

**"Empowerment van migrantenvrouwen door het aanleren van  
ondernemersvaardigheden"**  
nr. 2020-1-NL01-KA204-064642

Intellectuele uitgang 1  
**Programma voor leiderschap en mentorschap  
voor migrantenvrouwen**

<https://womenbusiness.eu/>

**2021**

## Inhoudsopgave

<i>METHODOLOGIE</i>	4
Inleiding	4
Wat doet de EU om de integratie van migranten te ondersteunen?	5
De doelstellingen van het huidige programma	7
Wat is coaching en mentoring?	7
Verwachte resultaten	8
Andere initiatieven op het gebied van mentorschap	9
Analyse van de behoeften van de doelgroep	9
<i>PROGRAMMA VOOR LEIDERSCHAP EN MENTORSCHAP VOOR MIGRANTENVROUWEN</i>	13
<i>Module 1. Ontwikkeling van leiderschap bij migrantenvrouwen</i>	15
Inleiding	15
Leerresultaten	15
Modulestructuur	15
Concept van leiderschap van migrantenvrouwen	16
Leiderschap	17
Beschrijving van leiderschapsvaardigheden van migrantenvrouwen	18
Netwerkvaardigheden	20
<i>Module 2. Ontwikkeling van mentorschap voor migrantenvrouwen</i>	23
Inleiding	23
Leerresultaten:	23
Modulestructuur	23
Concept van mentorschap voor migrantenvrouwen	23
Empowerment van migrantenvrouwen ondersteund door een andere migrantenvrouw. Hoe kunnen migrantenvrouwen een mentor vinden?	26
Hoe word je een succesvolle mentor voor migrantenvrouwen? Zelfevaluatie van mentorcompetenties	28
Zelfbeoordeling van mentorcompetenties	29
<i>Module 3. Ontwikkeling van ondernemersvaardigheden bij migrantenvrouwen</i>	31
Inleiding	31
Leerresultaten	31
Modulestructuur	31
Begrippen en beginselen van ondernemerschap	32
Enterprise is een onderneming met winst oogmerk	33
Beginselen van het ondernemerschap	33
Ontwikkeling van vaardigheden van migrantenvrouwen in ondernemerschap	36
Methoden en instrumenten voor de ontwikkeling van ondernemersschapscompetenties	38
Voorbeelden van oefeningen voor persoonlijke ontwikkeling	38
Oefenvoorbeelden voor opvoeders van volwassenen	42

<i>Belangrijkste voorwaarden voor het starten van een eigen bedrijf (landenrapport)</i>	44
Italië	44
Nederland	46
Zweden	46
<i>Module 4. Onderwijs- en leerprogramma voor migranten</i>	48
Inleiding	48
Leerresultaten	48
Modulestructuur	48
<i>REFERENTIES</i>	68
<i>CONTACTEN</i>	69

## METHODOLOGIE

### Inleiding

In veel EU-landen worden migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt dubbel benadeeld: als migrant en als vrouw. Vrouwen die als moslim of Afrikaan worden beschouwd, ondervinden bijzondere moeilijkheden als gevolg van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Vrouwen met een laag opleidingsniveau en vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond werken minder vaak en zijn minder vaak economisch zelfstandig dan zowel migrantenmannen als lokale vrouwen.

Migrantenvrouwen hebben steun nodig bij hun integratie in de arbeidsmarkt. Het aanmoedigen van ondernemersvaardigheden bij migrantenvrouwen is een van de over het hoofd geziene manieren om hun economische integratie in de gastsamenleving te ondersteunen, maar de meeste integratie-inspanningen zijn meestal gericht op taalvaardigheden en onderwijs. Volwassenenopleiders die met migranten werken, zullen er baat bij hebben hun competenties te verbeteren om migrantenvrouwen te ondersteunen en inzicht te verwerven in de specifieke uitdagingen en behoeften van migrantenvrouwen.

Vrouwen komen om veel verschillende redenen naar Europa. Zij kunnen komen als arbeidsmigranten (vaak om gaten in de dienstensector te vullen), als hooggespecialiseerde werknemers, familieleden of vluchtelingen. De toenemende diversiteit van de wettelijke status en rechten van migrantenvrouwen ( ) leidt tot ongelijke resultaten op het gebied van integratie, zoals wordt opgemerkt in het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de integratie van migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt.

Zo hebben vrouwen met een blauwe kaart onmiddellijk toegang tot de hooggekwalificeerde arbeidsmarkt, terwijl echtgenoten die in het kader van gezinshereniging zijn toegelaten, soms een jaar moeten wachten voordat zij de arbeidsmarkt mogen betreden. En er komen meer vrouwen aan om met hun familieleden te herenigen dan mannen. Zij hebben vaak een beperkte talenkennis en profiteren niet zo vaak van vaardigheidsbeoordelingen, omscholingsmaatregelen en andere integratieprogramma's.

Vrouwen die als asielzoeker aankomen, moeten soms lang, onproductief en ontmoedigend wachten voordat zij een duidelijke kans krijgen om te blijven (en te werken), waarbij tijdens het wachten waardevolle tijd voor vroege integratie verloren gaat. Asiel aanvragen voegt een extra element van kwetsbaarheid toe, aangezien vluchtelingen over het algemeen slechtere resultaten boeken bij hun integratie (bv. op de arbeidsmarkt) dan migranten die via andere kanalen binnenkomen.

Uit recente gegevens van de OESO,<sup>1</sup> , blijkt dat het voor vrouwelijke vluchtelingen langer duurt om voet aan de grond te krijgen op de arbeidsmarkt dan voor mannelijke vluchtelingen. Wanneer zij werk hebben, hebben vrouwelijke vluchtelingen vaak een deeltijdbaan. Ook hebben zij in de eerste twee tot drie jaar na aankomst minder taalkennis van het gastland dan mannen, wat

---

<sup>1</sup> <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/triple-disadvantage-a-first-overview-of-the-integration-of-refugee-women?lang=en>

samenhangt met het feit dat zij vaak minder integratiesteun krijgen dan mannen, zowel wat taalcursussen als actieve arbeidsmarktmaatregelen betreft. Aangezien vrouwen naar schatting 45% uitmaakten van alle vluchtelingen vóór de piek van 2015-2016 en ongeveer een derde van alle asielzoekers in de periode 2015-2017, maakt de recente komst van grote vluchtelingenpopulaties in Europa de integratie van migrantenvrouwen des te urgenter.

## Wat doet de EU om de integratie van migranten te ondersteunen?

Om de integratie van migranten te bevorderen, bevordert de Europese Commissie de uitwisseling van goede praktijken tussen de lidstaten door middel van wederzijdse leeractiviteiten. Deze activiteiten bevorderen ook de netwerkvorming tussen beleidsmakers en stellen hen in staat huidige en toekomstige uitdagingen beter aan te pakken. Volgens Bonjour & Duyvendak (2018) werden in Europa vanaf de jaren negentig inburgeringsprogramma's geïntroduceerd die migranten aanmoedigen of verplichten deel te nemen aan cursussen of toetsen over de taal en de samenleving van het gastland. Tussen 2016 en 2018 werden de volgende onderwerpen besproken tijdens speciale Peer Learning-activiteiten:

- Taaltest en integratie van niet-begeleide minderjarigen via onderwijs
- Opvang van nieuw aangekomen migranten en beoordeling van eerdere scholing
- Erkenning van kwalificaties
- Interculturele dialoog als instrument voor de aanpak van migratie, vluchtelingen en asielzoekers in onderwijscontexten
- Taalkundige en culturele verscheidenheid
- Integratiebeleid voor migranten: beginselen, uitdagingen en praktijken

Volwassenenonderwijs (migrantenederwijs) is een praktijk waarbij volwassenen betrokken zijn bij een systematisch leerproces om verschillende vormen van kennis, vaardigheden, attitudes en waarden te verwerven of te versterken. Dit proces kan uiteenlopende vormen van leren/onderwijzen omvatten, die veel verder gaan dan het traditionele onderwijs. Volwasseneneducatie omvat formeel, niet-formeel en informeel leren met het oog op het verbeteren of verwerven van algemene vaardigheden, het stimuleren van persoonlijke ontwikkeling en het vergroten van de toegang tot banen, het verwerven van nieuwe of het verbeteren van bestaande competenties, het omscholen naar de behoeften van de arbeidsmarkt. Onderwijs speelt een cruciale rol bij het helpen van migranten om zich aan te passen aan een nieuw land en een nieuwe cultuur en bij het aangaan van nieuwe sociale relaties binnen de gastgemeenschappen. Onderwijs- en opleidingsverstrekkers kunnen baat hebben bij het delen van de beste praktijken die inspelen op de leerbehoeften van migranten in een steeds meer diverse en meertalige omgeving. Migrantenvrouwen moeten volledige toegang hebben tot kwaliteitsonderwijs en -beroepsopleidingen in inclusieve, maar tegelijkertijd in diverse omgevingen, ongeacht hun wettelijke status of inkomensniveau, etniciteit, godsdienst, geslacht en talenkennis. Inclusieve en diverse onderwijsomgevingen voor volwassen migranten, in combinatie met gerichte (individuele en/of collectieve) onderwijsmaatregelen, zijn doeltreffender om positieve en efficiënte onderwijsresultaten te bereiken. Voorts moet een monitoringsysteem worden opgezet om zowel de indicatoren van migrantenvolwassenen onderwijs als de leerresultaten in kaart te brengen.

**Integratie van migranten** kan worden gezien als het resultaat van immigratieprocessen met de impact op drie

niveaus: macroniveau (bv. immigratie- en integratiebeleid van migranten), mesoniveau (bv. migratienetwerken) en microniveau (bv. migratiegedrag). Migrantenintegratie op macroniveau houdt verband met het overwinnen van integratie obstakels met behulp van staats-/overheidsmiddelen. Migrantenintegratie op mesoniveau houdt verband met de ontwikkeling van informele integratie-infrastructuur via migratienetwerken en activiteiten van ngo's, die de toegang tot de arbeidsmarkt, huisvesting, onderwijs, gezondheidszorg en sociale dienstverlening vergemakkelijkt. De integratie van migranten op microniveau houdt verband met individuele ervaringen.

### *Regeringsinitiatieven*

In Spanje zijn twee belangrijke nationale overheidsinitiatieven opgezet. Het eerste initiatief heet Programa SARA, dat integratietrajecten uitwerkt die op de behoeften van elke vrouw op maat zijn gemaakt. Het programma, dat door NGO's wordt beheerd, biedt vrouwen steun bij hun integratie op de arbeidsmarkt als zelfstandigen.

Het tweede initiatief heet Programa CLARA en is erop gericht de inzetbaarheid van vrouwen te vergroten door hen te kwalificeren voor werk, een grotere sociale participatie te bevorderen en de persoonlijke en economische zelfstandigheid van vrouwen te stimuleren.

De Zweedse openbare dienst voor arbeidsbemiddeling voert het Mirjam-project uit van 2016 tot 2019. De kleine coachingsgroepen van Mirjam, verspreid over zes locaties in Oost- en Midden-Zweden, bieden werkgerelateerde begeleiding en inspiratie voor pas aangekomen vluchtelingenvrouwen. Tijdens een 10 weken durende cursus leren de deelnemers over de Zweedse arbeidsmarkt, studiemogelijkheden (inclusief financiële steun), rechten in de maatschappij en de balans tussen werk en privéleven. Ze leren ook Zweeds, aangezien de taal een van de grootste hindernissen is bij het vinden van werk.

### *Initiatieven van de particuliere sector*

De Jövökerék Foundation in Hongarije biedt een breed scala van activiteiten aan, zoals groeps- en individuele consulten voor werk zoeken en werk zoek technieken, ontwikkeling van vaardigheden, het schrijven van cv's en sollicitatiebrieven, voorbereiding op sollicitatiegesprekken, bevordering van baanbehoud en vaardigheden op het gebied van conflictbeheersing.

KVInfo, een vrouwennetwerk uit Denemarken, koppelt vrouwen met een vluchtelingen- of immigrantenachtergrond aan vrouwen die stevig op de Deense arbeidsmarkt zijn verankerd en die als mentor fungeren. De mentors bieden toegang tot professionele netwerken en advies met betrekking tot sollicitaties, sollicitatiegesprekken, werkcultuur, heroverweging van beroepsmogelijkheden, enz.

Women to is opgericht voor goed opgeleide vrouwen die naar Finland zijn geëmigreerd. Met mentorschap als kern van het model, ondersteunt en voorziet Women to hoogopgeleide immigrantenvrouwen van de nodige netwerken en vaardigheden voor het Finse beroepsleven en helpt bij het verdiepen van kennis en praktijken op hun vakgebied.

Voor haar Women's Programmes (CGWP) in Londen werkt de liefdadigheidsinstelling City Gateway met gemarginaliseerde en kwetsbare vrouwen van 19+ om hun zelfvertrouwen en

vaardigheden op te bouwen. CGWP geeft taallessen en beroepsopleidingen naast welzijnssessies over fitness of gezonde voeding.

In Duitsland wordt in het kader van het mentorprogramma "Start, change, get ahead" aan hoogopgeleide migrantenvrouwen een persoonlijke mentor toegewezen die gedurende een jaar kennis, ervaring en netwerken uitwisselt, aangevuld met professionele begeleiding, interculturele training en ondersteuning bij de erkenning van vaardigheden. Uit de resultaten van dit project blijkt dat ongeveer de helft van de deelnemers er binnen een jaar na afloop van de mentorperiode in slaagde een baan te vinden die aansloot bij hun kwalificaties.

## De doelstellingen van het huidige programma

**Het programma voor leiderschap en mentorschap van migrantenvrouwen** is gericht op de ontwikkeling van leiderschaps- en mentorcompetenties bij migrantenvrouwen, die hen zullen helpen bij hun succesvolle integratie in het sociaaleconomische leven en hen de kans zullen geven andere migrantenvrouwen te helpen bij hun integratie in de gastsamenleving. De belangrijkste doelstellingen van het programma zijn het verbeteren van de inzetbaarheid, sociale integratie en maatschappelijke betrokkenheid van migrantenvrouwen door de ontwikkeling van ondernemerscompetenties en het aanmoedigen van de sociale integratie van migrantenvrouwen door mentorschap en maatschappelijke participatie. Het programma wil ervaringen van succesvolle vrouwelijke migranten delen met nieuwkomers en hun integratie en sociale participatie aanmoedigen door aspirant rolmodellen, praktisch advies en psychologische ondersteuning te bieden. Het programma is gericht op het opbouwen van leiderschaps-, mentor- en ondernemersvaardigheden bij migrantenvrouwen (bv. realistische levensdoelen stellen, positief denken en sociale netwerkvaardigheden verwerven), en op het ontwikkelen van mentorvaardigheden bij degenen die andere migrantenvrouwen willen helpen om zich succesvol te integreren in de gastsamenleving.

Het programma maakt gebruik van niet-formele leermethoden en participatief onderzoek op gemeenschapsbasis. Het is ontworpen om de sociale participatie van migrantenvrouwen, hun vermogen om met elkaar om te gaan en zich zekerder te voelen in hun sociale omgeving, en om deel te nemen aan het sociale, politieke en economische leven op lokaal niveau te bevorderen. Bovendien wil het project het ondersteuningsnetwerk van migrantenvrouwen uitbreiden, hen bewuster maken van vrouwenrechten, meer begrip kweken bij overheidsambtenaren voor de specifieke behoeften van migrantenvrouwen en de overdracht van kennis en beste praktijken bevorderen tussen de projectpartners en alle ngo's die actief zijn op het gebied van volwassenenonderwijs en de integratie van migranten in de Europese Unie.

## Wat is coaching en mentoring?<sup>2</sup>

De integratie van vrouwelijke migranten krijgt in veel EU-landen steeds meer aandacht op beleids- en strategieniveau, en in de loop der jaren zijn tal van initiatieven ontwikkeld. Beleid, initiatieven en goede praktijken voor de integratie van migrantenvrouwen zijn meestal gericht op drie verschillende gebieden: 1) sociale integratie, 2) discriminatie en toegang tot rechten en 3)

---

<sup>2</sup> <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>

arbeidsmarktintegratie. De meeste van deze initiatieven zijn gericht op pas aangekomen migrantenvrouwen, en ongeveer een derde van de initiatieven richt zich uitsluitend op vluchtelingenvrouwen.

De integratie van migrantenvrouwen op de arbeidsmarkt wordt ook bevorderd door middel van coaching, mentoring en andere ondersteunende diensten.

### Verwachte resultaten

**De relaties die tijdens de mentorprocessen tot stand komen, dragen niet alleen bij tot de oplossing van door migranten gesignaleerde problemen, maar ook tot een grotere openheid en veranderde mentaliteit (van zowel mentors als mentees), waardoor wordt bijgedragen aan de interculturele dialoog.**

Twee van de mentoren van het programma zeiden:

- "Mentor zijn is niet genoeg - het gaat erom dat je van goede wil bent en iemand wilt helpen, vooral de immigrantenbevolking. Er zijn verschillende culturen, verschillende visies en verschillende ambities. Het vergt doorzettingsvermogen en vooral het geloof dat kleine acties en woorden op het juiste moment kunnen bijdragen aan het succes van dit programma."
- "Mentor zijn is een enorme uitdaging voor zowel professionele als emotionele vaardigheden. Ik had het geluk een fantastische mentee te ontmoeten die me leerde dat sommige eenvoudige dingen in feite nog steeds erg moeilijk zijn voor immigranten."

**Informele integratie-infrastructuur**, of het netwerk van verschillende soorten immigranten, is belangrijk voor de integratie van migranten. Informele integratie-infrastructuur helpt bij het uitwisselen van informatie, verleent wederzijdse bijstand, bevordert de integratie van migranten op de arbeidsmarkt, in het onderwijs en op huisvestingsgebied, en stimuleert informele communicatie met de gastsamenleving en met andere immigranten. Door het migratienetwerk uit te breiden, wordt de infrastructuur voor informele integratie uitgebreid en wordt de integratie doeltreffender. Terwijl de informele integratie-infrastructuur verband houdt met de ngo-sector, migratienetwerken en wederzijdse bijstand, zijn de overheidsmiddelen gekoppeld aan de ontwikkeling van integratiebeleid/-hulpmiddelen op nationaal/gouvernementeel niveau.

De Noord-Europese landen hebben het idee van "leren op het werk" ontwikkeld, d.w.z. educatieve diensten ingebed in hun dagelijkse werkactiviteiten en gemengd met frontale lessen. Een dergelijke diversificatie is doeltreffender dan de traditionele aanpak van het volwassenenonderwijs. Wat de methodologie betreft, moet het klassieke frontale leren worden vervangen door een gediversifieerde onderwijsmethode, die ervoor moet zorgen dat de persoon leert en niet alleen naar informatie luistert.

