa origine, con percorsi formativi e professionali, storie di migrazione, interessi e desideri molto diversi tra loro.



TEMPI E DURATA



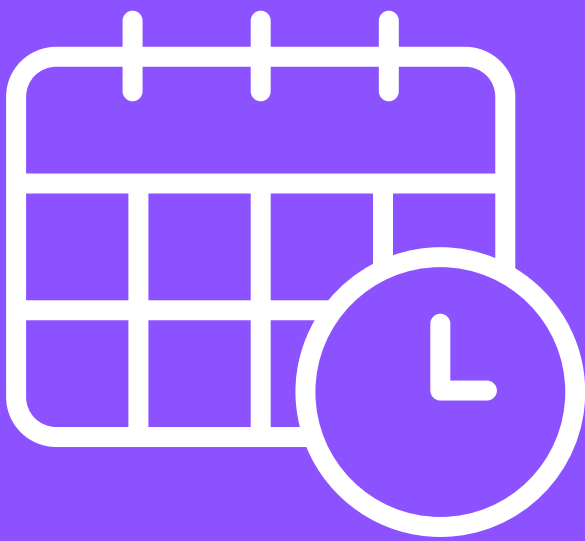
Per migliorare l'efficacia del corso occorre tenere conto di diversi aspetti. Sugeriamo di riflettere sull'opportunità di tenere delle sessioni ibride, con incontri in presenza e online, in modo da rispondere alle esigenze e adattarsi agli orari delle partecipanti.

Ad esempio, potrebbe essere utile adottare un approccio più cadenzato, fissando delle sessioni brevi nel corso di più giorni, oppure servirsi dei contenuti modulari del corso per far garantire che il personale dei centri di formazione e le studenti possano partecipare.

Inoltre, se necessario, potrebbe essere utile allungare la durata del corso inserendo delle altre ore di lezione, in base alle dimensioni del gruppo e del livello di padronanza linguistica delle partecipanti.



TEMPI E DURATA



Riteniamo fondamentale, inoltre, adattare la lunghezza e i contenuti alle dimensioni del gruppo. Gruppi più piccoli, infatti, potrebbero beneficiare di un approccio più teorico volto a garantire una maggiore conoscenza degli argomenti e partecipazione alle attività.

Inoltre, la gestione diretta degli aspetti comunicativi e organizzativi consente di individuare i bisogni gli obiettivi di apprendimento e le preferenze delle partecipanti. Contattare direttamente queste ultime allo scopo di valutare i loro profili e scoprire quali sono le loro aspettative e obiettivi di apprendimento è essenziale, dal momento che le fa sentire coinvolte e le rende più soddisfatte del percorso di formazione.



METODI E CONTESTUALIZZAZIONE



Quando si organizza un corso di formazione per donne migrante bisogna adottare dei metodi in grado di assicurare l'inclusività e la rilevanza dei contenuti in rapporto ai diversi livelli di istruzione e di competenza linguistica. Per fare ciò bisogna adattare il corso ai diversi livelli, rendendo le attività adattabili e accessibili a tutte.

La traduzione del manuale non solo nelle lingue ufficiali dei Paesi partner, ma anche di quelle parlate dalle donne migranti, è fondamentale per favorire la comprensione dei contenuti.

Per ottenere un alto livello di coinvolgimento riteniamo essenziale co-creare le sessioni. Assegnando delle responsabilità al gruppo di discenti è possibile incoraggiare la loro partecipazione attiva e farle sentire parte integrante del processo di apprendimento. Inoltre, occorre adattare i contenuti al contesto, facendo degli esempi reali collegati alle esperienze di vita delle partecipanti, in modo da favorire una più profonda comprensione.



METODI E CONTESTUALIZZAZIONE

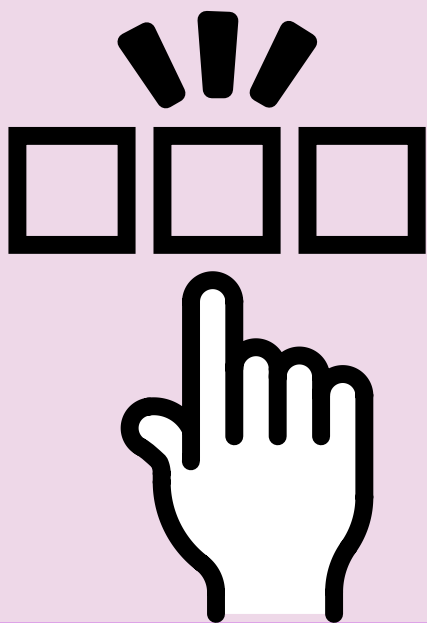


Per riuscire a soddisfare i diversi bisogni di apprendimento non si possono non offrire dei contenuti multipli e garantire l'adattabilità alle esigenze del gruppo. Tale flessibilità consente di personalizzare le esperienze di apprendimento in modo da adattarsi ai vari stili e alle preferenze delle discenti.

