



Co-funded by
the European Union

Disclaimer: Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

Project "Theorie van Verandering voor de integratie van vrouwelijke migranten in beroepsonderwijs en -opleiding".

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

TITEL PROJECTRESULTAAT:
"TRAININGSCURRICULUM:
EMPOWERMENT VAN LEIDERSCHAP
EN ZACHTE VAARDIGHEDEN VOOR
MIGRANTENVROUWEN".

PROJECTRESULTAAT
NR. 3



InclusionToC

gratis publicatie



TITEL PROJECTRESULTAAT: "OPLEIDINGSCURRICULUM: EMPOWERMENT VAN LEIDERSCHAP EN ZACHTE VAARDIGHEDEN VOOR MIGRANTENVROUWEN".

PROJECTRESULTAAT NR. 3

binnen het project "Theorie van verandering voor de integratie van vrouwelijke migranten in beroepsonderwijs en -opleiding".

Taalversie: Nederlands



CC BY-SA

Deze licentie stelt hergebruikers in staat om het materiaal te verspreiden, remixen, aan te passen en er op voort te bouwen in elk medium of formaat, zolang de naam van de maker vermeld wordt. De licentie staat commercieel gebruik toe. Als je het materiaal remixt, aanpast of verder ontwikkelt, moet je het gewijzigde materiaal onder dezelfde voorwaarden licenseren. CC BY-SA omvat de volgende elementen:

BY: de maker moet worden gecrediteerd.

SA: Aanpassingen moeten onder dezelfde



Co-funded by
the European Union

Disclaimer: Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.

PROJECTCONSORTIUM:



DEINDE SP. Z O. O.
(POLEN)



HIP - HUB VOOR INNOVATIEBELEID
S.R.L (ROEMENIË)



RESET
(Cyprus)



IDEC
(GRIEKENLAND)



STICHTING LEARNING HUB
FRIESLAND (NEDERLAND)



CESIE (ITALIË)



Co-funded by
the European Union

INHOUDSOPGAVE

Introductie

Algemene informatie

Informatie voor de trainers na de pilot

Training curriculum

- Samenvatting
- Leer inhoud
- Leerdoelen
- Referenties



INLEIDING

Dit document is het trainingscurriculum voor het trainingsprogramma "Empowerment van leiderschap en zachte vaardigheden voor migrantenvrouwen", ontwikkeld in het kader van het Erasmus+ project InclusionToC.

Het doel van de training is om de integratie van migrantenvrouwen in de gastsamenleving te verbeteren. De training en de bijbehorende handleiding zijn bedoeld om een beknopte theoretische achtergrond te bieden, samen met praktische voorbeelden en zelfuitdagingen om mee te experimenteren in het dagelijks leven.

De training is bedoeld als hulpmiddel voor migrantenvrouwen die hun zachte vaardigheden willen verbeteren en een inclusieve weg willen volgen naar het land waar ze wonen. De training omvat modules over transversale vaardigheden, zoals informatie over de cultuur van het gastland en tips om je aan te passen aan nieuwe omstandigheden.

Het trainingsprogramma is onderverdeeld in 7 thematische modules en is ontworpen om te worden uitgevoerd tijdens 10 uur training, verdeeld volgens de mogelijkheden van elke partner. Elke trainingssessie zal de deelnemers betrekken door zowel de theorie als de oefeningen van elke eenheid te presenteren.



ALGEMENE INFORMATIE

Cursus titel

Empowerment van leiderschap en zachte vaardigheden voor migrantenvrouwen

Doel

De integratie van migrantenvrouwen in de gastsamenleving verbeteren

Doelgroep

Migrantenvrouwen (ten minste 5 per land) die al zijn ingeschreven bij instellingen voor beroepsonderwijs en -opleiding waar TOC wordt geïmplementeerd

Leerresultaten

Na afronding van het trainingsprogramma zijn migrantenvrouwen in staat om:

- ◆ Definiëren wat de veranderingstheorie is en hoe deze toe te passen
- ◆ Situaties analyseren waarin het toepassen van inclusie maatregelen belangrijk is
- ◆ Doelen op lange termijn stellen en ze bereiken
- ◆ Erkennen waar verandering belangrijk is en daarnaar handelen



ALGEMENE INFORMATIE

Methodologie

- Presentaties
- Praktijkvoorbeelden en case studies
- Oefeningen gefaciliteerd door de trainer

Duur

De totale duur van het programma is 10 uur, verdeeld volgens de mogelijkheden van elke partner. Het curriculum geeft het tijdschema van de training, inclusief de inleiding, de levering van elke module en de afsluitende feedbacksessie. Elke partner beslist zelf welke pauzes nodig zijn, afhankelijk van de organisatie van de training.

Modules

Module 1: Persoonlijke ontwikkeling

Module 2: Zelfbewustzijn

Module 3: ontwikkeling van
Leiderschapsvaardigheden

Module 4: Sociale en culturele integratie

Module 5: Kansen op inzetbaarheid
vergroten

Module 6: Probleemoplossingstechnieken
voor dagelijks gebruik

Module 7: Kansen op een stabiel
beroepstraject





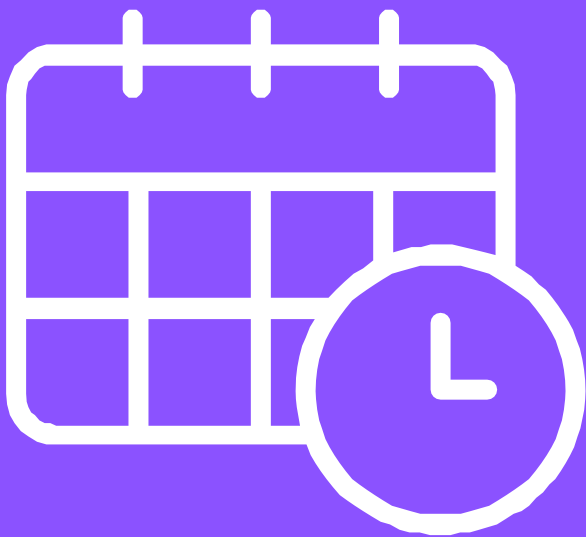
GELEERDE LESSEN NA HET PROEFDRAAIEN

De training "Empowerment van leiderschap en zachte vaardigheden voor migrantenvrouwen" die tijdens de implementatie van het Inclusion TOC project werd ontwikkeld, werd door alle 6 consortiumpartners in hun land getest, met in totaal meer dan 55 deelnemers. Deze pilotfase stelde het consortium in staat om waardevolle lessen te leren met betrekking tot de timing en duur van de training, de methoden, de contextualiseren ervan en de selectie van de trainers.

Het trainingsmateriaal werd aangepast om het begrijpelijker te maken voor een breder publiek met verschillende achtergronden. Er moet veel nadruk worden gelegd op het afstemmen van de voorgestelde oefeningen op de groepen cursisten, zodat ze aansluiten bij hun specifieke situatie. Aangezien de training gericht is op een breed scala van migrantenvrouwen, met zeer verschillende achtergronden, opleidingsniveaus, ervaringen, migratiegeschiedenissen, interesses, wensen en contexten, zou een one-size-fits-all aanpak minder succesvol kunnen zijn.



TIMING EN DUUR



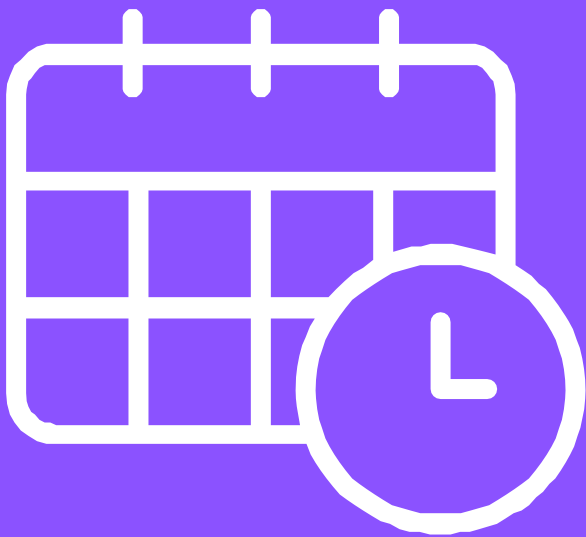
Om de doeltreffendheid van de training voor migrantenvrouwen te verhogen, moet rekening worden gehouden met een aantal belangrijke overwegingen. Een flexibele gemengde opzet met zowel face-to-face als online bijeenkomsten zou beter kunnen inspelen op de uiteenlopende behoeften en agenda's van de cursisten.