Gelet op de verschillende methoden van onderwijs aan migrantenvolwassenen, het door Gardner ontwikkelde concept van meervoudige intelligenties (Gardner 1999), moet worden benadrukt dat in het kader van het volwassenenonderwijs de verschillende leertypes nog meer verschillen dan bij het onderwijs aan kinderen. Alleen door tegemoet te komen aan de behoeften van de verschillende lerenden, kan het onderwijs niet-discriminerend zijn. Een ander zeer belangrijk punt is het



vergemakkelijken van zelfgestuurde en intrinsiek gemotiveerde leerprocessen die van fundamenteel belang zijn voor het verwerven van de nodige vaardigheden voor levenslang leren. Daarom is een gefocuste, op de lerende gerichte aanpak van cruciaal belang voor de verbetering van de onderwijs- en, tegelijkertijd, de integratieresultaten.

## Andere initiatieven op het gebied van mentorschap

### *Ierland*

De Immigrant Council of Ireland heeft de lancering aangekondigd van zijn [stageprogramma voor migranten-raadsleden](#) voor 2021<sup>3</sup>. Het gaat om een programma van 12 weken waarin een migrantenstagiair deeltijds bij een mentor-raadslid wordt geplaatst. De stagiairs volgen gedurende zeven uur per week de dagelijkse werkzaamheden van de raadsleden en voeren de aan hun opgedragen taken uit. Het project loopt van september tot december 2021.

In [2018](#) namen vijf mensen met een migrantenachtergrond deel aan een [proefstageprogramma](#), en drie van hen stelden zich uiteindelijk kandidaat voor de lokale verkiezingen van mei 2019. Daaronder bevond zich Uruemu Adejinmi, die werd toegevoegd aan de Longford County Council in 2020.

De Immigrantenraad zal twee online-informatiesessies organiseren om meer informatie te geven over de voorwaarden van het project en de aanvraagprocedure. Eén sessie is [voor raadsleden](#) en de andere [voor migranten](#).

### *Portugal*

Het tweede initiatief beoogt de oprichting van een netwerk van bedrijfsvrijwilligers (mentoren) die beschikbaar zijn om migranten (mentees) te begeleiden, te oriënteren of voor te lichten naar belang van hun behoeften op verschillende gebieden (b.v. het behalen van kwalificaties, het zoeken naar werk, ondernemerschap, gezondheid, ouderschap, burgerschap en participatie, enz.<sup>4</sup>). **Er wordt contact gelegd tussen mensen die elkaar anders nooit gekend zouden hebben.**

## Analyse van de behoeften van de doelgroep

Sociale inclusie is een proces dat ervoor moet zorgen dat iedereen, in het bijzonder migrantenvrouwen, ongeacht hun omstandigheden en achtergrond, de mogelijkheid en de middelen hebben om volledig aan de samenleving deel te nemen.

Ondanks de goed gedocumenteerde voordelen van migranten voor de ontvangende samenlevingen, worden zij op de EU-arbeidsmarkt nog steeds gediscrimineerd. Meer dan de helft van de vrouwelijke migranten is werkloos. Vrouwen die als moslim of Afrikaan worden beschouwd, ondervinden bijzondere moeilijkheden als gevolg van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Vrouwen met een laag opleidingsniveau en vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond werken minder vaak en zijn minder vaak economisch zelfstandig. Migrantenvrouwen hebben vaker dan mannen geen eigen inkomen. Mannen hebben een betere

---

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/ireland-new-mentoring-programme-pairs-local-councillors-with-migrants>

<sup>4</sup> <https://www.acm.gov.pt/-/programa-de-mentores-para-imigrantes?inheritRedirect=true>

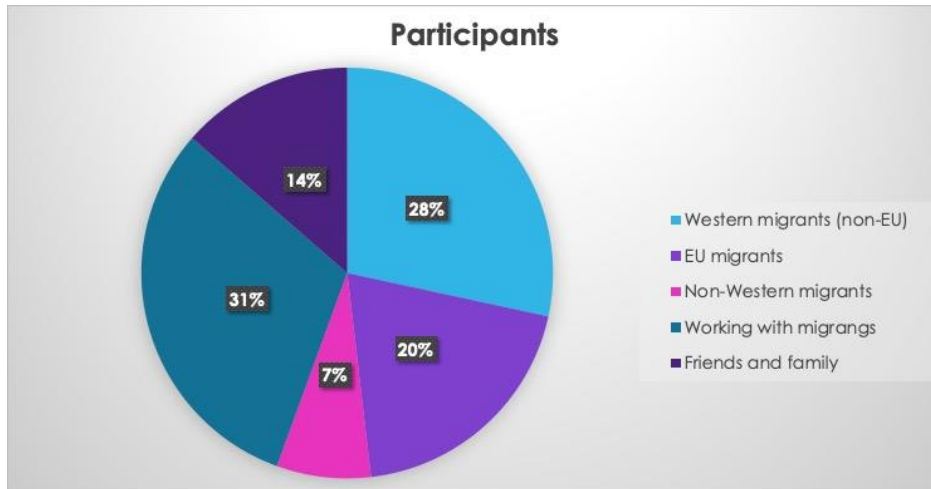
nationale taalvaardigheid dan vrouwen (49% tegenover 29%). Naast taalvaardigheid en onderwijs hebben migrantenvrouwen steun nodig bij hun integratie op de arbeidsmarkt en maatregelen om geslachtsgerelateerde geweld en sekshandel te voorkomen.

In 2018 bestond 23% van de bevolking van *Nederland* uit mensen met een migratieachtergrond. Mensen met een niet-westerse achtergrond hebben minder banen dan Nederlanders. De arbeidsparticipatie van migrantenvrouwen is 20% lager dan van Nederlandse vrouwen. Deze verschillen zijn in de afgelopen tien jaar toegenomen. Laag opgeleide vrouwen zijn minder vaak economisch zelfstandig. Meer dan 40% van alle vrouwen gaat minder werken of stopt na de geboorte van het eerste kind. Laagopgeleide vrouwen hebben minder banen, werken minder uren en zijn minder vaak economisch zelfstandig dan hoogopgeleide vrouwen (Emancipatiemonitor, 2018).

De economische groei van *Zweden* was tot de jaren zeventig sterk afhankelijk van de immigratie van arbeidskrachten. Daarom heeft 25% van de Zweedse burgers ten minste één in het buitenland geboren ouder. Velen van hen hebben te kampen met werkgelegenheidsproblemen (Zweeds bureau voor de statistiek, 2018). Volgens de statistieken van Eurostat van 2017 staat Zweden op de vijfde plaats van de EU-landen met een hoog aantal in het buitenland geboren burgers. Volgens het Zweedse statistiekbureau (2018) heeft slechts 67% van de migrantenvrouwen een baan, tegenover 87% van de Zweedse vrouwen. Onder vrouwelijke migranten met een lagere opleiding is dit aantal nog lager, namelijk 32,5%. De cijfers voor mannen zijn respectievelijk 76% en 89%. Dit maakt Zweden nummer één op de ranglijst van slechte werkgelegenheidssituatie voor vrouwelijke immigranten. Factoren die de ongunstige positie van vrouwelijke migranten op de arbeidsmarkt verklaren, zijn onder meer hogere gezinsverplichtingen, slechtere kwalificaties, minder werkervaring en beperkte taalvaardigheden. Vrouwelijke migranten worden vaak gezien als een bijzonder kwetsbare groep die speciale steun nodig heeft.

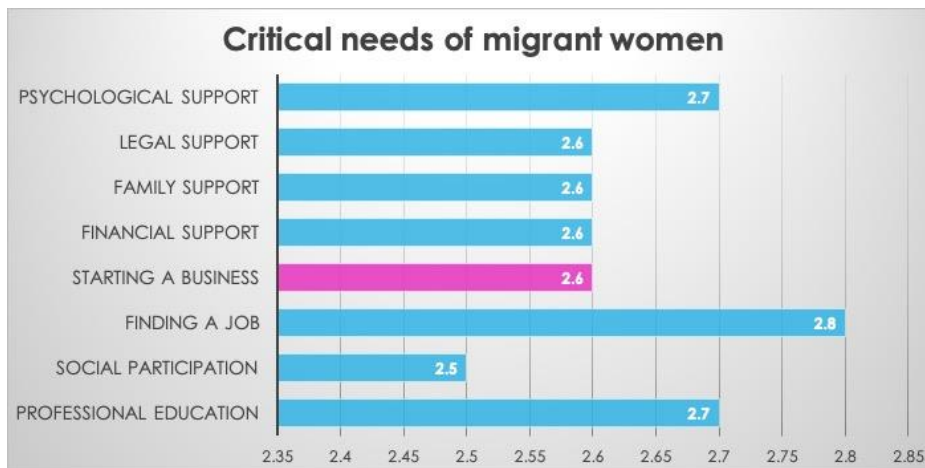
In *Italië* werden migrantenvrouwen vanaf de jaren negentig zichtbaarder, waardoor de overheersende voorstelling van migratie als een hoofdzakelijk mannelijk proces veranderde. Italiaanse gezinnen worden steeds afhankelijker van het werk van migrantenvrouwen. Zij zijn meestal werkzaam als verzorgers in de reproductieve sector. Een bijzonder hoog percentage jonge migrantenvrouwen heeft geen werk en volgt geen onderwijs of opleiding. Italië heeft de grootste genderkloof in arbeidsparticipatie onder personen die buiten de EU zijn geboren (EUROSTAT, 2018).

In het begin van ons project werd een enquête ontworpen en verspreid onder de deelnemers (N=98) uit verschillende doelgroepen: westerse (28%) en niet-westerse migrantenvrouwen (27%), hun vrienden en familieleden (14%) en volwassenenopleiders die met migranten werken (31%) (zie Fig. 1).



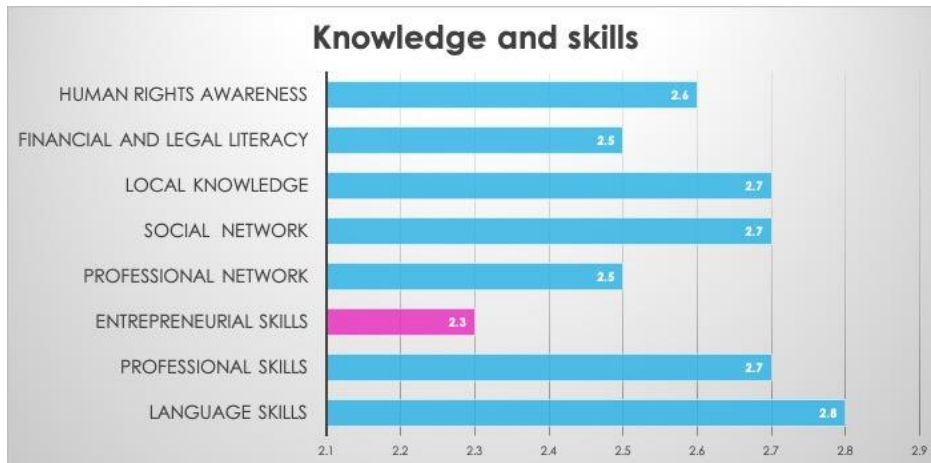
**Figuur 1.1.** Deelnemers aan de enquête

Deelnemers gaven aan dat de belangrijkste integratiebehoefte van migrantenvrouwen het vinden van een baan is (zie Fig. 2). De behoefte aan beroepsopleiding en psychologische steun waren even belangrijk, gevolgd door steun van de familie bij het opstarten van een bedrijf, dat even belangrijk werd gevonden als financiële, juridische en gezinssteun.



**Figuur 1.2.** Integratiebehoeften van migrantenvrouwen

Interessant is echter dat ondernemersvaardigheden door de deelnemers niet zo belangrijk worden gevonden als taal- en beroepsvaardigheden, kennis van de lokale cultuur en bewustzijn van de mensenrechten (zie fig. 3). Hoewel veel migrantenvrouwen die succesvolle bedrijven runnen er in interviews op wezen dat het starten van een bedrijf voor hen als buitenlander gemakkelijker was dan het vinden van een baan, lijkt het gangbare stereotype dat vrouwen minder ondernemend zijn dan mannen en minder succesvol in zaken lijken, te overheersen in onze doelgroep.



**Figuur 1.3.** De belangrijkste kennis en vaardigheden van migrantenvrouwen

Het aanmoedigen van ondernemersvaardigheden bij migrantenvrouwen is een van de gemakkelijkste manieren om sociale participatie via zelfstandig ondernemerschap te creëren, maar de bestaande cursussen voor volwassenenonderwijs voor migranten zijn vooral gericht op taalvaardigheden en vaardigheden die nodig zijn om te kunnen solliciteren. Migrantenvrouwen hebben meer steun en aanmoediging nodig om een eigen kmo te beginnen.

## PROGRAMMA VOOR LEIDERSCHAP EN MENTORSCHAP VOOR MIGRANTENVROUWEN

Het programma voor leiderschap en mentorschap voor migrantenvrouwen bestaat uit 4 modules. De eerste module is gericht op de analyse van leiderschapsvaardigheden, de tweede module is gebaseerd op de analyse van mentorschapsvaardigheden en de derde module is gericht op het uitleggen hoe mentorschap van migrantenvrouwen bijdraagt aan het opbouwen van ondernemerschapsvaardigheden. De vierde module biedt een onderwijs-/leerprogramma voor volwassen opleiders. Mentorschap- en leiderschapsprogramma's zijn bijzonder nuttig bij het opbouwen van zelfvertrouwen, sociale verbondenheid en economische en professionele inclusie van migrantenvrouwen. Hieronder vindt u de structuur van het programma voor leiderschap en mentorschap voor migrantenvrouwen.

### Structuur van de leermodules

Module	Modulestructuur	Theorie/ Praktische uren	Leerresultaten
<b>I module</b> Ontwikkeling van leiderschap bij migrantenvrouwen	-Concept van leiderschap van migrantenvrouwen -Migrantenvrouwen leiderschapsvaardigheden beschrijving	1 uur	- de betekenis van vrouwelijk (migranten)leiderschap verklaren - te bepalen welke leiderschapsvaardigheden belangrijk zijn voor de professionele ontwikkeling van migrantenvrouwen - Verbindingen leggen tussen migrantenvrouwen en professionele netwerken met als doel leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen/uit te dragen
<b>II module</b> Ontwikkeling van mentorschap voor migrantenvrouwen	- Hoe word je een succesvolle mentor voor migrantenvrouwen? - Waarom is een mentorprogramma belangrijk voor migrantenvrouwen? - Beginselen van mentorschap voor migrantenvrouwen - Principes en methoden voor het creëren van een zelfbeoordeling groep - Zelfbeoordeling van mentorcompetenties - Empowerment- en mentorprogramma voor migrantenvrouwen, ondersteund door andere migrantenvrouwen.	1 uur	-Het concept van mentorschap voor migrantenvrouwen uitleggen, -Beschrijf de belangrijkste mentorprincipes, synergie, mentorschapresultaten, mentor- en leerling-mentorschapsvaardigheden -Leg verbanden tussen de vaardigheden van de mentor en de leerling.

<p><b>III module</b> Mentorschap voor migrantenvrouwen om ondernemersvaardigheden op te bouwen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belangrijkste concept en beginselen van ondernemerschap</li> <li>- Ondernemersvaardigheden en -competenties</li> <li>- Hoe kunnen volwassen opleiders en migrantenvrouwen worden geholpen bij het ontwikkelen van niet-formele leercompetenties voor succesvol ondernemerschap</li> <li>- Belangrijkste beginselen en voorwaarden voor het starten van een eigen bedrijf (elk landenrapport)</li> </ul>	<p>2 uur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-kennis opgedaan over ondernemerschap,</li> <li>- kennis opgedaan over de ontwikkelingsmethoden van de ondernemersvaardigheden en -competenties</li> <li>-kennis opgedaan over de toepassing van niet-formele onderwijsmethoden voor <b>het leren</b></li> </ul>
<p><b>IV module</b> Onderwijs- en leerprogramma voor migranten</p>	<p>Teaching Migrant Women and Programme is ontworpen om volwassen opleiders een inleiding te geven in lesgeven en training in verschillende contexten. Het verschaft de kennis en het begrip die mentoren van migrantenvrouwen of trainers van migrantenvrouwen nodig hebben in de omgeving van voortgezet onderwijs en opleiding, met inbegrip van de rollen en verantwoordelijkheden van docenten of trainers, de planning en uitvoering van sessies, beoordelingsmethoden en het bijhouden van gegevens.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-de rol en verantwoordelijkheden van de opleider in volwasseneneducatie en -opleiding met betrekking tot migrantenvrouwen definiëren.</li> <li>-Lijst van de factoren die van invloed zijn op de motivatie en houding van migrantenvrouwen ten opzichte van leren, gebaseerd op eigen kennis en ervaring in een omgeving voor volwasseneneducatie.</li> <li>-Evalueren van verschillende onderwijsmethoden die worden voorgesteld door leerkrachten die met migranten werken en die in de klas worden gebruikt.</li> </ul>

## Module 1. Ontwikkeling van leiderschap bij migrantenvrouwen

### Inleiding

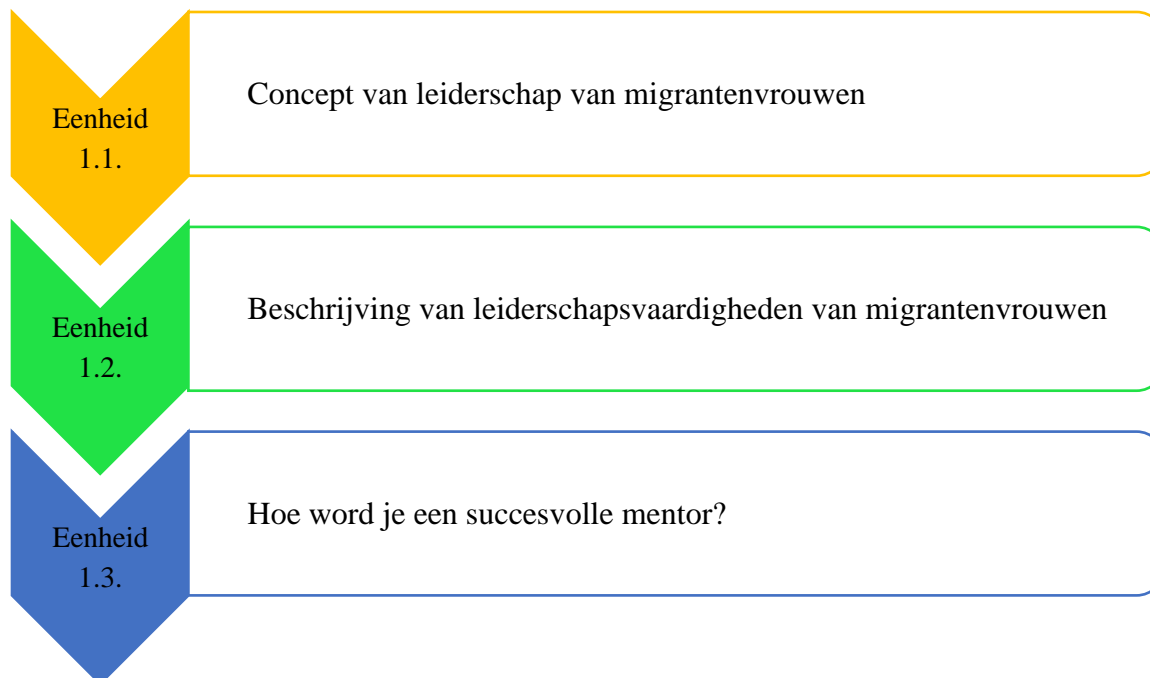
Deze module wil migrantenvrouwen en de volwasseneneducator de kennis bijbrengen over hoe leiderschapscompetenties van migrantenvrouwen kunnen worden ontwikkeld en waarom het belangrijk is om met migrantenvrouwen te praten en hen aan te moedigen om leiderschapscompetenties te gebruiken.

