PROJECT N°2020-1-FR01-KA204-080342

E-LEARNING HANDLEIDING VOOR E-TUTORS

MIGRANTECH

Een springplank voor de opleiding en tewerkstelling van migranten en vluchtelingen

Dit project wordt gefinancierd met de steun van de Europese Commissie. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die erin is vervat.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

INHOUDSTAFEL

INLEDING 2

Over Migrantech 2

Wat is het doel van deze handleiding ? 3

Inzetbaarheidsvaardigheden voor migranten en vluchtelingen 4

De rol van de e-tutoren 9

DE MIGRANTECH TRAINING KIT 10

E-modules: de pedagogische aanpak van Migrantech 11

Begeleiding van studenten doorheen de Migrantech cursus 20

De lerenden helpen om het opleidingstraject in autonomie te volgen. 25

Migrantech-tools voor zelfbeoordeling en certificering van verworven vaardigheden 27

APPENDIX 29

Hoe werden de Migrantech e-modules ontwikkeld?

BEGRIPPENLIJST 33

INLEIDING

OVER MIGRANTECH

Het Migrantech-project heeft als doel migranten, vluchtelingen en professionals die met dit publiek werken een e-learning traject aan te bieden dat bestaat uit 40 e-modules die hen in staat zullen stellen de vaardigheden te ontwikkelen die het meest nodig zijn op de arbeidsmarkt (digitale, sleutel- en transversale vaardigheden), en zo hun leren, inzetbaarheid en sociale inclusie te ondersteunen.

Dit project is een tweejarig strategisch partnerschap (2020-2022) dat wordt gecoördineerd door AMSED (Frankrijk), in samenwerking met Familles du Monde vzw (België), Anatolia Youth Association (Turkije) en Factor Social (Portugal).

Onze doelstellingen :

- De meest relevante vaardigheidsbehoeften van bedrijven en werkgevers, ondernemingen begrijpen en vaststellen;
- Opvoeders en professionals in staat stellen hun kennis te verbreden en aan te passen en vaardigheden te ontwikkelen, die als springplank kunnen dienen om hun publiek dichter bij de arbeidsmarkt te brengen;
- Op maat gesneden e-learningtools en -methoden aanreiken aan professionals die met migranten en vluchtelingen werken, om hun socio-professionele integratie te vergemakkelijken;
- Onderwijs en opleiding als sleutelelement in de bevordering van sociale cohesie en integratieprocessen;
- Bevordering van het samenleven van de maatschappij en de migranten- en/of vluchtelingengemeenschappen;
- Discriminatie van migranten en vluchtelingen bestrijden;

WAT IS HET DOEL VAN DEZE HANDLEIDING ?

Deze handleiding is bedoeld voor professionals op het gebied van werkgelegenheid, integratie en opleiding die met migranten en/of vluchtelingen werken. Het is ontworpen als een hulpmiddel om hen te helpen het digitale platform Migrantech te begrijpen en de behoeften en vaardigheden van de gebruikers-leerlingen te identificeren om hun cliënten door het Migrantech-opleidingsprogramma te begeleiden.

Met behulp van deze handleiding zult u in staat zijn om:

- Het vaardigheidsniveau van uw publiek bepalen
- Een opleidingstraject structureren en plannen, dat beantwoordt aan hun opleidingsbehoeften.
- Volwassen lerenden ondersteunen bij de ontwikkeling van hun vaardigheden en ze dichter brengen bij de vaardigheden die door bedrijven worden gezocht.
- De erkenning en certificering ondersteunen van online en niet-formeel leren vanuit de Migrantech-ervaring.

INZETBAARHEIDSVAARDIGHEDEN VOOR MIGRANTEN EN VLUCHTELINGEN

De belangrijkste doelstelling van het Migrantech-project is het bevorderen van de inzetbaarheid van migranten en vluchtelingen door het gebruik van leermiddelen en -methoden die beschikbaar zijn op een digitaal platform, waaronder een kit bestaande uit 40 e-modules. Om dit doel te bereiken is het van essentieel belang om de relevantie van het voorgestelde opleidingstraject te waarborgen, dat de ontwikkeling van vaardigheden mogelijk moet maken die in de beroepsomgeving kunnen worden toegepast, zowel op het niveau van het zoeken naar een baan als op het niveau van de installatie in de werkomgeving.

Daarom was het identificeren en begrijpen van de belangrijkste en meest geschikte vaardigheidsbehoeften waarnaar werkgevers op zoek zijn, het uitgangspunt van het project. Aangezien de structuur van de e-modules migranten en vluchtelingen moet ondersteunen in hun socio-professionele inclusie, is het belangrijk om eerst de context en de situatie te begrijpen waarin ze zich bevinden in hun gastlanden. **Daarom hebben de partners een onderzoek uitgevoerd naar de belangrijkste, transversale en digitale competenties die het meest relevant zijn voor een betere toegang tot werk voor migranten en vluchtelingen.** De analyse van de resultaten van dit onderzoek werd vervolgens gebruikt als referentie voor de ontwikkeling van het opleidingsprogramma.