Zo zou een meer gefragmenteerde aanpak van de training, zoals spreiding over meerdere dagen met kortere sessies, of de implementatie van flexibele roosters en modulaire trainingsinhoud, tegemoet komen aan de wisselende beschikbaarheid van zowel BOO-personeel als -studenten.

Daarnaast moet, indien nodig, worden overwogen om de duur van de training te verlengen of meer didactische uren in te lassen, met name op basis van factoren zoals de groepsgrootte en de taalvaardigheid van de deelnemers.



TIMING EN DUUR



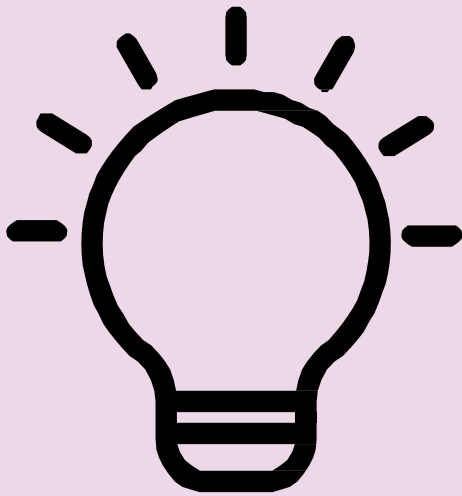
Bovendien is het cruciaal om de lengte van de cursus en het type inhoud af te stemmen op de specifieke groepsgrootte. Kleinere groepen kunnen baat hebben bij een meer theoretische nadruk om een volledig begrip en betrokkenheid te garanderen.

Bovendien kunnen de precieze behoeften, leerdoelen en voorkeuren van de deelnemers worden vastgesteld door de communicatie en organisatie rechtstreeks te beheren in plaats van via een partnerorganisatie.

Rechtstreeks contact opnemen met de deelnemers om hun profiel te beoordelen en te informeren naar hun verwachtingen en leerdoelen is essentieel, omdat het een gevoel van betrokkenheid bevordert en hun tevredenheid over de trainingservaring vergroot.



METHODEN CONTEXTUALISERING



Bij het verfijnen van de training voor migrantenvrouwen is het noodzakelijk om methodes te gebruiken die inclusiviteit en relevantie garanderen in verschillende opleiding en taalvaardigheidsniveaus. Dit kan worden bereikt door de training aan te passen aan verschillende niveaus van taalvaardigheid, door activiteiten gemakkelijk aanpasbaar en toegankelijk te maken voor alle deelnemers.

Het vertalen van trainingsmateriaal, niet alleen in de nationale talen van partnerorganisaties maar ook in de talen die de migrantenvrouwen zelf spreken, is essentieel voor een goed begrip.

Het maximaliseren van de betrokkenheid van deelnemers door middel van co-buildingsessies is cruciaal. Het toewijzen van belangrijke verantwoordelijkheden aan de doelgroep stimuleert hun actieve betrokkenheid en eigenaarschap van het leerproces. Bovendien zorgt het contextualiseren van de inhoud door in te gaan op voorbeelden uit de praktijk die specifiek zijn voor de ervaringen van de deelnemers, voor een diepere betrokkenheid van de deelnemers.