### Leerresultaten

Aan het einde van de unit, zult u in staat zijn om:

- Leg de betekenis uit van vrouwelijk (migranten)leiderschap
- Leiderschapsvaardigheden definiëren die belangrijk zijn voor de professionele ontwikkeling van migrantenvrouwen
- Verbindingen leggen tussen migrantenvrouwen en professionele netwerken met als doel leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen/uit te dragen.

### Modulestructuur



## Concept van leiderschap van migrantenvrouwen

De ontwikkeling van leiderschapsvaardigheden van migrantenvrouwen is gericht op empowerment en aanmoediging. Leiderschap is een manier om een idee te formuleren waarin een leider gelooft. Zo'n idee kan worden omgezet in acties die mensen op lokaal, regionaal of internationaal niveau voorzien van diensten of producten die ontbreken. Leaders vullen niet alleen de bestaande leegte in diensten, producten of situaties op, maar creëren ook werkgelegenheid voor zichzelf en andere migrantenvrouwen.

Is het mogelijk voor migrantenvrouwen die geconfronteerd worden met levensveranderingen en allerlei moeilijkheden, om een leider te worden, een meester van haar eigen leven en een rolmodel voor andere vrouwen? Hoe word je een leider? Wat is een leider? Waarom is het belangrijk om leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen?

Migrantenvrouwen moeten sterk zijn en verder gaan met haar wensen en doelen. Een leider kan moeilijke situaties niet als problemen zien, maar als kansen om problemen op te lossen. Een migrantenvrouw vertelde in haar diepste momenten: "Ik moet problemen omzetten in mogelijkheden". Een echte leider ziet hoe situaties kunnen worden veranderd en hoe problemen kunnen worden opgelost, behoudt de visie van een mooie toekomst en een positieve impact. Hoe kunnen migrantenvrouwen hun bestaande leiderschapsvaardigheden ontwikkelen of behouden en nieuwe leiderschapsvaardigheden ontwikkelen in een nieuwe en onbekende situatie, waarin ze geconfronteerd worden met talrijke moeilijkheden om zich aan te passen aan een nieuwe leef- en werkomgeving?

Leaders helpen anderen richting te zien, visie te ontwikkelen, hun kennis en ervaring op het juiste moment en op de juiste plaats in te zetten. Een leider is de persoon die een groep, organisatie of land leidt of commandeert. Vaak worden leiderschapskwaliteiten begrepen als een beeld van een zeer charismatisch, sterk en succesvol persoon. Leaders kunnen echter ook worden geïdentificeerd als personen die steun bieden in kritieke situaties, als een persoon die anderen vertrouwt en hen inspireert om een andere manier het leven te zien - niet om de bestaande situatie te aanvaarden, maar om te dromen en manieren te zoeken om hun doelen te bereiken. In leiderschapsvaardigheden wordt zelden gesproken over het vermogen om je eigen carrièrepad te leiden, je eigen leven te leiden, kansen op werk te creëren.

Volwassenenopvoeders die met migrantenvrouwen werken, moeten de nadruk leggen op en definiëren een leider als een persoon die verantwoordelijkheid neemt om acties te ondernemen om doelen te bereiken. Volwassenenopleiders moeten migrantenvrouwen aanmoedigen en in staat stellen hun eigen leven te leiden en hun leiderschapsvaardigheden ondersteunen/ontwikkelen.

Een van de belangrijkste aspecten van het begeleiden en leiden van migrantenvrouwen in hun eigen bedrijf is steun en begrip. Terwijl leaders de richting aangeven, moeten zij ook managementvaardigheden gebruiken om hun mensen op een vlotte en efficiënte manier naar de juiste bestemming te leiden.



## Leiderschap

Leiderschap als motivatie, kracht en energie om jezelf en anderen naar de gewenste doelen te leiden, kan migrantenvrouwen helpen gemakkelijker te integreren op de arbeidsmarkt. Het is moeilijk om in een nieuw land een leider te worden. Maar door bepaalde leiderschapskaraktertrekken te ontwikkelen (charismatisch, extravert, sociaal, vriendelijk en benaderbaar) wordt het veel gemakkelijker om een sociaal netwerk op te bouwen.

Leiderschap<sup>5</sup> is een proces van sociale beïnvloeding, dat de inspanningen van anderen naar het bereiken van een doel maximaliseert. Het concept van leiderschap van migrantenvrouwen (Fig. 1) omvat eerdere ervaring en persoonlijkheidskenmerken die leiders in staat stellen zichzelf en anderen naar gedefinieerde doelen te leiden. Leiderschap omvat motivatie en energie/vermogen om te bereiken wat gewenst/noodzakelijk is.

Op basis van Maslow's motivatietheorie van menselijke behoeften<sup>6</sup> kunnen we leiderschaps- en ondernemerschapsvaardigheden van migrantenvrouwen ontwikkelen als andere behoeften al bevredigd zijn. Vanaf<sup>7</sup> onderaan in de hiërarchie zijn de behoeften: fysiologisch (voedsel en kleding), veiligheid (werkzekerheid), behoeften aan liefde en verbondenheid (vriendschap), respect, en zelfverwezenlijking. Het is niet gemakkelijk om jezelf of anderen te gaan leiden wanneer je moeilijkheden ondervindt bij dagelijkse activiteiten en op het randje balanceert.

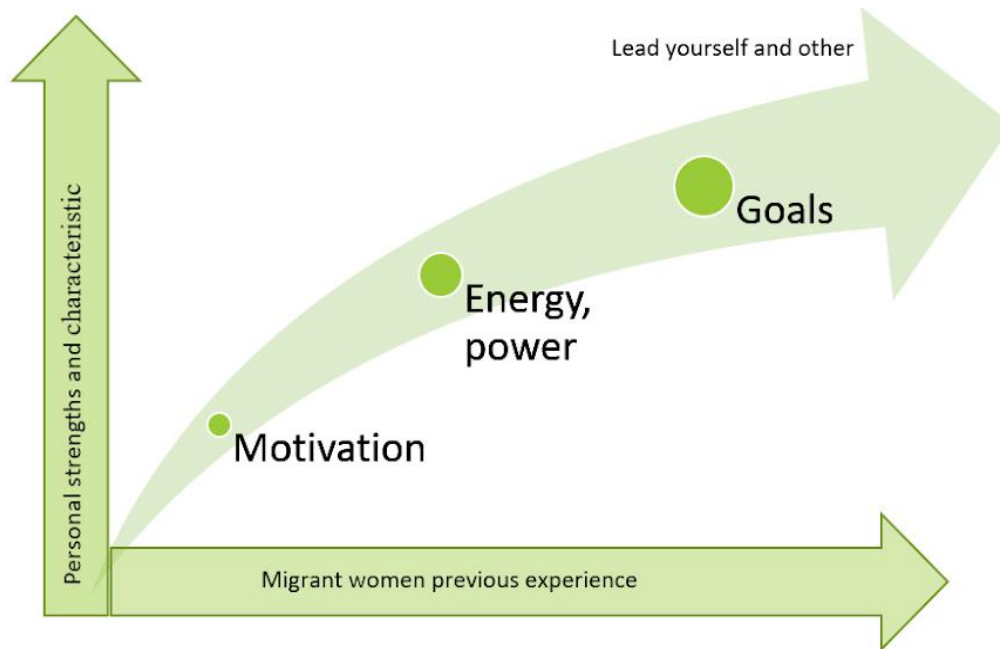
Het is belangrijk dat de basisbehoeften en psychologische behoeften van migrantenvrouwen worden bevredigd. Alleen migrantenvrouwen met zelfactualiseringsbehoeften kunnen leiders en mentors worden die zich richten op het helpen van anderen. Andere mensen inspireren is alleen mogelijk met natuurlijk charisma en motivatie.

---

<sup>5</sup> <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/04/09/what-is-leadership/?sh=3d8d97bb5b90>

<sup>6</sup> <https://www.simplypsychology.org/maslow.html#gsc.tab=0>

<sup>7</sup> <https://www.simplypsychology.org/maslow.html#gsc.tab=0>



**Figuur 2.1.** Concept van leiderschap van migrantenvrouwen (c) Živilė Navikienė, 2021

### Beschrijving van leiderschapsvaardigheden van migrantenvrouwen

Vaardigheden zijn de combinatie van kennis, ervaring en capaciteiten. Welke vaardigheden een migrantenvrouw nodig heeft, hangt af van haar doelen en dromen. Uitgaande van de principes van een leven lang leren moeten migrantenvrouwen en volwassenenopleiders hun competenties voortdurend ontwikkelen. Hoe kunnen migrantenvrouwen hun vaardigheden ontwikkelen en welke vaardigheden hebben ze nodig voor een succesvolle integratie?

Succesvolle integratie in het sociaal-economische leven hangt af van de gezinssituatie van migrantenvrouwen, hun persoonlijke houding, beroepskennis, vaardigheden, acceptatie in de gemeenschap en andere factoren. Zelfvertrouwen als een vermogen om te vertrouwen op bestaande vaardigheden is belangrijk voor migrantenvrouwen. Beleid inzake sociale zekerheid, persoonlijke ambitie, cultureel begrip, de wens om te integreren in een gastsamenleving kunnen migrantenvrouwen helpen hun doelen te bereiken.

De belangrijkste leiderschapsvaardigheden worden beschreven in tabel 1 (d.w.z. communicatie, intermenselijke vaardigheden, netwerken, positiviteit, strategisch denken). De basis van alle vaardigheden is zelfvertrouwen.

Communicatievaardigheden omvatten sociale vaardigheden, spreekvaardigheid in het openbaar en non-verbale communicatievaardigheden. Communicatievaardigheden zijn erg belangrijk voor migrantenvrouwen, vooral wanneer zij de taal van het gastland nog niet beheersen. Met non-verbale communicatie kan het gemakkelijker zijn om zich uit te drukken.

Interpersoonlijke vaardigheden, waaronder onderhandelen, doorzettingsvermogen en veerkracht, kunnen helpen om migrantenvrouwen door hun sociaaleconomische integratie te loodsen.

Positiviteit, waaronder creativiteit, humor, overtuigingskracht en invloed<sup>8</sup>, zijn belangrijke eigenschappen die vrouwen helpen om voor zichzelf kansen op werk te creëren.

Strategische denkvaardigheden, waaronder organisatorische, management- en tijdmanagementvaardigheden, zijn waardevol bij het plannen van activiteiten en het bereiken van doelen. Strategisch denken moet gericht zijn op de analyse van persoonlijke vaardigheden:

- *Wat weet ik ervan?*
- *Wat kan ik doen?*
- *Wat vind ik leuk om te doen?*
- *Welke diensten/producten mis ik (zie het gat)?*
- *Hoe kan ik dit gat opvullen?*
- *Hoe vind ik een idee dat zal leiden tot een duidelijk beeld van mijn toekomstig nieuw of voortgezet beroep?*
- *Hoe word ik een professional (wat voor certificaten, diploma's heb ik nodig? welke extra cursussen moet ik volgen)?*
- *Waar moet ik beginnen?*
- *Wie kan mij helpen om de wegen en mogelijkheden te vinden?*
- *Waarom is het belangrijk voor mij om mijn droom, doelen, passie te volgen?*
- *Hoe kan ik financieel onafhankelijk worden?*
- *Hoeveel moet ik verdienen?*
- *Hoe vind ik evenwicht tussen leren, studeren, een bedrijf oprichten en een gezinsleven?*

Communicatieve vaardigheden	Interpersoonlijke vaardigheden	Netwerken	Positiviteit	Strategisch denken
Non-verbale communicatie	Onderhandeling	Samenwerking	Humor	Organisatorische vaardigheden
Sociale vaardigheden	Volharding	Relaties <u>opbouwen</u>	Creativiteit	Leidinggevende vaardigheden

<sup>8</sup> <https://www.skillsyouneed.com/leadership-skills.html>

Spreekvaardigheid in het openbaar	Veerkracht	Contact houden	Overtuiging	Tijdmanagement
Zelfvertrouwen				

**Tabel 1.** Vaardigheden van leiders (Živilė Navikienė, 2021)

Leiderschapsvaardigheden zijn belangrijk voor de professionele ontwikkeling van migrantenvrouwen omdat ze nieuwe leeromgevingen creëren waarin professionele (werk)competenties kunnen worden aangepast en verbeterd. De wens om beroepscompetenties te ontwikkelen en de houding van migrantenvrouwen ten aanzien van een leven lang leren te laten groeien, dragen bij tot het creëren van mogelijkheden voor hen om werk te vinden. Banden tussen migrantenvrouwen en professionele netwerken met als doel hun leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen/uit te drukken, helpen migrantenvrouwen om persoonlijk te groeien, om nieuwe manieren van professioneel werken toe te passen en om hun professionele netwerk uit te breiden.

### Netwerkvaardigheden

We leven in een sociaal netwerk - sociale connecties zijn niet alleen belangrijk voor ons beroepsleven, maar ook voor ons persoonlijk leven. Om zich met succes in de gatsamenleving te integreren, moeten migrantenvrouwen een sociaal netwerk creëren en betrokken zijn bij diverse activiteiten in de gemeenschap. Kennis van de plaatselijke gemeenschap en het hebben van sociale contacten zullen helpen bij de integratie en bij het vergroten van de klantenbasis voor hun bedrijf.

Ondernemers zijn mensen die weten hoe ze moeten communiceren, hoe ze sociale connecties kunnen opbouwen, hoe ze vertrouwen kunnen kweken, ideeën kunnen delen en oplossingen kunnen vinden. Een van de belangrijkste vaardigheden voor migrantenvrouwen is communicatie. Communicatie in verschillende talen, ambities en inspanningen om de taal van het gastland te leren, zullen helpen om het bestaande sociale netwerk uit te breiden. Toekomstig succes hangt af van de inspanningen van migrantenvrouwen om hun doelstellingen te volgen en van hun inspanning om levenslang te willen blijven leren.

Netwerkvaardigheden gedefinieerd (tabel 2) in 5 blokken van belangrijke vaardigheden en hun ondersteunende karakters.

- Sociale vaardigheden - vermogen om te communiceren in verbale/non-verbale taal;
- Carrière management vaardigheden - energie en optimisme;
- Contacten opbouwen en onderhouden - openstaan voor een nieuwe cultuur;
- Vaardigheden voor een leven lang leren - digitale vaardigheden;
- Charisma - enthousiasme.

Sociale vaardigheden	Vaardigheden inzake loopbaanbeheer	Opbouwen en onderhouden van contacten	Levenslange leervaardigheden	Charisma
Vermogen om te communiceren in verbale/non-verbale taal	Energie en optimisme	Open voor een nieuwe cultuur	Digitale vaardigheden	Enthousiasme

•

**Tabel 2.** Netwerkvaardigheden voor migrantenvrouwen, Ž.Navikienė, 2021

De ontwikkeling van netwerkvaardigheden maakt het mogelijk leiderschapsvaardigheden te ontwikkelen. Het ondernemerschap van migrantenvrouwen begint met precies te weten wat voor vaardigheden nodig zijn en die vaardigheden met succes in te zetten om hun bedrijfsidee te realiseren.

Sommige eigenschappen, zoals charisma en enthousiasme, trekken anderen aan en zorgen ervoor dat ze je niet vergeten. Succesvol netwerken gaat altijd samen met teamworkingvaardigheden.

De kwetsbaarheid van migrantenvrouwen hangt af van verschillende factoren:

- redenen van emigratie
- gezinssituatie
- religie
- sociaal-economische achtergrond

Volwassenenopleiders/migrantenvrouwenmentoren moeten op de hoogte zijn van de kwetsbaarheidsaspecten en moeten het migratieverhaal en de afkomst van een migrantenvrouw begrijpen. Dit helpt om te begrijpen hoe de vaardigheden van een migrantenvrouw kunnen worden ontwikkeld en welke het belangrijkste zijn om te ontwikkelen. Gewoonlijk beginnen alle integratieprogramma's voor migranten met het ontwikkelen van taalvaardigheden, maar er zijn ook andere opties om migrantenvrouwen te ondersteunen en mondiger te maken.

Het leiderschap van migrantenvrouwen bestaat uit verschillende vaardigheden die levenslang moeten worden ontwikkeld. De ontwikkeling van alle vaardigheden zorgt voor de mogelijkheid om beter en sneller in de samenleving te integreren en zelfstandig aan de slag te gaan. De belangrijkste vragen die door volwassenenopleiders moeten worden behandeld:

- *Hoe kunnen kwetsbare migrantenvrouwen leiderschapsvaardigheden ontwikkelen?*
- *Hoe kunnen we hen steunen bij het ontplooiën van hun capaciteiten in moeilijke levenssituaties?*

Volwassen opvoeders moeten vele rollen spelen. Zij moeten psychologen, mentors, supporters en vrienden zijn die migrantenvrouwen kunnen aanmoedigen en mondig maken als zij laten zien dat zij in staat zijn ambitieuze doelen in het leven te bereiken.