Infine, creare uno spazio di apprendimento sicuro è essenziale allo scopo di favorire un dialogo aperto, la creazione di legami di fiducia e rispetto reciproco tra le partecipanti. Utilizzando questi metodi e adattando il corso in relazione ai bisogni delle donne migranti è possibile migliorare sensibilmente l'efficacia e l'impatto del programma di formazione.



SELEZIONE DEL PERSONALE ADDETTO ALLA FORMAZIONE



Occorre tenere conto di diversi aspetti quando si procede alla selezione del personale addetto alla formazione allo scopo di assicurarsi che possieda la sensibilità culturale necessaria. Innanzitutto, bisognerebbe dare la precedenza a formatori con *background* migratorio in modo da innescare un processo di immedesimazione e accrescere l'empatia all'interno dell'ambiente di apprendimento. Far tenere il cordo da persone che condividono le stesse esperienze delle partecipanti può favorire la creazione di legami all'interno del gruppo.

In secondo luogo le competenze linguistiche sono essenziali al fine di garantire una comunicazione efficace. I formatori dovrebbero essere in grado di parlare la madrelingua delle partecipanti allo scopo di garantire la corretta spiegazione dei contenuti del corso. In alternativa, si potrebbero assumere degli interpreti particolarmente preparati che possano aiutare a superare le barriere linguistiche, sebbene questa non sia la soluzione ideale.

Inoltre, il personale addetto alla formazione deve essere in possesso di conoscenze approfondite sulle tematiche del corso in modo da poter fornire delle sessioni di qualità. La loro preparazione fa sì che le partecipanti ricevano informazioni puntuali e spunti preziosi. Anche i mediatori culturali svolgono un ruolo cruciale nel facilitare la comunicazione e la comprensione tra formatori e partecipanti, soprattutto per riuscire a destreggiarsi tra le varie sfumature delle varie culture e colmare eventuali gap culturali.



Co-funded by
the European Union

PROGRAMMA DEL CORSO

**POTENZIAMENTO DELLE
COMPETENZE TRASVERSALI E DI
LEADERSHIP DELLE DONNE
MIGRANTI**



Prospetto del corso

Il corso dal titolo “Potenziamento delle competenze trasversali e di leadership delle donne migranti” è un programma di formazione completo progettato per sostenere e incoraggiare le donne migranti fornendo loro gli strumenti necessari per eccellere sia nella sfera personale che in quella professionale. Consta di 7 moduli che trattano diversi temi.



Modulo 1:

Nel modulo dedicato alla *Crescita personale*, le partecipanti possono approfondire le potenzialità del loro *background* culturale, promuovere il dialogo interculturale e lavorare sull'autostima e l'autodeterminazione. Imparano a stabilire obiettivi specifici ai fini della loro crescita psicologica, sociale, cognitiva e relazionale per lavorare a uno sviluppo olistico.



Modulo 2:

Il modulo sulla *Consapevolezza di sé* è incentrato sull'importanza di questa dimensione ai fini della propria crescita personale e professionale. Le donne migranti ricevono indicazioni allo scopo di individuare i loro valori, punti di forza, punti deboli e comprendere l'importanza dell'intelligenza emotiva. Imparano anche ad accettarsi e a pensare in maniera positiva.



Modulo 3:

Il modulo dedicato alle *competenze di leadership* sottolinea l'importanza di tali capacità e prende in esame gli aspetti che contribuiscono a migliorare il proprio carisma.



Modulo 4:

Il modulo sull'*Inclusione sociale e culturale* mira a rafforzare la fiducia in sé stesse e la capacità di *advocacy*, ad estendere le reti sociali, migliorare la resilienza e promuovere un senso di appartenenza e l'inclusione cultura.



Modulo 5:

Nel modulo dal titolo *Migliorare l'occupabilità* vengono prese in esame le sfide affrontate dalle donne migranti nel mercato del lavoro. Le partecipanti sviluppano delle strategie atte a consentire loro di superare gli ostacoli, acquisire competenze per l'occupabilità, imparare ad autopromuoversi e svolgere attività di networking.



Modulo 6:

Il modulo dal titolo *Tecniche di risoluzione dei problemi da usare ogni giorno* fornisce alle donne migranti delle competenze essenziali per prepararsi alle sfide quotidiane, incoraggiandole ad avallizzare possibile soluzioni, collaborare con altre persone per sviluppare soluzioni e valutarne l'efficacia.