METHODEN CONTEXTUALISERING

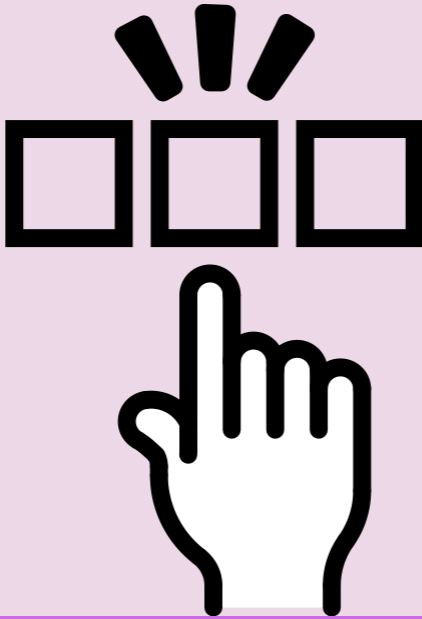


Om tegemoet te komen aan verschillende niveaus van kennis en begrip, is het aanbieden van inhoud op meerdere niveaus en het zorgen voor aanpasbaarheid aan de behoeften van het doelpubliek van het grootste belang. Deze flexibiliteit maakt gepersonaliseerde leerervaringen mogelijk die tegemoet komen aan individuele leerstijlen en voorkeuren.

Tot slot is het creëren van een veilige ruimte binnen de trainingsomgeving essentieel voor het bevorderen van open communicatie, vertrouwen en wederzijds respect onder de deelnemers. Door deze methoden te implementeren en de training af te stemmen op de unieke behoeften van migrantenvrouwen, kan de effectiviteit en impact van het programma aanzienlijk worden vergroot.



SELECTIE VAN TRAINERS



Bij het selecteren van trainers voor het programma moet rekening worden gehouden met verschillende overwegingen om effectiviteit en culturele gevoeligheid te garanderen. Ten eerste kan het kiezen van trainers met een migrantenachtergrond de relateerbaarheid en empathie binnen de leeromgeving vergroten. Als de training wordt gegeven door vrouwen met vergelijkbare ervaringen, kan dat leiden tot meer begrip en een sterkere band tussen de deelnemers.

Ten tweede zijn taalvaardigheden cruciaal voor effectieve communicatie. In het ideale geval beheersen trainers de moedertaal van de deelnemers om het trainingsmateriaal duidelijk en volledig te kunnen overbrengen. Als dit niet mogelijk is, kunnen hoogopgeleide tolken taalbarrières overbruggen, hoewel dit minder ideaal is dan directe communicatie.

Bovendien moeten trainers deskundig zijn in het onderwerp om trainingen van hoge kwaliteit te kunnen geven. Hun kennis van de inhoud zorgt ervoor dat deelnemers accurate informatie en waardevolle inzichten krijgen. Daarnaast spelen interculturele bemiddelaars een cruciale rol bij het faciliteren van



Co-funded by
the European Union

OPLEIDINGSCURRICULUM

EMPOWERMENT VAN LEIDERSCHAP
EN ZACHTE VAARDIGHEDEN VOOR
MIGRANTENVROUWEN



Samenvatting

De cursus "Empowerment van leiderschap en zachte vaardigheden voor migrantenvrouwen" is een uitgebreid programma dat is ontworpen om migrantenvrouwen te ondersteunen en te verheffen door hen essentiële hulpmiddelen te bieden om uit te blinken op zowel persoonlijk als professioneel vlak. De cursus bestaat uit zeven modules die een breed scala aan onderwerpen behandelen.



Module 1:

In Persoonlijke Ontwikkeling verdiepen deelnemers zich in het begrijpen van het potentieel van hun culturele achtergrond, het bevorderen van een interculturele dialoog en het koesteren van eigenwaarde en zelfdefinitie. Ze leren precieze doelen te stellen voor hun psychologische, sociale, kennis- en relationele ontwikkeling, waardoor ze holistisch kunnen groeien.



Module 2:

Zelfbewustzijn richt zich op het belang van zelfbewustzijn voor persoonlijke en professionele groei. Migrantenvrouwen worden begeleid bij het identificeren van hun levenswaarden, sterke en zwakke punten en emotionele intelligentie.