Stereotiep denken heeft zeer diepe wortels in veel Europese samenlevingen. Volwassenenopleiders moeten proberen hun eigen stereotypen dat migrantenvrouwen (vooral uit niet-westerse landen) alleen laagbetaald werk kunnen vinden en geen potentieel hebben om hun eigen succesvolle bedrijf op te zetten, te studeren en hoogopgeleide professionals te worden, ter discussie te stellen. Het feit dat migrantenvrouwen fouten maken in de taal van het gastland mag geen reden zijn om hen te beoordelen als minder getalenteerd en minder intelligent dan leden van de gastsamenleving. Het is belangrijk dat volwassenenopleiders beseffen dat de meerderheid van de mensen (ook zij) in het land blijft waar ze geboren zijn. Slechts een zeer beperkt aantal mensen in een bevolking neemt het risico om de vertrouwde sociale en familiale omgeving achter zich te laten en in een nieuw land een leven te beginnen. Dat betekent dat migranten, en migrantenvrouwen in het bijzonder, al over de vaardigheden en talenten beschikken die hen potentieel succesvol maken. Het is belangrijk dat volwassenenopleiders dit potentieel inzien en de voordelen voor de lokale, nationale, regionale of internationale gemeenschap zien in het helpen van migrantenvrouwen om hun potentieel te realiseren, hun doelen te bereiken en hen aan te moedigen hun dromen te volgen.

## Module 2. Ontwikkeling van mentorschap voor migrantenvrouwen

### Inleiding

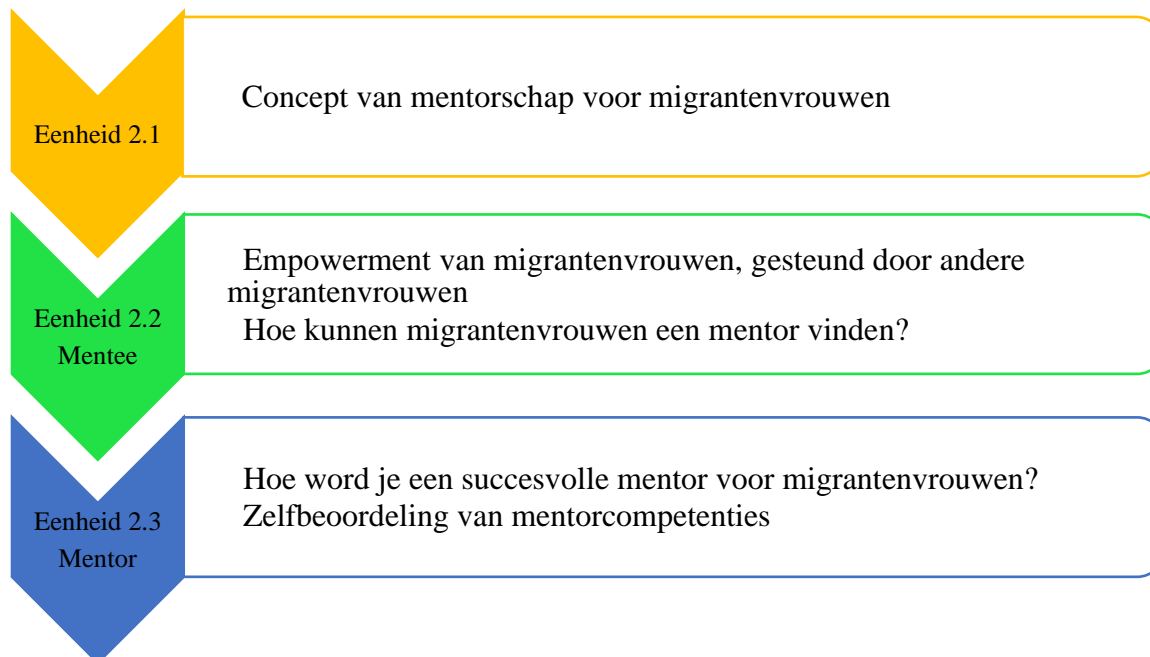
Deze module wil migrantenvrouwen en de volwasseneneducator de kennis bijbrengen over hoe ze leiderschaps- en mentorschapcompetenties voor migrantenvrouwen kunnen ontwikkelen. Het concept van mentorschap voor migrantenvrouwen is gebaseerd op verbindingen en relaties tussen migrantenvrouwen (mentee) en migrantenvrouwen (mentor).

Waarom is een mentorprogramma belangrijk voor migrantenvrouwen?

### Leerresultaten:

- Leg het concept van mentorschap voor migrantenvrouwen uit,
- Beschrijf de belangrijkste mentorprincipes, synergie, mentorschapresultaten, mentor- en mentee-mentorschapvaardigheden,
- Leg verbanden tussen de vaardigheden van de mentor en die van de leerling.

### Modulestructuur



### Concept van mentorschap voor migrantenvrouwen

**Mentorschap** begint met de bereidheid om je eigen tijd en energie te besteden aan het ondersteunen van een ander die professionele loopbaanbegeleiding nodig heeft. Mentorschap is niet alleen belangrijk vanwege de kennis en vaardigheden die leerlingen van mentoren kunnen leren, maar ook omdat mentorschap zorgt voor professionele socialisatie en persoonlijke ondersteuning om succes te vergemakkelijken (Victor F. Peretomode, Peter Ikoya, 2019 Vol 10 No 2)<sup>9</sup>

Het programma is niet alleen gericht op het bevorderen van de sociale integratie van migrantenvrouwen via mentorschap en sociale participatie, maar vooral op het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden. Het ontwikkelen en versterken van sociale, burgerschaps- en interculturele competenties van migrantenvrouwen stelt hen in staat te integreren op de arbeidsmarkt en/of te gaan werken als ondernemer.

### **Beginnelsen van mentorschap voor migrantenvrouwen:**

- **Vertrouwen** - het opbouwen van eerlijke, vertrouwensvolle en betrouwbare relaties tussen migrantenvrouwen (mentee en mentor). De achtergrond van vertrouwensvol en waardevol mentorschap moet vertrouwen zijn in een andere migrantenvrouw als mentor.
- **Respect** - acceptatie van de situatie, overtuigingen en ervaringen van migrantenvrouwen zonder te oordelen. Respect in relaties bouwt een gevoel van vertrouwen, veiligheid en welzijn op. Respect hoeft niet vanzelf te komen - het is iets wat je leert en accepteert.
- **Zelfvertrouwen** - migrantenvrouwen moeten zelfvertrouwen hebben (of herstellen). Zelfvertrouwen en eigenwaarde als innerlijke potentie moeten steeds opnieuw worden bekeken.

Respect, vertrouwen en zelfvertrouwen tijdens het mentorschap moeten een veilige, vertrouwensvolle omgeving en welzijn opbouwen door de angst voor fouten weg te nemen. De richting van het mentorschap van migrantenvrouwen hangt af van gemeenschappelijke professionele belangen en de synergie van het mentorschap. De mentor moet migrantenvrouwen aanmoedigen om haar interesses, ervaring, dromen en doelen te analyseren.

Migrantenvrouwen mentorschap **synergie**<sup>10</sup> vereisten:

- **Solidariteit** - migrantenvrouwen solidariteit (eenheid of overeenstemming van gevoelens of actie, vooral onder migrantenvrouwen met een gemeenschappelijk belang en wederzijdse steun binnen een groep) en de wens om anderen en jezelf te helpen.
- **Gemeenschappelijke professionele belangen** - beiden mentee en mentor (migrantenvrouwen) zullen helpen om hun toekomstige professionele doelen te bereiken en nuttige vaardigheden te ontwikkelen.
- **Optimistische houding** - positief, vrolijk en vol vertrouwen over de toekomst, de overtuiging dat, ongeacht de situatie, alles beter zal gaan.

---

<sup>9</sup> <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>

<sup>10</sup> Synergie - de interactie of samenwerking van twee of meer organisaties, stoffen of andere middelen om een gecombineerd effect te produceren dat groter is dan de som van hun afzonderlijke effecten.



- **Competenties voor levenslang leren** - vermogen en motivatie om voortdurend bij te leren.

### **Resultaten van het mentorschap:**

- beschreven doelen;
- doelen bereikt;

voortdurende steun per uitvoeringsfase

Een mentor is een persoon die bereid is zijn eigen tijd en energie te investeren om anderen te helpen. Mentorschap is een vrijwillige activiteit, waarbij beide deelnemers de verantwoordelijkheid nemen om relaties te ontwikkelen en de rol van mentor en mentee te aanvaarden.

### **Mentor vaardigheden:**

- vermogen om te steunen, advies te geven;
- vermogen om aan te moedigen;
- vermogen om te inspireren;
- management vaardigheden;
- overlegcompetenties;
- het vermogen om eerlijke en respectvolle feedback te geven.

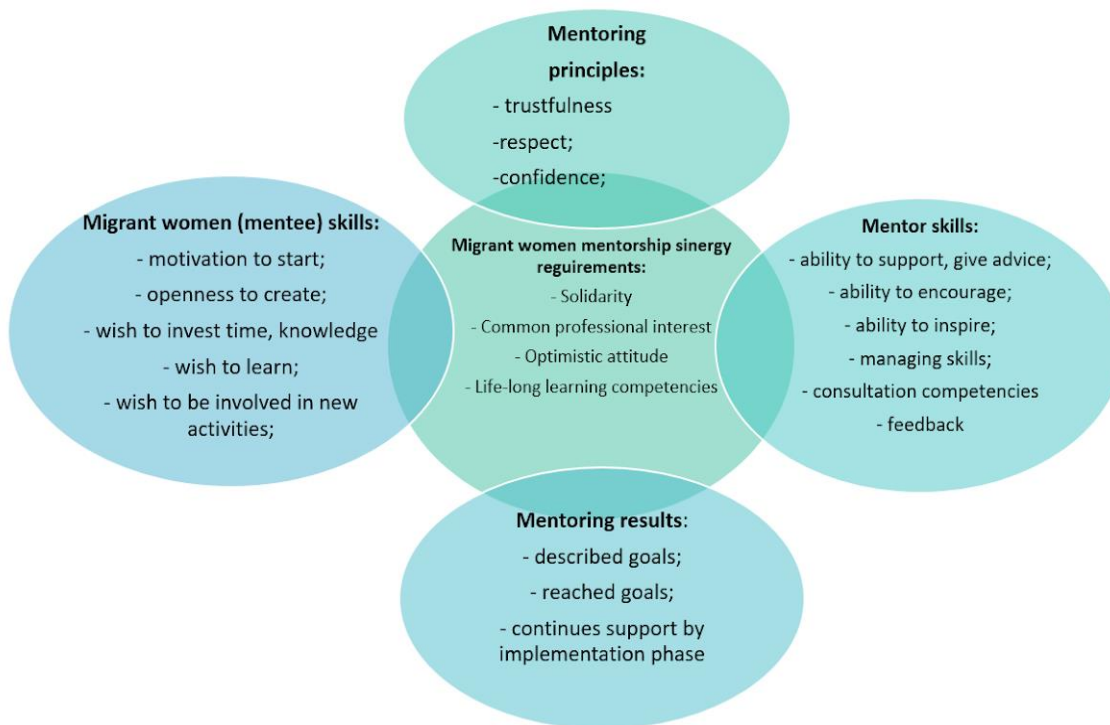
### **Migrantenvrouwen (mentee) vaardigheden:**

- motivatie om te beginnen;
- open staan om te creëren;
- tijd en kennis willen investeren;
- willen leren;
- betrokken willen worden bij een nieuwe activiteit.

Het mentorprogramma voor migrantenvrouwen die zich oriënteren op hun beroeps- en zakencarrière omvat één-op-één relaties, werken in teams en peer-mentoring. Dit programma pakt de belemmeringen aan waarmee migrantenvrouwen te maken krijgen bij het vinden van werk, waaronder een gebrek aan taalvaardigheden, sociale netwerken, inzicht in de praktijk op de werkplek, moeilijkheden bij de officiële erkenning van hun in het buitenland behaalde kwalificaties en het gebrek aan lokale werkervaring en netwerkvorming. Deze activiteit zal migrantenvrouwen in staat stellen hun verhandelbare vaardigheden en bekwaamheden te ontwikkelen.

Voor het ontwikkelen van mentoren is de leer methode gericht op migrantenvrouwen en gedragsinstrumenten om de nodige benchmarkcompetenties en -vaardigheden te verwerven, waarbij vooral de nadruk wordt gelegd op solidariteit en een niet-oordelende houding.

Processen van ontwikkeling en groei staan centraal in mentorrelaties.



**Figuur 2.2.** Concept van mentorschapvaardigheden voor migrantenvrouwen (Živilė Navikienė, 2021)

Empowerment van migrantenvrouwen ondersteund door een andere migrantenvrouw.  
Hoe kunnen migrantenvrouwen een mentor vinden?

Empowerment en steun van andere migrantenvrouwen hangen af van solidariteit. Migrantenvrouwen die al ervaring hadden met migratie en met de problemen die gepaard gaan met het opstarten van hun bedrijf, kunnen nieuwkomers steunen en mondiger maken met constructieve maar uitdagende vragen. De belangrijkste taak van mentors is het zelfvertrouwen en de groeiende onafhankelijkheid van de migrantenvrouwen aan te moedigen.

Een van de problemen van migrantenvrouwen is dat ze zich niet mondig genoeg voelen om elkaar te helpen en te begeleiden. Migrantenvrouwen hebben te maken met veel obstakels en het is niet gemakkelijk om de mogelijkheid te vinden sterk te worden, niet alleen voor jezelf maar ook voor andere migrantenvrouwen. Zij zijn door eeuwenlange mannelijke dominantie aangemoedigd om hulp te zoeken bij hen die sterker en machtiger zijn en ontmoedigd om actie te ondernemen. Met het leiderschaps- en mentorprogramma willen we migrantenvrouwen aanmoedigen en hen de middelen aanreiken om met elkaar in contact te komen en zich te verenigen via solidariteit en wederzijdse hulp. De solidariteit tussen vrouwen en het mentorschap van andere vrouwen die in gelijkaardige omstandigheden hebben verkeerd en de weg uit het isolement en de hulpeloosheid hebben gevonden, zullen nieuwkomers helpen om economisch onafhankelijk te worden, zelfvertrouwen te hebben en met succes in de gemeenschap te integreren.

Janssen S., e.a. (2015) heeft het proces van mentoring<sup>11</sup> beschreven in verschillende vormen, variërend van formele ontwikkelingsgerichte interacties, zoals coachingsessies, tot langdurige en intense relaties. Informele mentorrelaties zijn intenser dan formele mentorrelaties. Relaties van persoonlijk niveau geven meer vertrouwen, betrokkenheid en mentoring en zal effectiever zijn. De empowerment van migrantenvrouwen, gesteund door een andere migrantenvrouw, moet niet alleen gericht zijn op verwachtingen en percepties, maar ook op het opbouwen van een sociaal netwerk. De rol van de mentor is te begeleiden en mogelijkheden te tonen. De relaties tussen de zes mentorcompetenties en de 26 mentorvaardigheden die belangrijk zijn om te kennen en te gebruiken via zelfontwikkende mentorvaardigheden<sup>12</sup> kunt u zien in dit plaatje. Tijdens workshops en seminars kan afbeelding 2 gedetailleerder geanalyseerd en besproken worden.

Sociale netwerken en integratie in de gemeenschap zullen niet alleen helpen om niet-formele leercompetenties te ontwikkelen, maar ook om de vraag naar specifieke ideeën voor ondernemerschap te analyseren, om ze te delen met uw collega's, burens, zakenpartners en contacten, om te zorgen voor bredere ondersteunende sociale netwerken, om na te denken over niet-formele leercompetenties en om te beginnen met het ontwikkelen van niet-formele leercursussen.

## How/where migrant women can find a mentor?

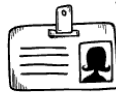


(search information in your own hosted country)

- Involve in local community activities



- Volunteer



- Search online or via social network (neighbours, community members, colleagues)

- Join migrant women network



- Become a member of a professional network

- Ask advice of local welfare organizations

- Use already created mentors/ ambassadors database



**Figuur 2.3.** Hoe kunnen migrantenvrouwen een mentor vinden? (Živilė Navikienė, 2021)

<sup>11</sup> Janssen S., Mark van Vuuren, Menno D.T. de Jong (2015) Informal Mentoring atWork: Een overzicht en suggesties voor toekomstig onderzoek/International Journal of Management Reviews, Vol. 00, 1-20

<sup>12</sup> Relaties tussen de zes mentorcompetenties en de 26 mentorvaardigheden die werden gebruikt om de primaire analyse uit te voeren ([Acad Med. Auteur manuscript: beschikbaar in PMC 2014 Jul 1. Gepubliceerd in definitief geredigeerde vorm als: Acad Med. 2013 Jul; 88\(7\): 1002-1008. doi: 10.1097/ACM.0b013e318295e298](#) )

Hier zijn verschillende mogelijkheden voor migrantenvrouwen om een mentor te vinden of zich aan te sluiten bij professionele netwerken die deskundige bijstand en steun verlenen aan vrouwelijke ondernemers:

- Het [Europees netwerk van ambassadrices voor vrouwelijk ondernemerschap](#)<sup>13</sup>
- Het [Europees netwerk van mentoren voor vrouwelijke ondernemers](#)<sup>14</sup>
- De website WEgate<sup>15</sup>

Het belangrijkste is verschillende sociale kanalen af te speuren om een mentor te vinden met wie een migrantenvrouw kan groeien en haar eigen carrièrepad kan ontwikkelen.

### Hoe word je een succesvolle mentor voor migrantenvrouwen? Zelfevaluatie van mentorcompetenties

- Een succesvolle mentor voor migrantenvrouwen moet open en respectvol zijn en bereid zijn om tijd vrij te maken, kennis en vaardigheden te delen en een helpende schouder te zijn wanneer dat nodig is.
- Een succesvolle mentor is toegankelijk en steunt de kleine stappen die nodig zijn om het zelfvertrouwen van migrantenvrouwen te ontwikkelen.
- Een succesvolle mentor geeft empowerment en moedigt een leerling aan niet bang te zijn om te beginnen, helpt bij het analyseren van de eerste ideeën voor ondernemerschap en helpt ze met succes te realiseren.
- Een succesvolle mentor heeft een alomvattende kijk op de situatie van een migrantenvrouw en geeft realistisch, logisch en nuttig advies.
- Een rolmodel zijn voor migrantenvrouwen geeft een mentor de verantwoordelijkheid om migrantenvrouwen naar succes te leiden.
- Een succesvolle mentor respecteert de mentorprincipes van migrantenvrouwen (solidariteit, de wil om te helpen, openheid, begrip, geen veroordelende houding, enz).