Modulo 7:

Nel modulo dal titolo *Come creare un percorso professionale stabile*, le partecipanti imparano a riflettere e stabilire degli obiettivi che sono in linea con le loro aspirazioni e i loro interessi professionali. Possono migliorare la loro capacità di gestione del tempo e le competenze comunicative per poter avere successo in ambito professionale.

Il corso di formazione fornisce, dunque, alle donne migranti le conoscenze e la fiducia di cui hanno bisogno per vivere delle vite di successo, promuovendo l'*empowerment* e l'inclusione sociale all'interno delle loro nuove comunità.



CONTENUTI DI APPRENDIMENTO



30 Min - Saluti, introduzione del corso, aspettative delle partecipanti



60 minuti - Modulo 1: Crescita personale

- Capire le potenzialità del proprio background culturale.
 - Promuovere il dialogo interculturale.
 - Imparare a autodefinirsi e ad avere autostima.
 - Stabilire degli obiettivi precisi nei seguenti ambiti (crescita psicologica, sociale, formativa e relazionale).
-



90 minuti - Modulo 2: Consapevolezza di sé

- Saper dare una definizione di autoconsapevolezza.
 - Illustrare l'importanza della consapevolezza di sé ai fini della crescita personale e professionale.
 - Imparare a conoscere i vantaggi dello sviluppo dell'autoconsapevolezza.
 - Individuare i propri valori e obiettivi personali.
 - Riconoscere i propri punti di forza e i propri punti deboli.
 - Familiarizzare con il concetto dell'intelligenza emotiva e i suoi benefici.
 - Imparare ad accettarsi e a sviluppare il pensiero positivo.
-



90 minuti - Modulo 3: Competenze di *leadership*

- Cosa sono le competenze di leadership?
 - Perché la *leadership* è così rilevante?
 - Perché le competenze di *leadership* sono tanto importanti?
-



60 minuti - Modulo 4: Inclusione sociale e culturale

- Acquisire una maggiore fiducia in sé stesse e la capacità di sostenere la propria causa allo scopo di superare gli ostacoli e sfidare le pratiche discriminatorie presenti all'interno del sistema.
 - Ampliare la propria rete e instaurare dei legami con altre donne migranti allo scopo di creare una comunità in grado di fornire supporto.
 - Migliorare la resilienza e i meccanismi di coping per gestire le sfide e i fattori stressogeni associati alla migrazione e ai processi di inclusione sociale.
 - Comprendere l'importanza della partecipazione e dell'integrazione allo scopo di instillare un maggiore senso di appartenenza.
 - Accedere ai servizi di sostegno.
-



75 minuti - Modulo 5: Migliorare l'occupabilità

- Comprendere le sfide affrontate dalle donne migranti nel mercato del lavoro.
 - Sviluppare delle strategie per migliorare le competenze per l'occupabilità e superare gli ostacoli.
 - Acquisire conoscenze teoriche e strumenti pratici per migliorare la propria occupabilità.
 - Acquisire competenze pratiche volte all'autopromozione e al networking.
 - Individuare risorse e reti di sostegno a disposizione delle donne migranti.
-



75 minuti - Modulo 6: Tecniche di risoluzione dei problemi da usare ogni giorno

- Individuare un problema
 - Analizzare possibili soluzioni
 - Instaurare un buon rapporto con gli altri soggetti coinvolti
 - Creare una mappa del percorso volto al raggiungimento di una soluzione
 - Attuare le soluzioni individuate
 - Progettare un modello di valutazione
 - Valutare la soluzione individuata
-



75 minuti - Modulo 7: Come creare un percorso professionale stabile

- Autoriflessione e individuazione di obiettivi - Individuare punti di forza, punti deboli, valori e ambizioni professionali. Stabilire degli obiettivi SMART in linea con i propri interessi e obiettivi a lungo termine
 - Gestione del tempo ed equilibrio tra lavoro e vita privata - Migliorare la capacità di gestione del tempo per stabilire un ordine di priorità tra le attività e rispettare le scadenze.
 - Competenze comunicative - Migliorare le competenze comunicative per trasmettere meglio i propri messaggi ed evitare le incomprensioni.
-



45 minuti – Valutazione e conclusione del corso



RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Modulo 1: Crescita personale



Dare prova di comprendere le potenzialità del proprio *background* culturale, essere orgogliose e apprezzare il proprio patrimonio culturale.



Prendere attivamente parte al dialogo interculturale, dando prova di apertura e rispetto nei confronti delle diverse prospettive e pratiche.



Migliorare l'autostima e l'autodeterminazione, grazie a una maggiore fiducia in sé stesse e un'immagine positiva di sé.



Stabilire degli obiettivi precisi e raggiungibili ai fini del loro sviluppo psicologico, sociale, intellettuale e relazionale volto a una crescita personale olistica.



RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Modulo 2: Consapevolezza di sé



•Saper dare una definizione di autoconsapevolezza e della sua importanza ai fini della crescita personale e professionale.



Individuare i propri valori, punti di forza, punti deboli e lavorare sull'intelligenza emotiva per imparare a conoscersi meglio,



Accettarsi e adottare una mentalità positiva, promuovendo l'autocompassione e la resilienza nell'affrontare le avversità.



RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Modulo 3: Competenze di leadership



Riconoscere l'importanza delle competenze di leadership in vari ambiti della propria vita personale e professionale.



Conoscere le componenti chiave di una leadership efficace, quali capacità comunicative, decisionali ed empatia.



Dare prova di un potenziamento delle proprie competenze di *leadership* per acquisire una maggiore fiducia e riuscire ad avere un ruolo all'interno della propria comunità.



RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Modulo 4: Inclusione sociale e culturale



Migliorare la fiducia in sé stessi e la capacità di autoderiminazione aiutando le donne a mettere in discussione gli ostacoli sistemici e a combattere le discriminazioni.



Ampliare le proprie reti e promuovere un senso di comunità e sostegno tra le donne migranti.



Sviluppare la resilienza e dei meccanismi di *coping* per permettere alle donne di gestire le sfide e lo stress legato all'esperienza migratoria e al processo di inclusione sociale.



RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Modulo 5: Migliorare l'occupabilità



Riconoscere e comprendere le sfide uniche affrontate dalle donne migranti nel mercato del lavoro.



Utilizzare delle strategie per superare le barriere e migliorare le competenze per l'occupabilità, aiutando le donne ad assicurarsi un lavoro sicuro.



Essere in grado di autopromuoversi e dare prova della propria capacità di networking per accedere a opportunità e reti di sostegno.



RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Modulo 6: Tecniche di risoluzione dei problemi da utilizzare nella vita di ogni giorno



Individuare delle questioni problematiche e analizzare sistematicamente possibili soluzioni.



Collaborare con altre persone allo scopo di sviluppare degli approcci creativi volti alla risoluzione dei problemi.



Attuare e valutare le soluzioni individuate, promuovendo una mentalità proattiva e orientata all'individuazione di soluzioni.



RISULTATI DI APPRENDIMENTO

Modulo 7: Come creare un percorso professionale stabile



Imparare a riflettere e stabilire obiettivi, individuando i propri punti di forza, i propri punti deboli, i propri valori e le proprie aspirazioni.



Stabilire degli obiettivi SMART in linea con i propri interessi ed obiettivi a lungo termine allo scopo di costruire il proprio percorso professionale.



Imparare a gestire meglio il proprio tempo e potenziare le proprie competenze comunicative, promuovendo la produttività e imparando ad interagire al meglio all'interno del mondo del lavoro.



RIFERIMENTI SITOGRAFICI

- Duval, S., & Wicklund, R. A. (1972). A theory of objective self awareness. Academic Press.
- C. Forsey (2018). The True Meaning of Consapevolezza di sé (& How to Tell If You're Actually Self-Aware), [https://blog.hubspot.com/marketing/Consapevolezza di sé](https://blog.hubspot.com/marketing/Consapevolezza_di_sé) (accessed 06/06/2023).
- T. Eurich (2018). What Consapevolezza di sé Really Is (and How to Cultivate It) It's not just about introspection, [https://hbr.org/2018/01/what-Consapevolezza di sé-really-is-and-how-to-cultivate-it](https://hbr.org/2018/01/what-Consapevolezza_di_sé-really-is-and-how-to-cultivate-it) (accessed 06/06/2023).
- C. E. Ackerman (2020). What Is Consapevolezza di sé? (+5 Ways to Be More Self-Aware), [https://positivepsychology.com/Consapevolezza di sé-matters-how-you-can-be-more-self-aware/#increase](https://positivepsychology.com/Consapevolezza_di_sé-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/>



RIFERIMENTI SITOGRAFICI

- 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.



RIFERIMENTI SITOGRAFICI

- 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.



Co-funded by
the European Union

Disclaimer: Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Theory of Change for the Inclusion of Women Migrants in VET



CC BY-SA

Questa licenza consente di distribuire, remixare, trasformare il materiale e basarti su di esso per le tue opere a condizione che il lavoro delle autrici e degli autori sia citato in maniera appropriata. La licenza consente di utilizzare il materiale a fini commerciali. Se remixi, trasformi il materiale o ti basi su di esso, devi distribuire i tuoi contributi con la stessa licenza del materiale originario. La licenza CC BY-SA comprende i seguenti elementi:

BY: riconoscimento del lavoro di autrici e autori.

SA: distribuzione dei contenuti adattati con la stessa licenza del materiale originario.

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

pubblicazione gratuita



InclusionToC