Module 3:

Leiderschapsvaardigheden belicht het belang van leiderschapsvaardigheden en onderzoekt de belangrijkste aspecten die bijdragen aan effectief leiderschap.



Module 4:

Sociale en culturele inclusie is gericht op het versterken van zelfvertrouwen en vaardigheden, het uitbreiden van sociale netwerken, het vergroten van veerkracht en het bevorderen van een gevoel van erbij horen en culturele integratie.



Module 5:

Boosting employability chances richt zich op de unieke uitdagingen waarmee migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd. Deelnemers ontwikkelen strategieën om hindernissen te overwinnen, verwerven inzetbaarheidsvaardigheden en bouwen aan zelfpromotie en netwerkvaardigheden.



Module 6:

Probleemoplossingstechnieken die in het dagelijks leven kunnen worden gebruikt, rusten migrantenvrouwen uit met essentiële probleemoplossende vaardigheden voor alledaagse uitdagingen, waarbij ze worden aangemoedigd om mogelijke oplossingen te analyseren, samen te werken met anderen, oplossingen te implementeren en de effectiviteit ervan te evalueren.



Module 7:

Deelnemers maken *kans op een stabiel beroepstraject* en doen aan zelfreflectie en doelen stellen om hun loopbaanambities en -interesses op elkaar af te stemmen. Ze verbeteren hun vaardigheden op het gebied van tijdmanagement en communicatie, zodat ze zich beter kunnen ontplooiën in hun professionele bezigheden.

Over het algemeen geeft deze training migrantenvrouwen de kennis en het vertrouwen die ze nodig hebben om een succesvol leven te leiden, en bevordert het empowerment en de sociale integratie in hun nieuwe gemeenschap.



LEERINHOUD



30 Min. - Welkom, introductie van de training, verwachtingen van de deelnemers



60 minuten - Module 1: Persoonlijke ontwikkeling

- ◆ Begrijpen de potentieel van de culturele achtergrond van migrantenvrouwen
 - ◆ De interculturele dialoog verbeteren
 - ◆ Zelfdefinitie en eigenwaarde bevorderen
 - ◆ Precieze doelstellingen definiëren binnen vier interventiegebieden (psychologische, sociale, kennis- en relationele ontwikkeling).
-



90 minuten - Module 2: Zelfbewustzijn

- De definitie van "zelfbewustzijn" verkennen en begrijpen
 - Het belang van zelfbewustzijn voor de persoonlijke en professionele groei van migrantenvrouwen illustreren
 - De voordelen verkennen van het ontwikkelen en verbeteren van het zelfbewustzijn van migrantenvrouwen
 - Migrantenvrouwen ondersteunen bij het identificeren van hun levenswaarden en doelen
 - Migrantenvrouwen ondersteunen bij het identificeren van hun sterke en zwakke punten
 - Migrantenvrouwen ondersteunen bij het leren over emotionele intelligentie en de voordelen ervan
 - Migrantenvrouwen ondersteunen bij het leren ontwikkelen van zelfacceptatie en positief denken
-



90 minuten - Module 3: Leiderschapsvaardigheden

- ◆ Wat zijn leiderschapsvaardigheden?
 - ◆ Waarom zijn leiderschapsvaardigheden belangrijk? Waarom zijn belangrijke leiderschapsvaardigheden belangrijk?
-



60 minuten - Module 4: Sociale en culturele inclusie

- ◆ Zelfvertrouwen en zelfbepleiting-vaardigheden versterken om systemische barrières en discriminerende praktijken te doorkruisen en aan te vechten.
 - ◆ Sociale netwerken en connecties met andere migrantenvrouwen uitbreiden, waardoor een gevoel van gemeenschap en steun ontstaat.
 - ◆ Veerkracht en coping mechanismen verbeteren om de uitdagingen en stressfactoren die gepaard gaan met migratie en sociale integratie aan te kunnen.
 - ◆ Inzicht in het belang van gemeenschapsbetrokkenheid en culturele integratie, om een gevoel van erbij horen te bevorderen.
 - ◆ Toegang tot ondersteunende diensten
-