Steun en aanmoediging zijn het belangrijkste voor elke persoon. Volwassenenopleiders die met migrantenvrouwen werken, moeten veel rollen spelen met als doel te begrijpen, te ondersteunen, aan te moedigen en mogelijke manieren voor te stellen. Volwassenenopleiders, mentoren van migrantenvrouwen en migrantenvrouwen moeten de zin inzien van hun inspanningen. Als de gezinssituatie, de godsdienst of het socialezekerheidsstelsel de migrantenvrouwen niet altijd motiveren en ondersteunen om met succes te integreren op de arbeidsmarkt. Er zijn weinig verwachtingen van het succes van een ondernemerschap van migrantenvrouwen.

Om een professionele carrière of uw eigen bedrijf op te bouwen, moet u realistische verwachtingen/doelen stellen en mijlpalen definiëren (bv. SMART-doelen, wat staat voor specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en tijdgebonden).

---

<sup>13</sup> <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/17322/attachments/1/translations>

<sup>14</sup> <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/10306/attachments/1/translations>

<sup>15</sup> <https://wegate.eu/start/advice-mentoring>

Loopbaandoelen moeten realistisch zijn en kunnen worden geanalyseerd door aanmoediging en ondersteuning in loopbaantrajecten door vragen te stellen:

- *Wat zijn je grootste sterktes en zwaktes?*
- *In wat voor soort werkomgeving zou je willen werken?*
- *Ken je je werkprofiel?*
- *Werkt u liever alleen of met andere mensen?*
- *Is het mogelijk om je passie/hobby in te zetten in een carrière/bedrijf?*
- *Hoe zou uw ideale functieomschrijving eruit zien?*
- *Hoe zou uw ideale werkdag eruit zien?*

De mentor moet de volgende mentorvaardigheden tonen om het doel te bereiken:

- vermogen om te steunen, advies te geven;
- vermogen om aan te moedigen;
- vermogen om te inspireren;
- management vaardigheden;
- overlegcompetenties;
- mon-judgement vaardigheden (diplomatieke vaardigheden);
- feedback.

De verbinding tussen leiderschap en mentorschap van migrantenvrouwen is belangrijk om de trajecten van migrantenvrouwen te ondersteunen. In de praktijk van het mentorschap is het belangrijk om open te staan voor persoonlijke en culturele verschillen en deze te aanvaarden bij het bepalen van carrière doelen en het ondersteunen van de persoonlijke en professionele ontwikkeling van een mentee. Sociale netwerken en verbreding van connecties met behulp van de contacten van mentors zullen migrantenvrouwen helpen om zich te ontplooien als leider en te beginnen met het opzetten van een eigen onderneming. Mentorstappen zijn belangrijk voor zowel de mentor als de mentee.

Hieronder kunt u uw mentorcompetenties beoordelen.

### Zelfbeoordeling van mentorcompetenties

<b>Mentorencompetenties:</b>	<b>Ik heb het.</b>	<b>Ik moet beter worden.</b>	<b>Ik moet dit nog ontwikkelen.</b>
Vermogen om te inspireren			
Vermogen om te leiden			

Geef corrigerende feedback			
Vermogen tot ondersteuning			
Teambuilding vermogen			
Vermogen tot samenwerking			
Netwerkvaardigheid			
Vermogen om prioriteiten te stellen			
Vermogen om te organiseren			
Vermogen tot follow-up			
Uithoudingsvermogen en frustratietolerantie			
Kansen opsporen en benutten			
Vermogen om aan te moedigen			
Vaardigheden beheren			
Overlegcompetenties			

Er zouden meer tests voor de beoordeling van mentorvaardigheden kunnen worden gevonden:

[https://uwmadison.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_5jMT4fhemifK01n](https://uwmadison.co1.qualtrics.com/jfe/form/SV_5jMT4fhemifK01n)

## Module 3. Ontwikkeling van ondernemersvaardigheden bij migrantenvrouwen

### Inleiding

De module biedt een theoretische basis en een conceptueel kader voor ondernemerschap en helpt bij het ontwikkelen van een niet-formele leermethode om de vaardigheden en competenties van migrantenvrouwen op het gebied van ondernemerschap te ontwikkelen. De module geeft ook richtlijnen over de administratieve regels en gratis bijstand die beschikbaar zijn voor het opstarten van een onderneming in Italië, Nederland en Zweden.

### Leerresultaten

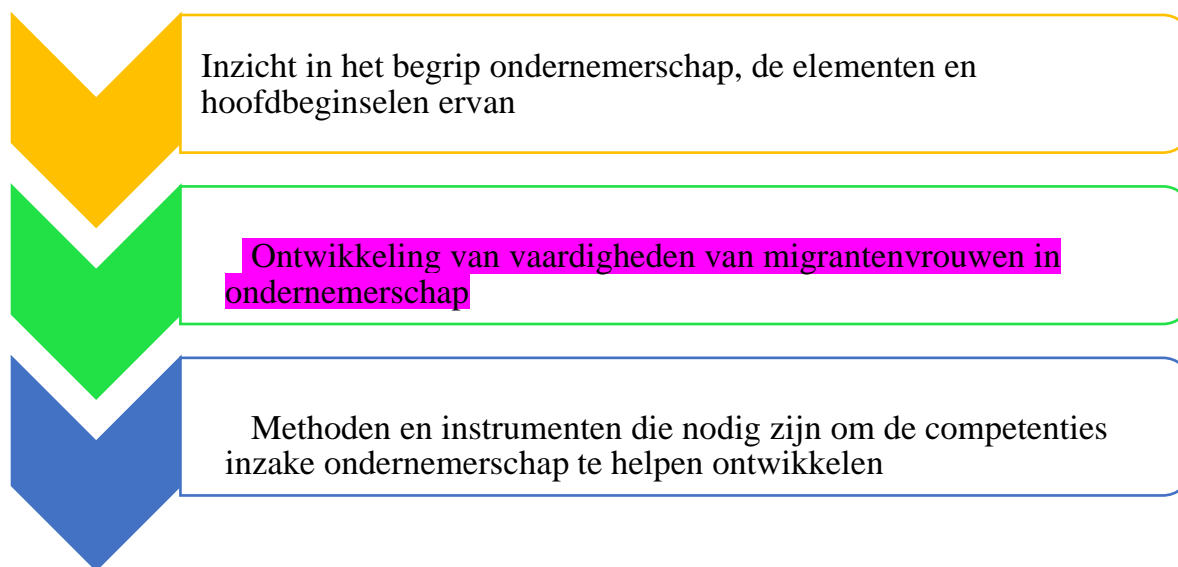
#### Overeenkomend met de doelstellingen van het project, zal dit hoofdstuk:

- Ondernemerschap definiëren en de belangrijkste beginselen van ondernemerschap uiteenzetten, instrumenten, tips en voorbeelden aanreiken voor de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden,
- migrantenvrouwen en volwassen opleiders de kennis en instrumenten verschaffen die nodig zijn voor de ontwikkeling van ondernemerscompetenties,
- informatie te verstrekken over de belangrijkste administratieve regels en voorschriften en de beschikbare steun voor startende ondernemingen in Italië, Nederland en Zweden.

#### Belangrijkste termen die in de module worden gebruikt:

- ondernemer,
- ondernemerschap,
- onderneming,
- beginselen van het ondernemerschap,
- ondernemersvaardigheden en -competenties,
- niet-formele onderwijsmethoden.

### Modulestructuur



## Begrippen en beginselen van ondernemerschap

Reeds vele tientallen jaren erkennen regeringen, nationale en internationale instellingen de noodzaak om gunstige voorwaarden te scheppen voor vrouwen om te werken en een eigen bedrijf te beginnen. Mannen behouden echter nog steeds de dominante posities in zowel het bedrijfsleven als de werkgelegenheid.

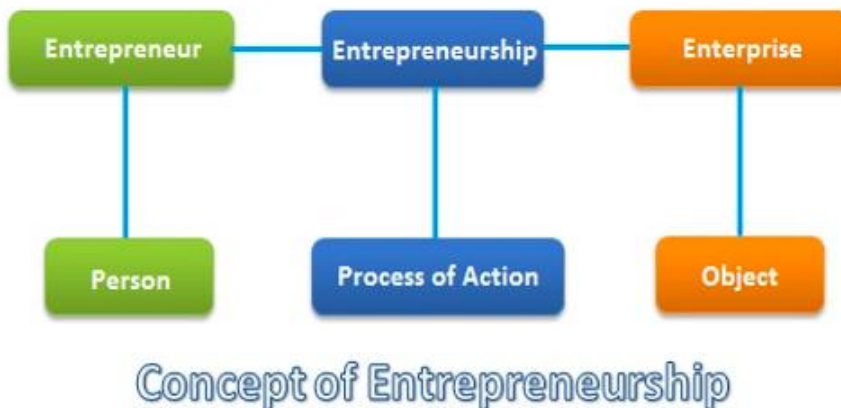
Met name migrantenvrouwen blijven zeer kwetsbaar en uitgesloten van werkgelegenheid en ondernemerschap in hun nieuwe landen van verblijf. Het starten van een eigen bedrijf is een krachtig instrument om vrouwen mondiger te maken, hun economische en persoonlijke onafhankelijkheid te vergroten, actief burgerschap en participatie te initiëren en een integratieproces op gang te brengen.

Onderwijs kan een stabiele basis bieden om het aantal vrouwelijke ondernemingen te vergroten ten behoeve van hun welzijn en de economie als geheel. Het verstrekken van informatie over de theorie en de praktijk van het ondernemerschap helpt migrantenvrouwen om sleutelcompetenties te ontwikkelen en dient als een beginpunt voor succesvol ondernemerschap.

*Ondernemerschap is "het vermogen van een individu om ideeën in daden om te zetten. Het omvat creativiteit, innovatie en het nemen van risico's, alsook het vermogen om projecten te plannen en te beheren om doelstellingen te verwezenlijken."<sup>16</sup>*

Het begrip ondernemerschap omvat drie hoofdelementen: **ondernemer**, **ondernemerschap** en **onderneming**.

*Ondernemer is een persoon die verantwoordelijk is voor de voltooiing van het ondernemerschapsproces. Hij/zij kan de persoon zijn die een organisatie opricht om er een gezonde winst uit te halen<sup>17</sup>.*



**Figuur 2.4.** Het begrip ondernemerschap.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Europese Commissie (2006), Aanbeveling van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2006 inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren (2006/962/EG)

<sup>17</sup> <https://noluketme.blogspot.com/2021/05/who-is-entrepreneur-ed-module-i-person.html>

<sup>18</sup> <https://qsstudy.com/business-studies/the-concept-of-entrepreneurship>



## Enterprise is een onderneming met winsttoogmerk

De term "onderneming" heeft twee betekenissen. Ten eerste is een onderneming gewoon een andere naam voor een bedrijf. Het woord onderneming beschrijft de handelingen van iemand die enig initiatief toont door een risico te nemen door een bedrijf op te richten, erin te investeren en het te leiden. Iemand die het <sup>19</sup> initiatief neemt, is iemand die "dingen onderneemt".

Men begint ondernemer te worden wanneer men eigen bedrijfsideeën begint uit te voeren. Naast de traditionele bedrijfsmodellen moet ook het sociaal ondernemerschap worden vermeld. Dit is vaak gericht op het aanpakken van sociale of milieuproblemen, waaronder die waarmee migrantenvrouwen vaak te kampen hebben. Tot voor kort was er in de landen van de Europese Unie echter niet veel financiering of steun beschikbaar voor dit soort ondernemingen. Voornamelijk omdat het kenmerken heeft van verenigingen zonder winsttoogmerk. Zoals beperkte winstuitkering, transparant en participatief bestuur. Een groot deel van de sociale ondernemingssector wordt aangeduid als de sociale economie, die ondernemingen omvat die volledig democratisch eigendom zijn en hun kapitaal gebruiken om de behoeften van de leden en de gemeenschap te dienen.

Sociale ondernemingen bieden werk aan zo'n 14,5 miljoen mensen, 6,5% van de beroepsbevolking. Zij zijn actief in alle delen van de economie, van landbouw en huisvesting tot productie, bankwezen en geavanceerde diensten. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan het verlenen van sociale diensten aan kwetsbare personen en aan het scheppen van banen voor langdurig werklozen, gehandicapten en uitgesloten, waardoor hun integratie in de samenleving wordt bevorderd. Zij spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van gemeenschappen en lokale economieën.<sup>20</sup>

## Beginselen van het ondernemerschap

In dit deel geven wij enkele beginselen van ondernemerschap die tijdens de workshops of zelfleersessies kunnen worden toegepast.

*Francis Nwokike geeft 10 principes van ondernemerschap:*

### *1. Wees een leverancier van oplossingen*

Ondernemerschap gaat niet alleen over geld verdienen, maar het gaat over oplossingen bieden en waarde toevoegen. In de loop der jaren hebben succesvolle ondernemers opgemerkt dat passie de sleutel is tot succes in het bedrijfsleven. Dit komt omdat er bij het opstarten van een bedrijf problemen zijn, variërend van het vinden van financiering tot het verkrijgen van goede partners, het opbouwen van een goed team, locatie, marketing enz. Als je met onervaren mensen werkt, ben je gedoemd te mislukken, net zo snel als je begonnen was. Alleen passie kan je overeind houden als je in zo'n situatie bevindt. U hoeft alleen maar een impact te hebben op een leven, hoe klein ook; dat is het begin van uw succesverhaal.

---

<sup>19</sup>

<https://www.tutor2u.net/business/reference/starting-a-business-what-is-enterprise>

<sup>20</sup> <https://www.socialenterprisebsr.net/purpose/>

*"Zoek een manier om het leven voor anderen gemakkelijk te maken."*

## *2. Heb een visie*

U bent geen ondernemer alleen om uw brood te verdienen. U bent ondernemer omdat u de wereld in staat wilt stellen ruimer te leven, met een grotere visie, met een fijnere geest van hoop en verwezenlijking. Je bent ondernemer om de wereld te verrijken, en je verarmt jezelf als je die boodschap vergeet. Jonathan Swift zei: "Visie is de kunst om te zien wat onzichtbaar is voor anderen". Heb een welomschreven doel en streef het na.

*"Succesvolle ondernemers zijn diegenen die hun visie in realiteit konden omzetten"*

## *3. Kies het juiste team*

Bij het samenstellen van uw team, is het noodzakelijk om een team van individuen te verzamelen met dezelfde mentaliteit en houding om een gemeenschappelijk doel te bereiken. U moet geen familie of goede vrienden erbij betrekken als zij geen kennis of expertise hebben die zij kunnen toevoegen aan uw startup. Uw team moet dezelfde drive, vasthoudendheid, doorzettingsvermogen en een onderliggend geloof in zichzelf hebben en de waarde die zij kunnen toevoegen aan het succes van het bedrijf. Uw team moet gemotiveerd en toegewijd zijn.

*"Goed teamwerk bouwt snelheid op"*

## *4. Levensvatbaar product/dienst*

Laat uw product/dienst een behoefte vervullen, wees innovatief. Technologie is een belangrijk instrument in de hand van moderne ondernemers. Uw bedrijf moet gemakkelijk toegankelijk zijn voor uw doelklanten. Geef uw klanten altijd de ruimte voor feedback of suggesties over hoe uw product/dienst verbeterd kan worden.

*"Meestal verkopen goede producten zichzelf"*

## *5. Kapitaal*

Een goed businessplan trekt altijd investeerders aan. Kapitaal zou je minste zorg moeten zijn als je een oplossing hebt. Ondernemerschap draait om oplossingen. Als je idee goed is, kun je gemakkelijk investeerders of een staatslening krijgen. Dit zijn maatregelen die de meeste nationale regeringen toepassen om het ondernemerschap te bevorderen, wetende dat de groei van de wereldeconomie ervan afhangt.

*"Kapitaal is niet schaars, visie wel"*

## 6. Verantwoordingsplicht

Als ondernemer bent u verantwoordelijk voor het succes of het falen van uw onderneming, niet uw werknemers, investeerders of adviseurs. U moet een gedetailleerde boekhouding hebben van elke transactie die door het bedrijf wordt gedaan. Zorg voor een scorekaart van alle voorraden. Neem altijd uw investeerders mee als die er zijn. Het succes van elke onderneming wordt in vele opzichten afgemeten aan het beheer van haar middelen. Zelfs als u een fulltime accountant inhuurt, wordt van u als ondernemer verwacht dat u een fundamentele kennis hebt van boekhouden, hoe het werkt en hoe u de basisbeginselen ervan kunt toepassen met het oog op de exploitatie van een bloeiende onderneming.

*"Verantwoordelijkheid kweekt verantwoordelijkheid"*

## 7. Groei en marketing

Elk succesvol bedrijf groeide in de loop der jaren. De meeste grote bedrijven zijn klein begonnen. Het was allemaal een proces. Succes in zaken is geen eenmalige gebeurtenis; het is een continu proces. U moet ruimte geven voor groei. Wees niet tevreden met het succes van gisteren; streef er altijd naar uw eigen record te overtreffen. Op die manier zal uw bedrijf blijven groeien, zullen uw investeerders graag blijven en meer fondsen injecteren. Blijf altijd gefocust en toegewijd aan uw doel. Heb een duidelijk doel en streef het na. De groei van uw bedrijf hangt ook af van uw marketingstrategie. Marketing helpt om uw product bekend te maken en goede verkoop komt van goede marketing.

*"Zonder voortdurende groei en vooruitgang, hebben woorden als verbetering, prestatie en succes geen betekenis"*

## 8. Ken uw klant

Uw klantenbestand bepaalt het leven van uw bedrijf. Als u oplossingen biedt om de wereld te verbeteren, zal uw klantenbestand groeien. In het bedrijfsleven betekent meer klanten een hogere winst. Uw bedrijf moet worden gestroomlijnd in een bepaalde niche. Dit zal u helpen om te weten wie uw potentiële klanten moeten zijn en hoe u ze kunt krijgen en houden. Wanneer u zich op een nichemarkt richt, is dat efficiënter, productiever en minder concurrerend. Stippel altijd strategieën uit die feedback van klanten mogelijk maken, zelfs als dat betekent dat u in ruil daarvoor kortingen/bonnen moet geven.

*"Behandel je klanten altijd als speciale gasten"*

## 9. Prioriteiten

Voor succes in het bedrijfsleven moet u de zaken in volgorde van belangrijkheid indelen. Stel uw prioriteiten op basis van uw doelstellingen en wijk daar niet van af. Uw investeerders mogen er niet voor zorgen dat u de focus op uw droom verliest. Daren Smith van [theselfemployer.com](http://theselfemployer.com) schreef: "Beslis wat je moet doen en doe het, beslis dan wat je niet moet doen en doe het niet". Simpel! Analyseer wat u vervolgens moet creëren op basis van wat bewezen heeft het grootste rendement te hebben. Je doel moet altijd gedefinieerd zijn.

*"Dingen die er het meest toe doen, mogen nooit overgeleverd zijn aan dingen die er het minst toe doen."*

## 10. Geef nooit op

De houding om nooit op te geven is een eigenschap die een ondernemer moet bezitten. Succesvolle ondernemers zijn goal-getters. Zij geven nooit op om hun visie in realiteit om te zetten. Als u niet doorzet, informeert, onderzoek doet, faalt en het opnieuw probeert, zult u misschien niet succesvol zijn in het bedrijfsleven. Als u doorzet, zult u geen andere optie hebben dan te slagen. In ondernemerschap is doorzettingsvermogen en vastberadenheid oppermachtig.

*"Geef nooit, nooit, nooit op"*

## Ontwikkeling van vaardigheden van migrantenvrouwen in ondernemerschap

Soms hoort men dat de persoon ondernemend is. Het kan verwijzen naar iemands vermogen om proactief te zijn en zijn doelen te verwezenlijken. Met enige vastberadenheid zijn mensen in staat de meeste vaardigheden te ontwikkelen en ondernemersvaardigheden vormen daarop geen uitzondering. De migrantenvrouw, ook al bevindt zij zich in een kwetsbaardere positie, kan effectief gebruik maken van de beschikbare middelen.

Over de vraag wat ondernemersvaardigheden zijn, is veel gediscussieerd. In tegenstelling tot andere belangrijke economische vaardigheden zijn ondernemersvaardigheden niet gerelateerd aan een specifiek beroep, vakgebied of kwalificatie. De grotere nadruk op onderwijs in ondernemerschap en het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden heeft echter geleid tot meer analyse en overeenstemming over ondernemersvaardigheden en -competenties.

Het niveau van de vaardigheden kan variëren afhankelijk van de specifieke omgeving, de wetgeving en de kennis van het gebied waarin iemand opereert. Er zijn natuurlijke belemmeringen en factoren die dit beperken.

Sommigen zeggen dat men als ondernemer geboren moet worden, terwijl anderen het belang benadrukken van de ontwikkeling van vaardigheden en het verwerven van de nodige kennis. Dit kan worden bereikt door formeel onderwijs en informeel leren. Het laatste is van groot belang voor onze doelgroep.

Migrantenvrouwen bevinden zich in een moeilijker startpositie en worden in hun nieuwe omgeving voortdurend met uitdagingen geconfronteerd. Hun verslechterde professionele, financiële en maatschappelijke status, alsook het gebrek aan een ondersteunend netwerk, frequente uitsluiting van de arbeidsmarkt, wetgeving en taalbarrières zijn gemeenschappelijke obstakels voor hun economische onafhankelijkheid. Hun gebruikelijke en vertrouwde gewoonten, routines en mentale schema's werken niet meer, maar de nieuwe zijn moeilijk op te zetten. De huidige sociaal-economische situatie in de hele wereld biedt echter niet alleen uitdagingen, maar ook een zekere basis voor de uitvoering van eigen ideeën, het starten van een eigen bedrijf of het uittesten van initiatieven waar men al jaren mee rondloopt <sup>21</sup>

Een volwasseneneducator die met migrantenvrouwen werkt, moet een leeromgeving creëren die bevorderlijk is voor groei, aanpassing en ontwikkeling van professionele en persoonlijke vaardigheden. De volwasseneneducator moet een sociaal netwerk van actieve migrantenvrouwen ontwikkelen die mogelijk mentor kunnen worden of advies en steun kunnen verlenen. De mentor moet praktische ervaring hebben en beschikken over leiderschapsvaardigheden. De mentor is in staat migrantenvrouwen aan te moedigen nieuwe vaardigheden op te doen of bestaande vaardigheden te ontwikkelen.

Twee empowerment-richtingen zouden migrantenvrouwen kunnen ondersteunen: aan de ene kant - een opleider voor volwassenen die migrantenvrouwen in het prille begin ontmoeten. De opvoeder kan haar informeren over zelfhulpgroepen voor migrantenvrouwen, over nuttige netwerken en andere actieve personen op lokaal of regionaal niveau. Anderzijds kan een dergelijke groep, afhankelijk van de schaal en de kenmerken van het sociale netwerk/de groep, hen helpen hun taalvaardigheden sneller te ontwikkelen en ook de mogelijkheden uitbreiden om een eigen bedrijf op te richten als een van de snelste manieren om op de arbeidsmarkt te integreren.

Volwassenenopleiders hebben een belangrijke rol te spelen bij het creëren van een gunstiger omgeving, evenwichtige kansen en de nodige motivatie en aanmoediging voor het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden bij migrantenvrouwen. Bij het helpen van migrantenvrouwen om succesvolle ondernemers te worden, moet rekening worden gehouden met hun kwetsbare status en persoonlijke omstandigheden. Steun van andere migrantenvrouwen, gelijkgestemde individuen en andere sociale groepen is ook essentieel voor het bereiken van economische onafhankelijkheid van migrantenvrouwen. Zo spelen gemeenschappen, verenigingen, steungroepen, taalcursussen, studiekringen, overheids- of gemeentelijke instellingen, enz. allemaal hun rol bij het aanmoedigen en in staat stellen van migrantenvrouwen om hun eigen bedrijf te beginnen.

Men moet ook de huidige crisis van covid-19 beschouwen als een van de factoren die een dringende behoefte aan en een toenemende belangstelling voor het ondernemerschap en het oprichten van een bedrijf veroorzaken. Tijdens de covid-19 werd in veel industrieën het personeelsbestand ingekrompen en werd het

---

<sup>21</sup> EU Skills Panorama (2014) Entrepreneurial skills Analytical Highlight, opgesteld door ICF en Cedefop voor de Europese Commissie

veel moeilijker om werk te vinden. Voeg daarbij de fysieke beperkingen en het isolement, en de situatie werd nog veel erger. Aangezien migrantenvrouwen tot een kwetsbare groep behoren, wordt deze noodzaak nog dringender en is steun voor mentorschap en het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden noodzakelijker dan ooit.

## Methoden en instrumenten voor de ontwikkeling van ondernemerscompetenties

Zoals hierboven vermeld, kunnen volwassenenopleiders en mentoren een essentiële rol spelen bij de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden bij migrantenvrouwen. Door volwassen opvoeders en lerenden basiskennis bij te brengen over het concept ondernemerschap en de belangrijkste beginselen ervan, kunnen de ondernemersvaardigheden worden ontwikkeld.

Volwassenenopvoeders kunnen deze lijst gebruiken in hun onderwijsmethodologie. Zij kunnen deze lijst ook wijzigen, vereenvoudigen of uitbreiden. Rekening houdend met het feit dat de onderwijs- en sociale achtergrond van migrantenvrouwen varieert, bevelen wij aan niet-formele onderwijsmethoden en -instrumenten te gebruiken om het leerproces voor de doelgroep aantrekkelijker, stimulerender en boeiender te maken.

De onderstaande oefenvoorbeelden bevatten oefeningen voor persoonlijke ontwikkeling en voor gebruik door opleiders van volwassenen. Ze kunnen een idee en inspiratie geven over hoe sommige van de hierboven vermelde competenties kunnen worden besproken. Ze kunnen worden gebruikt voor zelfstudie in een kleine groep of tijdens begeleide lessen.

## Voorbeelden van oefeningen voor persoonlijke ontwikkeling

Hieronder vindt u een lijst van de meest essentiële ondernemersvaardigheden en kunt u zien welke u moet ontwikkelen.

### Oefening 1. Ontwikkeling van ondernemersvaardigheden:

<b>VAARDIGHEDEN</b>	<b>Heb ik al.</b>	<b>Noodzaak om te verbeteren.</b>	<b>Noodzaak om te verwerven.</b>
Vaardigheden op het gebied van bedrijfsbeheer			
Teamwork en leiderschapsvaardigheden			
Communicatie en luisteren			

Klantenservice vaardigheden			
Financiële vaardigheden			
Analytisch en probleemoplossend vermogen			
Kritisch denken			
Strategisch denken en kunnen plannen			
Technische vaardigheden			
Tijdsbeheer en organisatorische vaardigheden			
Branding, marketing en netwerkvaardigheden			

## Oefening 2. Zelf-screening

a)

Vragen	JA	NO
Weet ik op welk gebied ik wil werken?		
Weet ik welke producten of diensten ik wil maken?		
Heb ik directe concurrenten of soortgelijke producten op de markt?		
Wat maakt mijn product of dienst uniek?		
Heb ik een nieuwe opleiding of nieuwe vaardigheden nodig?		

Heb ik de nodige financiën?		
Wanneer kan ik beginnen?		
Welke middelen heb ik en welke heb ik niet?		
Zijn er gratis cursussen of consultaties voor nieuwe ondernemers in mijn gemeenschap of land?		
Heb ik de nodige kennis over bedrijfsregistratie, boekhouding of belastingen?		
Weet ik hoe en waar ik reclame en promotie moet maken?		
Ken ik andere groepen of netwerken van migrantenvrouwen waarbij ik me kan aansluiten?		
Ken ik iemand anders om bij mijn onderneming te betrekken?		

b)

Wat inspireert mij?	
Heb ik een rolmodel?	
Weet ik hoeveel ik wil verdienen?	
Heb ik een mentor nodig?	



Wil ik mijn eigen bedrijf beginnen?	
Kan ik risico's nemen?	
Wil ik een influencer zijn?	
Wat zijn mijn prioriteiten op dit moment en in het leven in het algemeen?	
Ben ik een goede communicator?	
Wat betekent succes voor mij?	

### Oefening 3. Ontwikkeling van vaardigheden

Vaardigheden die ik heb	Vaardigheden die ik nodig heb

### Oefening 3. Doelen stellen en vooruitgang tellen (elke 'babystap' telt).

Doelstellingen	Deze week	Volgende maand	Volgend jaar

## Oefenvoorbeelden voor opvoeders van volwassenen

### Oefening 1. Start je eigen onderneming.

Om hand-outs te maken met verschillende rollenspellen.

#### Scenario 1

Stefany is een immigrant in Zweden. Ze verhuisde hierheen met haar man en twee kinderen. Haar man werkt als ingenieur voor een internationale fabrikant. Stefany zorgt vooral voor hun kinderen (die naar de lagere school gaan) en volgt online Zweedse lessen. Ze overweegt een kleine bloemenwinkel in de buurt te openen. Ze werkt graag met bloemen en wil haar eigen bijdrage leveren aan het gezinsbudget. Haar man is daar niet van overtuigd, omdat hij vindt dat hun kinderen en huis haar prioriteit moeten zijn. Hij verbiedt haar niet om haar idee uit te proberen, maar hoopt dat Stefany het opgeeft omdat ze geen financiën en geen steun vindt. Om te beginnen heeft Stefany een kleine lening nodig om een pand te huren, basisuitrusting, decoratie, meubilair en verse bloemen te kopen.

1. De studiegroep kan de rollen onder elkaar verdelen:

Stefany

Bankdirecteur

Medestudent

Belastingambtenaar

Echtgenoot

2. Om verschillende scenario's, argumenten en dialogen te ontwikkelen en uit te spelen, zou Stefany met elk van de personages moeten interageren om haar eigen onderneming op te starten.

## Scenario 2

Toino is een Nigeriaanse vluchteling die in Italië woont. Zij kwam vijf jaar geleden samen met haar jongere broers en zussen naar het land. Zij zorgde voor hen en volgde daarnaast een taal- en tuincursus voor immigranten. Door haar studie en haar familieverplichtingen is zij het Italiaans niet machtig geworden, maar zij is vrij goed in tuinieren. Haar ambitie was om een baan te vinden als tuinierster voor particuliere huishoudens. Het vinden van zo'n baan bleek erg moeilijk te zijn. Na een lange periode van zoeken werd ze depressief en wanhopig. Ze heeft echter van het plaatselijke arbeidsbureau een persoonlijke mentor toegewezen gekregen. De ervaren mentor heeft snel vastgesteld dat Toino een zeer bekwame bakker was. Ze had vroeger thuis in een bakkerij gewerkt en wist veel over brood bakken. Tijdens de beperkingen van Covid-19 was er een groeiende vraag naar broodbezorging aan veel plaatselijke huishoudens van bejaarde burgers. Toino zou thuis brood kunnen bakken en het overdag kunnen bezorgen. Ze was enthousiast over zo'n kans. Ze ontbreekt echter ondernemerservaring, talenkennis en startkapitaal. De mentor stelde voor dat ze contact zocht met andere werkloze migrantenvrouwen van haar taal cursus om samen te werken aan het idee.

Stap 1. Help Toino om een presentatie voor haar idee voor te bereiden. Denk na over de belangrijkste en secundaire elementen die ze moet belichten om andere vrouwen ervan te overtuigen zich bij haar aan te sluiten.

Stap 2. Help het team bij het maken van de planning voor hun onderneming:

- een startbudget (kapitaal) en bedrijfsregistratie,
- een naam en promotie,
- identificatie van hun vaardigheden,
- taakverdeling en verantwoordelijkheden.

2. Verwissel de rollen in het scenario en kruip om de beurt in de huid van mogelijke personages in het scenario.

Toino

Medestudent 1

Medestudent 2

Mentor

Buurman

## Belangrijkste voorwaarden voor het starten van een eigen bedrijf (landenrapport)

Volgens de gegevens van Eurostat worden kleine en middelgrote ondernemingen beschouwd als de levensader van de Europese economie: zij vertegenwoordigen meer dan twee derde van de beroepsbevolking en meer dan de helft van de economische toegevoegde waarde. Er wordt op gewezen dat de recente beperkingen van Covid-19 een negatief effect hebben gehad op veel ondernemingen en kleine bedrijven. Het werd moeilijker om werk te vinden, vooral voor migrantenvrouwen.

In het algemeen is het doel van de Europese Commissie de last van de administratieve procedures te verminderen en meer mensen aan te moedigen ondernemer te worden, nieuwe banen te creëren en de economische prestaties van Europa te verbeteren.

Uit de feiten blijkt dat hoe minder omslachtig de administratieve procedures voor het oprichten van een bedrijf zijn, hoe hoger het percentage startende ondernemingen is. De voortzetting van de administratieve vereenvoudiging is dan ook een topprioriteit voor de Commissie. De feitelijke voorwaarden verschillen van land tot land. De EU-landen hebben de taak de procedures voor startende ondernemingen te vereenvoudigen. De afgelopen decennia heeft de EU-commissie de lidstaten aangemoedigd om de administratieve lasten voor het bedrijfsleven te vereenvoudigen en te verminderen en de kwaliteit van de wetgeving te verbeteren.

Hoewel het ondernemingsklimaat in de EU is verbeterd, blijft de vooruitgang ongelijk in de verschillende landen. Terwijl het in sommige landen vrij gemakkelijk is om een nieuw bedrijf op te richten, zijn de procedures in andere landen nog lang en ingewikkeld.<sup>22</sup>

Hieronder geven wij een overzicht van de basisvoorwaarden, eisen en beschikbare steun in de projectlanden: Italië, Nederland en Zweden.

### Italië

Italië biedt een brede waaier van juridische structuren voor de oprichting van ondernemingen, afhankelijk van de doelstellingen, het model, het kapitaalbedrag, de mate van aansprakelijkheid van de oprichters en de fiscale implicaties.

---

<sup>22</sup> [https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/start-up-procedures\\_en](https://ec.europa.eu/growth/smes/sme-strategy/start-up-procedures_en)

De Italiaanse regering staat ook de oprichting van innoverende starters toe, onder bepaalde voorwaarden. De hoofdactiviteit moet namelijk de ontwikkeling, productie en/of marketing van innovatieve producten of diensten zijn. De onderneming moet ook maximaal 48 maanden bestaan en mag een omzet van 5 miljoen euro niet overschrijden.<sup>23</sup>

Hoewel de vereisten voor het starten van een onderneming in Italië kunnen verschillen van die in Zweden en Nederland (niet in het minst wat de bureaucratie betreft), wordt het nog steeds als gemakkelijk en aantrekkelijk beschouwd. Italië is een land met een katholieke godsdienst en een sterke cultuur en identiteit. Ongeveer 96% van de bevolking spreekt Italiaans, maar er zijn ook veel andere etnische groepen in het land. Er is ook een groei van de moslimbevolking als gevolg van de immigratiegolven naar Italië.<sup>24</sup>

Om in Italië een bedrijf te beginnen, moet men het wettelijke recht hebben om in Italië te wonen en te werken en over een verblijfsvergunning beschikken. Als een persoon uit een land buiten de EU komt, heeft hij of zij ook een vergunning nodig voordat de bedrijfsactiviteiten kunnen beginnen.

Italië werkt op zijn markt op basis van wederkerigheid; wie een bedrijf in Italië wil oprichten, kan dat alleen doen als een Italiaanse burger een bedrijf kan oprichten in het land waar die burger vandaan komt. Uitzonderingen op deze regel zijn onder meer: EU- en EER-burgers, burgers van landen die een internationale overeenkomst met Italië hebben gesloten, of een vluchteling en staatloze.<sup>25</sup>

### **Extra lectuur:**

[Ministerie van Buitenlandse Zaken \(Italië\)](#)

[Kamer van Koophandel](#)

[Overheidsdiensten voor ondernemingen](#)

[Nationaal agentschap voor investeringen en bedrijfsontwikkeling](#)

[Repertorium van bedrijven in Italië](#)

Er zijn vele officiële proceskosten die een persoon moet betalen, afhankelijk van het type en de vorm van zijn onderneming.

[Kosten voor het opstarten van een bedrijf in Italië](#)

---

<sup>23</sup> <https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>

<sup>24</sup> <https://businessculture.org/blog/2019/10/11/5-things-for-starting-a-business-in-italy/>

<sup>25</sup> <https://www.expats.com/en/guide/europe/italy/10644-setting-up-a-business-in-italy.html>

De meeste informatie over de registratie van nieuwe bedrijven op de officiële sites is in het Italiaans, maar er is ook essentiële informatie in het Engels. U kunt beginnen met het bezoeken van de webpagina van de [Kamer van Koophandel](#). Hier vindt u alle eerste informatie over het starten van een bedrijf in Italië.