75 minuten - Module 5: Kansen op inzetbaarheid vergroten

- De unieke uitdagingen waarmee migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt in aanraking komen begrijpen.
 - strategieën ontwikkelen om inzetbaarheidsvaardigheden te verbeteren en barrières te overwinnen.
 - Verkrijg kennis van theoretische kaders en praktische tools om werkgelegenheidskansen te vergroten.
 - Verwerf praktische vaardigheden voor zelfpromotie en netwerken.
 - Identificeer bronnen en ondersteuningsnetwerken die beschikbaar zijn voor vrouwelijke migranten.
-



75 minuten - Module 6: Problemen technieken die in het dagelijks leven kunnen worden gebruikt

- Een probleem identificeren
 - Potentiële oplossingen analyseren
 - Relateer met collega's en begeleiders
 - Ontwerp een kaart van het oplossing pad
 - Implementeer de oplossing die je hebt geïdentificeerd
 - Ontwerp een evaluatiemodel
 - Evalueer de geïdentificeerde oplossing
-



75 minuten - Module 7: Kansen op een stabiel beroepstraject

- Zelfreflectie en doelen stellen - Persoonlijke sterke en zwakke punten, waarden en carrièreaspiraties identificeren. SMART-doelen stellen die aansluiten bij individuele interesses en langetermijndoelen.
 - Time management en de balans tussen werk en privé - Verbeter je vaardigheden op het gebied van time management om taken effectief te prioriteren en deadlines te halen.
 - Communicatievaardigheden - Verbeter de communicatievaardigheden om beter begrip en samenwerking te bevorderen.
-



45 minuten - Feedback en afsluiting van de training



LEERRESULTATEN

Module 1: Persoonlijke ontwikkeling



Begrip tonen voor het potentieel van hun culturele achtergrond, een gevoel van trots en waardering voor hun erfgoed stimuleren.



Effectief deelnemen aan interculturele dialogen en daarbij openheid en respect tonen voor verschillende perspectieven en praktijken.



Het gevoel van eigenwaarde en zelfdefinitie verbeteren, wat resulteert in meer zelfvertrouwen en een positief zelfbeeld.



Precieze en haalbare doelen stellen voor hun psychologische, sociale, kennis- en relationele ontwikkeling, wat leidt tot holistische persoonlijke groei.



LEERRESULTATEN

Module 2: Zelfbewustzijn



Het begrip voor zelfbewustzijn definiëren en de betekenis ervan voor persoonlijke en professionele groei.



Hun levenswaarden, sterktes, zwaktes en emotionele intelligentie identificeren, waardoor ze zichzelf beter begrijpen.



Cultiveer zelfacceptatie en een positieve mindset, bevorder zelfcompassie en veerkracht bij het aangaan van uitdagingen.



LEERRESULTATEN

Module 3: Leiderschapsvaardigheden



Het belang van leiderschapsvaardigheden in verschillende aspecten van het leven en de carrière erkennen.



De belangrijkste componenten van effectief leiderschap begrijpen, zoals communicatie, empathie en besluitvorming.



Meer leiderschaps capaciteiten laten zien, wat leidt tot meer zelfvertrouwen en invloed in hun gemeenschap.



LEERRESULTATEN

Module 4: Sociale en culturele integratie



Het zelfvertrouwen en de vaardigheden om op te komen voor hun belangen versterken, zodat ze in staat zijn om systemische barrières en discriminatie te overwinnen en aan te vechten.



Sociale netwerken en connecties uitbreiden om een gevoel van gemeenschap en steun onder migrantenvrouwen te bevorderen.



Veerkracht en coping mechanismen ontwikkelen, zodat ze effectief kunnen omgaan met uitdagingen en stressfactoren die samenhangen met migratie en sociale integratie.



LEERRESULTATEN

Module 5: Kansen op inzetbaarheid vergroten



De unieke uitdagingen van migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt herkennen en begrijpen.