## Nederland

Het starten en runnen van een eigen bedrijf in Nederland wordt als gemakkelijk beschouwd, zodra u voldoet aan de eisen voor visum- en verblijfsvergunningsregelingen. [De Kamer van Koophandel](#) biedt de nodige informatie en zelfs inspiratie om u te helpen uw bedrijf te starten. Op haar webpagina vindt u alle nodige informatie in het Engels: een checklist voor het starten van een eigen bedrijf, rechtsvormen voor bedrijven, algemene voorwaarden, registratie, kwalificaties en diploma's.

Er zijn ook belangrijke overheidsdiensten die verantwoordelijk zijn voor de vereisten van registratie en het runnen van een bedrijf (onderneming): Startersloket, de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland, Belastingdienst en de Immigratie- en Naturalisatiedienst.

Naast het bieden van de nodige hulp binnen het kader van hun verantwoordelijkheid, bieden zij ook consultatie en verschillende workshops aan. Zo zijn er bijvoorbeeld webinars over actuele regelgeving en het Nederlandse ondernemingsklimaat beschikbaar.

### **Extra lectuur:**

Oriëntatie op het starten van een bedrijf in Nederland

[Naar Nederland](#)

[Start uw bedrijf](#)

[Nederlands leven en persoonlijke zaken](#)

[Belasting- en Douaneadministratie](#)

## Zweden

In Zweden zijn er doeltreffende diensten voor bedrijven en startende ondernemingen. Een aantal overheidsdiensten en -agentschappen, waaronder [de belastingdienst](#) en [de Zweedse openbare arbeidsbemiddelingsdienst](#), bieden gratis advies aan.

Daarnaast kunnen zowel nieuw aangekomen personen als asielzoekers een bedrijf starten met het nodige advies en in sommige gevallen subsidies. De steun voor het opzetten van een bedrijf in Zweden is beschikbaar in verschillende talen.

Als u een permanente of tijdelijke verblijfsvergunning hebt gekregen, moet u zich zo snel mogelijk inschrijven in het bevolkingsregister van Zweden via de Zweedse belastingdienst. Inschrijving in het bevolkingsregister is van essentieel belang om toegang te krijgen tot cursussen Zweeds voor immigranten (SFI) en om deel te nemen aan het Zweedse socialezekerheidsstelsel. Als u eenmaal geregistreerd bent, kunt u ook een Zweeds identiteitsbewijs krijgen, dat u nodig hebt om bijvoorbeeld een bankrekening te openen.<sup>26</sup>

### **Extra lectuur:**

[De Zweedse openbare arbeidsbemiddeling](#)

[Bijstand voor het starten van een bedrijf \(in het Zweeds\)](#)

[Adviseurs zoeken](#)

In het boekje "Een bedrijf starten zonder geld" kunt u lezen over anderen die een bedrijf zijn begonnen en krijgt u verdere tips en adviezen. Dit boekje is verkrijgbaar in het Zweeds, Engels, Farsi en Arabisch.

[Download de Engelse versie van "Een bedrijf starten zonder geld"](#)

---

<sup>26</sup> <https://www.verksamst.se/web/international/starting/moving-to-sweden-to-start-a-business/for-asylum-seekers-and-new-arrivals>

## Module 4. Onderwijs- en leerprogramma voor migranten

### Inleiding

Het programma is ontworpen om volwassen opleiders een inleiding te geven in het lesgeven en trainen in verschillende contexten. Het verschaft de kennis en het begrip die nodig zijn voor mentoren of trainers van migrantenvrouwen in de omgeving van voortgezet onderwijs en opleiding, inclusief de rollen en verantwoordelijkheden van docenten of trainers, de planning en uitvoering van sessies, beoordelingsmethoden en het bijhouden van gegevens.

### Leerresultaten

Aan het einde van de sessie zullen migrantenvrouwen in staat zijn om:

- De rol en verantwoordelijkheden van de opvoeder in volwasseneneducatie en -opleiding met betrekking tot migrantenvrouwen definiëren.
- Een lijst maken van de factoren die van invloed zijn op de motivatie en houding van migrantenvrouwen ten opzichte van leren, gebaseerd op eigen kennis en ervaring in een omgeving voor volwassenenonderwijs.
- Leerstijlen vergelijken op basis van leertheorieën (VARK) om de voorkeuren van de leerling tegemoet te komen.
- Verschillende onderwijsmethoden evalueren die worden voorgesteld door leerkrachten die met migranten werken (Locke en Rousseau) en die in de klas worden gebruikt.
- Identificeren van inclusieve praktijken bij het erkennen en waarderen van diversiteit om inclusief leren te bevorderen.
- Passende onderwijsmethoden en leerstijlen selecteren op basis van de criteria of het scenario van de leerling om inclusief leren te bieden.

Bereidheid om vast te stellen op welke gebieden de eigen onderwijs- en leervoorschriften kunnen worden verbeterd en om nieuwe onderwijsstijlen aan te passen en te ontwikkelen om tegemoet te komen aan de behoeften van de lerenden.

### Modulestructuur

#### **Beginnelen van onderwijzen en leren**



De cursist zal in staat zijn de taken en verantwoordelijkheden van een opleider te begrijpen, evenals de methodologie van onderwijzen en leren in onderwijs en opleiding

## **Onderwijs- en leermiddelen en beoordelingen**

Leraren die met migranten werken, kunnen aantonen dat zij inzicht hebben in de verschillende soorten leermiddelen ter verbetering van de onderwijs- en leerervaring en de verschillende soorten en methoden van beoordelingen bij de uitvoering en registratie van de beoordeling van vorderingen en prestaties.

## **Planning en uitvoering om tegemoet te komen aan de behoeften van migrantenvrouwen in onderwijs en opleiding**

De opvoeder kan aantonen hoe hij kan plannen, inclusieve onderwijs- en leermethoden kan gebruiken en geschikte onderwijs- en leermiddelen en beoordelingsstrategieën kan selecteren, om te communiceren met migrantenvrouwen.

## **Beoordeling**

In de loop van deze cursus wordt van u verwacht dat u opdrachten, onderzoeksprojecten, presentaties, werkbladen, toetsen, werkgebaseerde en praktische leersessies uitvoert om aan de eisen van uw cursus te voldoen. Deze informatie zal worden opgenomen in uw studiepakket, waarin precies staat wat u moet doen om uw doelen als student te bereiken.

## **Progressie**

Na voltooiing kunnen migrantenvrouwen de opgedane kennis en vaardigheden gebruiken om een onderwijsbevoegdheid na 16 jaar te behalen, zoals de Level 3 Award in Education and Training (RQF), voorheen bekend als PTLLS.

## Beginnelen van het leren voor migranten

### Doel van de eenheid

Professionele leerkrachten voor volwassenen die met migranten werken, zullen in staat zijn de rol en de verantwoordelijkheden van een leerkracht en de methodologie van onderwijzen en leren in onderwijs en opleiding te begrijpen

#### Leerresultaten:

Aan het einde van de sessie zullen migrantenvrouwen in staat zijn om:

- De rol en verantwoordelijkheden van de opvoeder in volwasseneneducatie en -opleiding met betrekking tot migrantenvrouwen definiëren.
- Maak een lijst van de factoren die van invloed zijn op de motivatie en houding van migrantenvrouwen ten opzichte van leren, gebaseerd op eigen kennis en ervaring in een omgeving voor volwassenenonderwijs.
- Leerstijlen vergelijken op basis van leertheorieën (VARK) om de voorkeuren van de leerlingen tegemoet te komen.
- Verschillende onderwijsmethoden evalueren die worden voorgesteld door leerkrachten die met migranten werken (Locke en Rousseaux) en die in de klas worden gebruikt.
- Identificeren van inclusieve praktijken bij het erkennen en waarderen van diversiteit om inclusief leren te bevorderen.
- Passende onderwijsmethoden en leerstijlen selecteren op basis van de criteria of het scenario van de leerling om inclusief leren te bieden.

Bereidheid om vast te stellen op welke gebieden de eigen onderwijs- en leervoorschriften kunnen worden verbeterd en om nieuwe onderwijsstijlen aan te passen en te ontwikkelen om tegemoet te komen aan de behoeften van de lerenden.

Timing (ongeveer)	Stadium	Beschrijving van leeractiviteit/taak	Middelen
	<b><i>Inleiding tot de beginselen van de leermodule.</i></b>	<p><b><i>Presentatie door tutor over overzicht en inleiding van de module</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Welkom en inleiding</i></li> <li>● <i>Overzicht van de module</i></li> <li>● <i>Leerdoelen/doel van de cursus</i></li> <li>● <i>Wat wordt er van de leerlingen verwacht</i></li> </ul>	<p><i>Cursus Document: Cursusoverzicht - Beginselen van het leren</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p>
	<b><i>Leraren die met migranten werken Rol en verantwoordelijkheden</i></b>	<p><b><i>Wat is uw rol als opvoeder?</i></b></p> <p><i>Klassikale discussie met spindigram over rollen en verantwoordelijkheden als leraar</i></p> <p><i>De tutor moet de opgesomde punten verduidelijken en uitbreiden en eventuele leegtes of extra gemiste punten opvullen.</i></p>	<p><i>Uitrusting: Flipchart of whiteboard</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p>
		<p><b><i>Regels en voorschriften als opvoeder</i></b></p> <p><i>Docent licht met open discussie punten toe over professioneel gedrag en ethiek van een docent die met migranten werkt:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Gezondheid en veiligheid in een onderwijsomgeving</i></li> <li>● <i>Gelijkheid en Diversiteit</i></li> <li>● <i>Bescherming</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Verskil in lesgeven, meningen &amp; advies geven</i></li> </ul>	
	<b><i>Factoren die van invloed zijn op migrantenvrouwen en het leerproces</i></b>	<p><b><i>Proces/reis van het verwerven van kennis en vaardigheden</i></b></p> <p><i>Korte inleiding van de tutor over wat leren is en hoe we leren.</i></p>	
	<b><i>Factoren die het leren en het leerproces beïnvloeden</i></b>	<p><i>Klassikale discussie met spindigram over inzicht in de kenmerken van migrantenvrouwen die van invloed kunnen zijn op het leerproces (leeftijd, motivatie, eerdere ervaring, toegang tot externe hulpbronnen, geslacht, etniciteit, religie, etc.)</i></p> <p><i>Tutor om opgesomde punten te verduidelijken en uit te breiden en eventuele ontbrekende gaten of extra gemiste punten aan te vullen. Kijk verder in Motivatie om te leren</i></p> <p><i>Migrantenvrouwen: het werkblad invullen: Motivatie om te leren</i></p>	<p><i>Uitrusting: Flipchart of whiteboard</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p> <p><i>Activiteit/werkblad: Motivatie om te leren</i></p>

		<p><i><b>Leerstijlen</b></i></p> <p><i>De factoren die van invloed kunnen zijn op het leren van migrantenvrouwen onder de loep nemen, een inleiding geven in leerstijlen en de VARK 4-leermethoden.</i></p> <p><i>De klas splitst zich op in 4 groepen, elk met één leerstijl, en bespreekt welke onderwijs- en leermiddelen en activiteiten je zou kunnen doen om dat type leerling te ondersteunen.</i></p> <p><i>Elke groep presenteert zijn resultaten</i></p> <p><i>Video-interview met VARK-bedenker Neil Fleming over de 4 leertypes.</i></p> <p><i>Migrantenvrouwen: werkblad invullen: online VARK Voor leerkrachten en opleiders, Hoe geef ik les? Vragenlijst.</i></p>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: Video <a href="http://vark-learn.com/introduction-to-vark/">http://vark-learn.com/introduction-to-vark/</a></i></p> <p><i>Groepsactiviteitenblad: VARK Visuele Stijl</i></p> <p><i>Activiteit: <a href="http://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/">http://vark-learn.com/the-vark-questionnaire/teaching-questionnaire/</a></i></p>
--	--	---	---

	<p><b>Onderwijsmethoden en onderwijsstijlen</b></p>	<p><b>Pedagogische Stijlen</b></p> <p><i>Op basis van de resultaten van de VARK-vragenlijst bespreekt de docent hoe verschillende leerkrachten hun eigen voorkeursmanieren hebben om les te geven. Het gaat niet alleen om leerstijlen, maar ook om onderwijsmethoden die leerkrachten gebruiken om met migranten in de klas te werken.</i></p> <p><i>Docent legt uit wat de 5 belangrijkste onderwijsstijlen zijn, met klassikale discussie over de voors en tegens van elke versie.</i></p> <p><i>Soorten onderwijsstijlen (voors &amp; tegens)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Autoriteit/lezing methode</i></li> <li>● <i>Demonstrator/coach methode</i></li> <li>● <i>Facilitator/activiteitsstijl</i></li> <li>● <i>Delegator/groepsstijl</i></li> <li>● <i>Hybride/gemengde methode</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p>
	<p><b>Formatieve beoordeling</b></p>	<p><b>Online Activiteit / Werkblad: Leer- en onderwijsstijlen</b></p> <p><i>Migrantenvrouwen: werkblad invullen: Onderwijs- en leerstijlen. De migrantenvrouwen koppelen aan de meest geschikte leerstijl en onderwijsmethode op basis van de beschrijving van de leerling.</i></p>	<p><i>Activiteit/werkblad: Manier van onderwijzen en leren</i></p>

<p><b><i>Inclusive Teaching and Learning Practice en Diversiteit bij migrantenvrouwen.</i></b></p>	<p><b><i>Erkenning en waardering van diversiteit en speciale behoeften en vereisten</i></b></p> <p><i>De docent herinnert eraan dat elke leerling anders is en dat het de verantwoordelijkheid van de docent is om die diversiteit in zijn onderwijs te erkennen en te waarderen. Eerder besproken soorten potentiële diversiteit zoals leerachtergrond / ervaring / academisch vermogen / leeftijd.</i></p> <p><i>Er zijn nog andere belemmeringen die het leerproces kunnen beïnvloeden en waarmee leerkrachten die met migranten werken rekening moeten houden, zoals handicaps - zowel fysiek als speciale onderwijsbehoeften zoals dyslexie.</i></p> <p><i>Discussie in de klas over handicapvereisten. Lijst van verschillende handicaps (fysiek en SEN), met discussie over wat ze zijn en hoe ze het leren kunnen beïnvloeden.</i></p>	<p><i>Uitrusting: Flipchart of whiteboard</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p>
	<p><b><i>Strategieën ter bevordering van inclusief onderwijs</i></b></p> <p><i>Kies 4 van de verschillende handicaps uit de vorige klasdiscussie, verdeel de klas in 4 groepen en bespreek hoe een tutor de leerling kan helpen bij de keuze van hun handicap;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Leerstijlen;</i></li> <li>● <i>Onderwijsmethodes;</i></li> <li>● <i>Activiteit opdrachten / Taak;</i></li> <li>● <i>Onderwijs- en leermiddelen.</i></li> </ul> <p><i>Groep presenteert resultaten aan klas.</i></p>	<p><i>Uitrusting: Flipchart papier</i></p> <p><i>Groepsactiviteitenblad: Inclusief leren</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p>

		<p><b>Beoordeling van migrantenvrouwen</b></p> <p><i>De docent moet een kort overzicht geven van migrantenvrouwen die de doelstellingen van de cursus bereiken en het vermogen om migrantenvrouwen op verschillende manieren te beoordelen, zodat iedereen kan laten zien welke vooruitgang ze boeken en welke resultaten ze boeken, met redelijke aanpassingen op basis van inclusie en differentiatie.</i></p> <p><i>(Opmerking voor migrantenvrouwen: Beoordelingsmethoden komen aan bod in toekomstige module 6.2)</i></p>	
	<p><b>Gebieden voor verbetering en CPD</b></p>	<p><b>Verdere opleiding en CPD</b></p> <p><i>Discussie in de klas over het belang van voortdurende professionele ontwikkeling (CPD) om op de hoogte te blijven van het onderwerp van uw onderwijs en van veranderingen die van invloed zijn op wat u behandelt, is correct en up-to-date.</i></p> <p><i>De tutor geeft uitleg en een lijst van beschikbare bronnen en verdere studiemogelijkheden voor gebieden die voor verbetering en bijscholing in aanmerking komen.</i></p>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Principes van Leren</i></p>
	<p><b>Recapitulatie en summatieve beoordeling</b></p>	<p><b>Recap</b></p> <p><i>De tutor herhaalt de behandelde onderwerpen aan de hand van vragen en antwoorden met de klas over wat ze zich van elk behandeld onderdeel hebben herinnerd.</i></p>	
		<p><b>Eindbeoordeling</b></p> <p><i>Migrantenvrouwen: Assessment voltooien: Beginselen van onderwijzen en leren</i></p>	<p><i>Beoordeling: Beginselen van onderwijzen en leren</i></p>



## Onderwijs- en leermiddelen en beoordelingen

### Doel van de eenheid

Leraren die met migranten werken, kunnen aantonen dat zij inzicht hebben in de verschillende soorten leermiddelen ter verbetering van de onderwijs- en leerervaring en de verschillende soorten en methoden van beoordelingen bij de uitvoering en registratie van de beoordeling van vorderingen en prestaties.

Leerresultaten:

Aan het einde van de sessie zullen migrantenvrouwen in staat zijn om:

- Leg het doel uit van de volgende vormen van beoordeling (diagnostische beoordeling, formatieve beoordeling, summatieve beoordeling) tijdens het gehele leertraject bij de planning, registratie van prestaties en vooruitgang voor zowel opvoeder als lerende.
- Maak een lijst van de factoren die van invloed zijn op de motivatie en houding van migrantenvrouwen ten opzichte van leren, gebaseerd op eigen kennis en ervaring in een omgeving voor volwassenenonderwijs.
- de sterke punten en beperkingen van verschillende beoordelingsmethoden vergelijken om te voldoen aan de beoordelingsvereisten en aan de individuele behoeften van de leerling om zijn prestaties en vorderingen te registreren.
- Leg factoren uit die bijdragen tot constructieve feedback en hoe dit kan bijdragen tot het beoordelingsproces en de progressie van migrantenvrouwen gedurende het hele migrantenvrouwenprogramma.
- Passende onderwijs- en leermiddelen selecteren op basis van diagnostische evaluatie om tegemoet te komen aan de behoeften van specifieke groepen lerenden.
- Kies een geschikte formatieve of summatieve beoordelingsmethode voor een bepaalde leercontext, rekening houdend met de leergroep en de beperkingen van de uitvoering, om aan te tonen dat de lerende een specifiek leerresultaat heeft bereikt.
- Bereidheid om te experimenteren met nieuwe formats voor de integratie van digitale technologie in onderwijsstrategieën en deze te ontwikkelen.

<b>Timing</b> (ongeveer)	<b>Stadium</b>	<b>Beschrijving van leeractiviteit/taak</b>	<b>Middelen</b>
	<b><i>Inleiding tot 6.2 Onderwijs- en leermiddelen en beoordelingen Module.</i></b>	<p><i>Presentatie door tutor over overzicht en inleiding van de module</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Welkom en inleiding</i></li> <li>● <i>Overzicht van de module</i></li> <li>● <i>Leerdoelen/doel van de cursus</i></li> <li>● <i>Wat wordt er van de leerlingen verwacht</i></li> </ul>	<p><i>Cursus Document: Cursusoverzicht - Onderwijs- en leermiddelen</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint-presentatie - leermiddelen voor onderwijs en opleiding</i></p>
	<b><i>Onderwijs- en leermiddelen</i></b>	<p><i>Hoe dragen onderwijs- en leermiddelen (TLR) bij tot het leren?</i></p> <p><i>Introductie van docenten in het gebruik van onderwijs- en leermiddelen.</i></p> <p><i>Discussie in de klas over hoe TLR's bijdragen tot leren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Aandacht en interesse wekken</i></li> <li>● <i>Versterking van de belangrijkste aspecten van het onderwerp (migrantenvrouwen in beeld)</i></li> <li>● <i>Optreden als centraal punt voor de reactie van de leerling</i></li> <li>● <i>Verscheidenheid toevoegen aan instructiemethoden</i></li> <li>● <i>Etc.</i></li> </ul>	

	<p><b><i>Gebruik van specifieke TLR</i></b></p> <p><i>Docent legt overwegingen uit bij de keuze van verschillende soorten TLR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Wat wilt u bereiken met de TLR</i></li> <li>● <i>Gebruik niet te veel TLR één type</i></li> <li>● <i>In verband met technologie TLR, heb back ups voor het geval het niet werkt</i></li> <li>● <i>Lay-out van de trainingsruimte en het blokkeren van visuals die u presenteert</i></li> </ul> <p><i>Discussie in de klas over de verschillende soorten TLR en het gebruik ervan</i></p> <p><i>Tutor verduidelijkt en verteld over geselecteerde opgesomde punten en vult eventuele ontbrekende gaten aan met aanvullende relevante TLR informatie.</i></p> <p><i>De docent moet doeltreffende strategieën bespreken/presenteren voor het vinden en evalueren van geschikte TLR om tegemoet te komen aan de onderwijs- en leerbehoeften.</i></p> <p><i>Migrantenvrouwen vullen activiteit/werkblad in: Online bronnen zoeken en selecteren</i></p>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint-presentatie - leermiddelen voor onderwijs en opleiding</i></p> <p><i>Activiteit/werkblad: Online bronnen zoeken en selecteren</i></p>
	<p><b><i>Gebruik van technologie in TLR</i></b></p> <p><i>Docentenpresentatie over het gebruik van technologie bij de productie van TLR</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Keuze van TLR om aan de onderwijs- en leerbehoeften te voldoen</i></li> <li>● <i>Aanpassing van papieren materiaal naar technologie gebaseerd</i></li> <li>● <i>Voors en tegens van Technologische conversie.</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint-presentatie - leermiddelen voor onderwijs en opleiding</i></p>

	<p><b>Formatieve beoordeling</b></p>	<p><i>Activiteit / Werkblad: Selecteren van leermiddelen</i></p> <p><i>Selecteer het meest geschikte les- en leermiddel ter ondersteuning van specifieke migrantenvrouwen en de gekozen lesmethode op basis van de verstrekte klassenbeschrijving.</i></p> <p><i>Migrantenvrouwen vullen activiteit/werkblad in: Selecteren van les- en leermiddelen</i></p>	<p><i>Activiteit/werkblad: Leer- en leermiddelen selecteren</i></p>
	<p><b>Beoordeling van vooruitgang en prestaties</b></p>	<p><i>Wat is onderwijsevaluatie en waarom is het nodig</i></p> <p><i>Tutor legt uit/presentatie over</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Wat is onderwijsevaluatie</i></li> <li>● <i>Waarom hebben we evaluaties nodig?</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint-presentatie - leermiddelen voor onderwijs en opleiding</i></p>
		<p><i>Soorten beoordelingen en hun doel</i></p> <p><i>De docent vraagt de klas of ze de 3 belangrijkste vormen van leerbeoordeling kunnen noemen.</i></p> <p><i>Docent bespreekt de 3 belangrijkste soorten beoordelingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Initiële /Diagnostische Beoordeling</i></li> <li>● <i>Formatieve beoordeling</i></li> <li>● <i>Summatieve beoordeling</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint-presentatie - leermiddelen voor onderwijs en opleiding</i></p>

	<p><i>Beoordelingsmethoden en verzamelen van bewijsmateriaal</i></p> <p><i>Docent bespreekt beginselen van beoordeling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Geldigheid</i></li> <li>● <i>Betrouwbaarheid</i></li> <li>● <i>Bewijsmateriaal / Registratie Voortgangs- en prestatiecriteria</i></li> </ul> <p><i>Bespreking in de klas van de soorten beoordelingsmethoden die worden gebruikt om de vorderingen en prestaties van de leerling te beoordelen (quiz/werkblad/activiteit/task/essay/demonstratie/enz.)</i></p> <p><i>De docent moet de geselecteerde punten verduidelijken en uitbreiden en eventuele ontbrekende informatie over aanvullende relevante beoordelingsinstrumenten/methoden aanvullen.</i></p>	<p><i>Uitrusting: Flipchart / Whiteboard</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint-presentatie - leermiddelen voor onderwijs en opleiding</i></p>
	<p><i>Docentenpresentatie over het gebruik van technologie bij de productie van beoordelingsmethoden met demonstratie van geselecteerde beschikbare middelen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Selectie van beoordelingsmethoden om tegemoet te komen aan onderwijs- en leerbehoeften</i></li> <li>● <i>Aanpassing van papieren materiaal naar op technologie gebaseerd</i></li> <li>● <i>Voors en tegens van Technologische conversie.</i></li> <li>● <i>Ondersteuning van inclusief leren</i></li> </ul> <p><i>Docentendemo over Moodle, Kahoot en Plickers</i></p>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint-presentatie - leermiddelen voor onderwijs en opleiding</i></p> <p><i>Tutor Demo: Moodle / Kahoot / Plickers</i></p>

	<p><b>Formatieve beoordeling</b></p>	<p><b>Activiteit / Werkblad:</b> <i>Selecteren van beoordelingsmethoden (6.2.6)</i>  <i>Kies op basis van de gegeven beschrijving de meest geschikte beoordeling om het verwante leerresultaat en inclusief leren te ondersteunen.</i></p> <p><i>Migrantenvrouwen vullen activiteit/werkblad in: Selecteren van beoordelingsmethoden</i></p>	<p><i>Activiteit/werkblad: Selecteren van beoordelingsmethoden</i></p>
	<p><b>Feedback geven aan migrantenvrouwen over hun leren, vooruitgang en prestaties.</b></p>	<p><b>Feedback geven</b></p> <p><i>Discussie in de klas over</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Reden voor het geven van feedback aan migrantenvrouwen en het belang ervan</i></li> <li>● <i>Belangrijkste elementen van goede feedback</i></li> </ul>	
	<p><b>Recapitulatie en summatieve beoordeling</b></p>	<p><b>Recap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>De tutor herhaalt de behandelde onderwerpen aan de hand van vragen en antwoorden met de klas over wat ze zich van elk behandeld onderdeel hebben herinnerd.</i></li> </ul>	
		<p><b>Eindbeoordeling</b></p> <p><i>Migrantenvrouwen: Assessment voltooien: Leer- en leermiddelen</i></p>	<p><i>Beoordeling: Leer- en onderwijsmiddelen</i></p>

## Planning en uitvoering om tegemoet te komen aan de behoeften van migrantenvrouwen in onderwijs en opleiding

### Doel van de eenheid

De opvoeder kan aantonen hoe hij kan plannen, inclusieve onderwijs- en leermethoden kan gebruiken en geschikte onderwijs- en leermiddelen en beoordelingsstrategieën kan selecteren, om te communiceren met migrantenvrouwen.

#### Leerresultaten:

Aan het einde van de sessie zullen migrantenvrouwen in staat zijn om:

- Leg het belang uit van diagnostische beoordelingen van migrantenvrouwen in het onderwijs- en planningsproces in een hand-out voor een groepsdiscussie.
- Een gestructureerd onderwijs- en leerplan ontwikkelen dat beantwoordt aan de doelstellingen en individuele behoeften van alle gespecificeerde migrantenvrouwen en aan de vereisten van het leerplan.
- Leer- en leermiddelen opnemen in een ontwikkeld lesplan ter ondersteuning van de onderwijs- en leerbehoeften van migrantenvrouwen.
- Kies geschikte beoordelingsmethoden in een uitgewerkt lesplan, rekening houdend met de leergroep en de beperkingen van het lesprogramma, om aan te tonen dat de leerling het vereiste leerresultaat heeft bereikt.
- Motiveer uw eigen selectie van onderwijs- en leermethoden en -middelen binnen uw gemaakte lesplan om aan de onderwijs- en leerbehoeften te voldoen.
- Bereidheid om te experimenteren met methoden en deze te veranderen om uw onderwijs- en leermethoden door reflectie te verbeteren.

<b>Timing</b> (ongeveer)	<b>Stadium</b>	<b>Beschrijving van leeractiviteit/taak</b>	<b>Middelen</b>
	<b><i>Inleiding tot module 6.3: Plannen en uitvoeren om tegemoet te komen aan de behoeften van migrantenvrouwen in onderwijs en opleiding.</i></b>	<p><i>Presentatie door tutor over overzicht en inleiding van de module</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Welkom en inleiding</i></li> <li>● <i>Overzicht van de module</i></li> <li>● <i>Leerdoelen/doel van de cursus</i></li> <li>● <i>Wat wordt er van de leerlingen verwacht</i></li> </ul>	<p><i>Cursus Document: Cursusoverzicht - Planning en uitvoering</i></p> <p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Plannen en afleveren</i></p>
	<b><i>Planning van de opleiding</i></b>	<p><i>Eerste beoordeling</i></p> <p><i>De docent geeft uitleg over het gebruik van initiële beoordelingen bij de planning van een les ter ondersteuning van op integratie gericht leren, waarbij wordt gekeken naar</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Onderwijsmethoden en leerstijlen</i></li> <li>● <i>Vereiste onderwijs- en leermiddelen</i></li> <li>● <i>Geschikte beoordelingscriteria</i></li> <li>● <i>SEN-ondersteunende instrumenten</i></li> <li>● <i>Gedifferentieerd leren plannen</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Plannen en afleveren</i></p> <p><i>Voorbeelddocument: Eerste beoordeling</i></p>



		<p><b>Lesplannen</b></p> <p><i>Discussie in de klas over wat er in een lesplan moet staan</i></p> <p><i>De docent demonstreert een standaard lesplansjabloon en bekijkt de afzonderlijke onderdelen.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Titel</i></li> <li>● <i>Leerdoel</i></li> <li>● <i>Timing</i></li> <li>● <i>Stadium</i></li> <li>● <i>Onderwijs- en leeractiviteit/taak</i></li> <li>● <i>Middelen</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Plannen en afleveren</i></p> <p><i>Voorbeelddocument: Blanco Lesplan</i></p> <p><i>Voorbeelddocument: Ingevuld Lesplan</i></p>
		<p><b>Planning</b></p> <p><i>Tutor geeft uitleg over het plannen van een les met interactieve activiteiten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Doelstellingen / leerdoelen omschrijven die beantwoorden aan de behoeften van migrantenvrouwen</i></li> <li>● <i>Les in coherente fasen verdelen</i></li> <li>● <i>Opzetten van klasactiviteiten</i></li> <li>● <i>Begrip controleren</i></li> <li>● <i>Wanneer en hoe feedback zal worden gegeven</i></li> <li>● <i>Controle van tempo en timing van onderwijs, activiteiten, beoordelingen en het instellen van pauzes</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Plannen en afleveren</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Planning voor gedifferentieerd leren (verschillende vaardigheidsniveaus, snelheid, enz.)</i></li> </ul>	
		<p><b><i>TLR kiezen</i></b></p> <p><i>Klassikale discussie over het selecteren van TLR om uw T&amp;L te ondersteunen op basis van uw klasprofielen uit de eerste beoordelingen. (Gepresenteerd op Visual Aid)</i></p> <p><i>Kijk naar:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Leermiddelen (presentaties, video's, voorbeelden)</i></li> <li>• <i>Leermiddelen (handleidingen, werkbladen)</i></li> </ul>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Plannen en afleveren</i></p>
		<p><b><i>Selecteren van beoordelingsmethoden</i></b></p> <p><i>Klassikale discussie over het selecteren van beoordelingsmethoden op basis van uw leerlingprofielen, van eerste beoordelingen tot het registreren van vooruitgang en prestaties.</i></p> <p><i>(Gepresenteerd op Visual Aid)</i></p>	<p><i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Plannen en afleveren</i></p>

	<b>Formatieve beoordeling</b>	<b>Online Activiteit / Werkblad: Lesplan Vul</b> <i>de ontbrekende gaten in het lesplan aan met de juiste activiteiten, hulpmiddelen en beoordelingsmethoden die passen bij het profiel van de leerling van uw klas, waaruit blijkt dat er sprake is van inclusieve praktijken.</i>	<i>Activiteit/werkblad: Lesplannen</i>
	<b>Rechtvaardiging en herziening</b>	<b>Rechtvaardigen van eigen keuze van onderwijzen en leren</b> <i>Klassikale discussie over de evaluatie van de eigen onderwijsstrategieën en de keuze van middelen en beoordelingsmethoden.</i> <i>Kijk naar formatieve beoordeling: Lesplan: Migrantenvrouwen te bespreken</i> <ul style="list-style-type: none"><li>● <i>Waarom heb ik de gekozen lesmethode gekozen?</i></li><li>● <i>Waarom heb ik die specifieke leermiddelen gekozen?</i></li><li>● <i>Kwamen mijn selecties tegemoet aan de behoeften en eisen van migrantenvrouwen?</i></li><li>● <i>Zou ik veranderingen aanbrengen in de lesplannen en de geselecteerde bronnen en beoordelingen als ik de cursus opnieuw zou doen?</i></li></ul>	<i>Visueel hulpmiddel: PowerPoint Presentatie - Plannen en afleveren</i>
	<b>Herhaling en formatieve beoordeling</b>	<b>Recap</b> <i>De tutor herhaalt de behandelde onderwerpen aan de hand van vragen en antwoorden met de klas over wat ze zich van elk behandeld onderdeel hebben herinnerd.</i>	
		<b>Eindbeoordeling</b> <i>Interactieve quiz over alle onderwerpen die in deze module aan bod komen.</i>	<i>Beoordeling: Planning en uitvoering</i>

## REFERENTIES

- Annette Risberg, Laurence Romani, Ondertewerkstelling van hoogopgeleide migranten: Een organisatorische logica die de 'normaliteit' van bedrijven beschermt , The Tavistock Institute, Feb. 2021
- Atkinson, M. (2018). Mentorschap voor vluchtelingen: Het delen van de reis. *Vrede en Conflict: Tijdschrift voor Vredespsychologie*, 24(3), 338-342.
- Bonjour, Saskia, en Jan Willem Duyvendak. 2018. "De 'migrant met slechte vooruitzichten': Racialized Intersections of Class and Culture in Dutch Inburgering Debates." *Etnische en Rassenstudies* 41 (5): 882-900.
- Paul Mepschen Willem Duyvendak. 2018. De culturalisering van burgerschap en de politiek van alledag. Autochtonie & superdiversiteit in Amsterdam. In boek: *The Routledge Handbook of the Governance of Migration and Diversity in Cities* Uitgever: Routledge.
- de Waal, T. M. (2017). Voorwaardelijk erbij horen: Een juridisch-filosofisch onderzoek naar integratie-eisen voor immigranten in Europa.
- Edmondson Bell-Smith, E. L. J., & Nkomo, S. M. (2017). Postface: Reflecties op de meervoudige gezichten van mentoring in de eenentwintigste eeuw. In A. J. Murrell & S. Blake-Beard (Eds.), *Mentoring diverse leiders: Het creëren van verandering voor mensen, processen, en paradigma's* (pp. 235-244). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Gardner, H. (1999). *Intelligentie opnieuw geformuleerd: Multiple Intelligences for the 21<sup>st</sup> Century*, Basic Books, ISBN 978-0-465-02611-1.
- Janssen S., Mark van Vuuren, Menno D.T. de Jong (2015) *Informal Mentoring at Work: A Review and Suggestions for Future Research*//*International Journal of Management Reviews*, Vol. 00, 1-20
- Kate F.PlourdeM.P.H.a Nicole B.IppolitiM.P.H.a GeetaNandaDr.P.H., M.H.S.b Donna R.McCarragher Ph.D. , *Mentoring Interventions and the Impact of Protective Assets on the Reproductive Health of Adolescent Girls and Young Women*, *Journal of Adolescent Health*, Volume 61, Issue 2, August 2017, Pages 131-139
- Knowles, M. (1980). *De moderne praktijk van volwassenenonderwijs. Van Pedagogie naar Andragogie*. New York: De Adult Education Company.
- Laura Goodwin PhD, BSc, Aled Jones PhD, BN (Hons) RMN, RN (Adult), FETC, Billie Hunter CBE, PhD, PGCE, B.Nurs, PG Diploma in Midwifery, *Addressing social inequity through improving relational care: Een sociaal-ecologisch model gebaseerd op de ervaringen van migrantenvrouwen en vroedvrouwen in Zuid-Wales*, *Health Expectations* , Wiley online library, 2021
- Wahlgren B., Geiger T. (2015). *Integratie door volwasseneneducatie en bij- en nascholing* Nationaal Centrum voor Competentieontwikkeling, de Deense School voor Educatie, Universiteit van Aarhus.

## CONTACTEN

### **NGO More Mosaic, Zweden**

projecten (at) moremosaic.eu

<https://www.moremosaic.eu/>



### **Prometeo, Italië**

[asprometeo \(at\) alice.it](mailto:asprometeo@alice.it)

[asprometeo.altervista.org](http://asprometeo.altervista.org)



### **S.A.F.E. Projects, Nederland**

safeprojectsforyou (at) gmail.com

<http://www.projectsforyou.eu/en/home-2/>



De steun van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie houdt geen goedkeuring van de inhoud in. De inhoud geeft de standpunten van de auteurs weer en de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de daarin opgenomen informatie.