Gebruik maken van strategieën om barrières te overwinnen en hun inzetbaarheidsvaardigheden te verbeteren, waardoor hun kansen op een zinvolle baan toenemen.



Blijk geven van vaardigheden op het gebied van zelfpromotie en netwerken, zodat ze toegang krijgen tot relevante kansen en ondersteunende netwerken.



LEERRESULTATEN

Module 6: Technieken voor probleemoplossing in het dagelijks leven



Identificeer problematische problemen en potentiële oplossingen systematisch analyseren.



Samenwerken met collega's en facilitators om creatieve en effectieve probleemoplossende benaderingen te ontwikkelen.



De oplossingen die ze hebben geïdentificeerd implementeren en evalueren, waarbij ze een proactieve en oplossingsgerichte mentaliteit stimuleren.



Co-funded by
the European Union

LEERRESULTATEN



LEERRESULTATEN

Module 7: Kansen op een stabiel beroepstraject



Zelfreflectie en doelen stellen, persoonlijke sterke en zwakke punten, waarden en loopbaanambities identificeren.



SMART-doelen stellen die aansluiten bij hun interesses en langetermijndoelstellingen, wat leidt tot gerichte loopbaanontwikkeling.



Verbeteren van tijd beheer en communicatievaardigheden, wat de productiviteit en succesvolle interacties in professionele omgevingen bevordert.



REFERENTIES

- Duval, S., & Wicklund, R. A. (1972). Een theorie van objectief zelfbewustzijn. Academic Press.
- C. Forsey (2018). The True Meaning of Self-Awareness (& How to Tell If You're Actually Self-Awareness), <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness> (bekeken op 06/06/2023).
- T. Eurich (2018). What Self-Awareness Really Is (and How to Cultivate It) Het gaat niet alleen om introspectie, <https://hbr.org/2018/01/what-self-awareness-really-is-and-how-to-cultivate-it> (bekeken op 06/06/2023).
- C. E. Ackerman (2020). Wat is zelfbewustzijn? (+5 manieren om meer zelfbewust te zijn), <https://positivepsychology.com/self-awareness-matters-how-you-can-be-more-self-aware/#increase> (bekeken op 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). Emotionele intelligentie. Verbeelding, cognitie en persoonlijkheid, 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-zelfbeheersing/>
- <https://thefutureorganization.com/5-components-of-emotional-intelligentie/>
- Goleman, D. (1995). Emotionele intelligentie. New York: Bantam Books. <https://positivepsychology.com/positive-psychology-exercises/>
- UNICEF viert leiderschap van vluchtelingen- en migrantenmeisjes voor een meer gelijke wereld. (2021, 8 maart). <https://www.unicef.org/eca/stories/unicef-viert-vluchtelingen-en-migranten-meisjes-leiderschap-naar-een-meer-gelijke-wereld>
- Khadka, M., & deelnemer, P. training. (2021, 14 september). Leiderschap en belangenbehartiging - multicultureel centrum voor vrouwegezondheid. Multicultureel Centrum voor de Gezondheid van Vrouwen -. <https://www.mcwh.com.au/project/leadership-and-advocacy/>



REFERENTIES

- door:, W. (2020, maart 27). Migrantenvrouwen op weg naar gelijkheid - multicultureel centrum voor vrouwegezondheid. Multicultural Centre For Women's Health -. <https://www.mchw.com.au/migrant-women-leading-the-way-to-equality/#:~:text=Migrantenvrouwen%20blijven%20uitgesloten%20worden%20op%20alle%20niveaus%20van,en%20dure%20Engelstalige%20testen.>
- Novotney, A. (2023, maart). Vrouwelijke leiders maken het werk beter. Dit is de wetenschap achter hoe je ze kunt stimuleren. <https://www.apa.org/topics/women-girls/female-leaders-make-work-better>
- Coursera. (2023, mei). 10 carrièretips van vrouwen in leiderschap. 10 Carrièretips van vrouwen in leiderschap. <https://www.coursera.org/articles/career-tips-van-vrouwen-in-leiderschap>
- De integratie van migrantenvrouwen in Europa: Perspectives from the European Network of Migrant Women Auteurs: European Network of Migrant Women Gepubliceerd: 2018 Link: https://www.migrantwomennetwork.org/wp-content/uploads/2018/07/Integration-report_EN.pdf
- Migrantenvrouwen en de uitdagingen van sociale integratie in de Europese Unie Auteurs: Violeta Permiakova, Rea Mustonen, Mirela Xheneti Gepubliceerd: 2020 Link: <https://www.mdpi.com/2076-0760/9/7/106>
- De sociale integratie van migrantenvrouwen in de Europese Unie Auteurs: Daniela Debono, Fiona Bailey Gepubliceerd: 2014 Link: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352827314000829>
- Integratie van migrantenvrouwen in Europa: Literatuuroverzicht Auteurs: Margaret Maruani, Nina Sahraoui Gepubliceerd: 2016 Link: <https://www.oecd.org/els/mig/Integration-of-Migrant-Women-in-Europe-literatuuroverzicht.pdf>
- Barber, C. (2006). Migrantenvrouwen en werk. In F. Anthias & G. Lazaridis (Eds.), Gender en migratie in Zuid-Europa: Vrouwen in beweging (pp. 59-78). Uitgeverij Berg.
- Becker, G. S. (1964). Menselijk kapitaal: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. The University of Chicago Press.
- Block, F., Galabuzi, G., & Tranjan, R. (2016). Uitdaging van raciale ongelijkheid op de arbeidsmarkt: Migratie, ras en precariteit in Canada. In N. Chabot & D. Radford (Eds.), Werk en arbeid in Canada: Critical issues (4e editie, pp. 223-246). Oxford University Press.



REFERENTIES

- Bourdieu, P. (1986). De vormen van kapitaal. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). Greenwood Press.
- Burt, R. S. (1992). *Structurele gaten: De sociale structuur van concurrentie*. 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). Sociaal kapitaal: 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). *Meer dan woorden: Een inleiding tot communicatie*. New York: Routledge.
- Ferrero, A. M., Ugidos, A., & Sainz, M. A. (2019). Time management: vaardigheden om te leren en in praktijk te brengen. *Onderwijs + Opleiding*.
- O'Neill, J., Conzemius, A., Commodore, C., & Pulsfus, C. (2006). *De kracht van SMART-doelen*. Bloomington: Solution Tree Press.
- Peter Slepcevic-Zach & Michaela Stock (2018) ePortfolio als hulpmiddel voor reflectie en zelfreflectie, *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). *Communicatie tussen culturen*. Boston: Cengage Learning.
- Travers, C. J., Morisano, D., & Locke, E. A. (2015). Zelfreflectie, groeidoelen en academische resultaten: Een kwalitatieve studie. *British Journal of Educational Psychology*.
- Wood, J. T. (2015). *Communicatie in ons leven*. Stamford: Cengage Learning.



Co-funded by
the European Union

Disclaimer: Gefinancierd door de Europese Unie. Opvattingen en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met die van de Europese Unie of het Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). Noch de Europese Unie, noch EACEA kan hiervoor verantwoordelijk worden gehouden.



Theorie van verandering voor de integratie van vrouwelijke migranten in beroepsonderwijs en -opleiding



CC BY-SA

Deze licentie stelt hergebruikers in staat om het materiaal te verspreiden, remixen, aan te passen en er op voort te bouwen in elk medium of formaat, zolang de naam van de maker vermeld wordt. De licentie staat commercieel gebruik toe. Als je het materiaal remixt, aanpast of verder ontwikkelt, moet je het gewijzigde materiaal onder dezelfde voorwaarden licenseren. CC BY-SA omvat de volgende elementen:

BY: de maker moet worden gecrediteerd.

SA: Aanpassingen moeten onder dezelfde voorwaarden worden gedeeld.

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



Inclusion ToC
gratis publicatie