Deze enquête werd gehouden bij de drie belangrijkste doelgroepen van het project in de vier partnerlanden (Frankrijk, Portugal, België en Turkije), namelijk 100 werkgelegenheids- en opleidingsprofessionals die met migranten en/of vluchtelingen werken, 100 migranten en/of vluchtelingen die onlangs werk hadden gevonden of ondernemer waren en ten slotte 80 bedrijven die migranten en/of vluchtelingen hadden aangeworven. **Aan deze verschillende doelgroepen werden drie vragenlijsten over de thema's "sleutelvaardigheden die nuttig zijn op de arbeidsmarkt", "het zoeken naar werk en inzetbaarheid", "belemmeringen voor inzetbaarheid", "beroepsopleiding en arbeidssatisfactie" voorgelegd.** Om het project zo efficiënt mogelijk op te bouwen, leek het de partners immers essentieel om rekening te houden met de positie van de bedrijven, de onderwijs- en beroepsopleidingsdeskundigen en die van de migranten en vluchtelingen zelf.

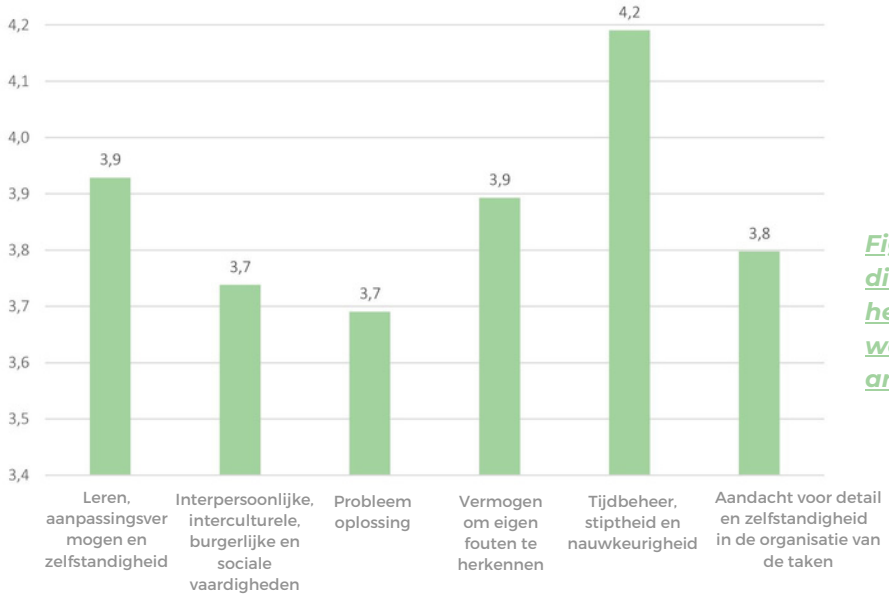
Het eerste deel van deze werkzaamheden bestond uit een documentatieonderzoek dat met alle partnerorganisaties is uitgevoerd, met inbegrip van resultaten over de belangrijkste belemmeringen waarmee migranten en vluchtelingen worden geconfronteerd, sociaal-demografische informatie over hen of de arbeidssectoren die het meest in aanmerking komen om hen in de partnerlanden aan te werven.

Het tweede deel richt zich op de vaardigheden waarnaar werkgevers op de arbeidsmarkt op zoek zijn. De drie benaderde doelgroepen werden ondervraagd over enkele van de sleutelcompetenties die in Aanbeveling 200/962/EG van de Raad van de Europese Unie worden opgesomd.

Laatstgenoemde definieert sleutelcompetenties als "het vermogen om in uiteenlopende situaties passend te handelen en te reageren door de inzet en combinatie van persoonlijke kennis, attitudes en procedures, in een specifieke, zinvolle en gedocumenteerde context. Zij worden vaak beschouwd als de belichaming van het vermogen van een individu om specifieke kennis, vaardigheden en attitudes te gebruiken en te combineren, waaruit persoonlijke en professionele waarden blijken, teneinde werkactiviteiten uit te voeren met de vereiste kwaliteitsnorm.

- **Werkgevers:**

Zoals uit de bovenstaande grafiek blijkt, zijn de vaardigheden die het vaakst als belangrijk worden beschouwd door bedrijven die migranten/vluchtelingen in dienst hebben, **tijdbeheer**, gevolgd door **leren, aanpassingsvermogen en zelfstandigheid**, dan het **vermogen om eigen fouten te herkennen**, en ten slotte **interpersoonlijke, interculturele, burgerlijke en sociale vaardigheden**, alsmede **probleemoplossende vaardigheden**. Ook professioneel gedrag en zelfvertrouwen vallen hieronder.

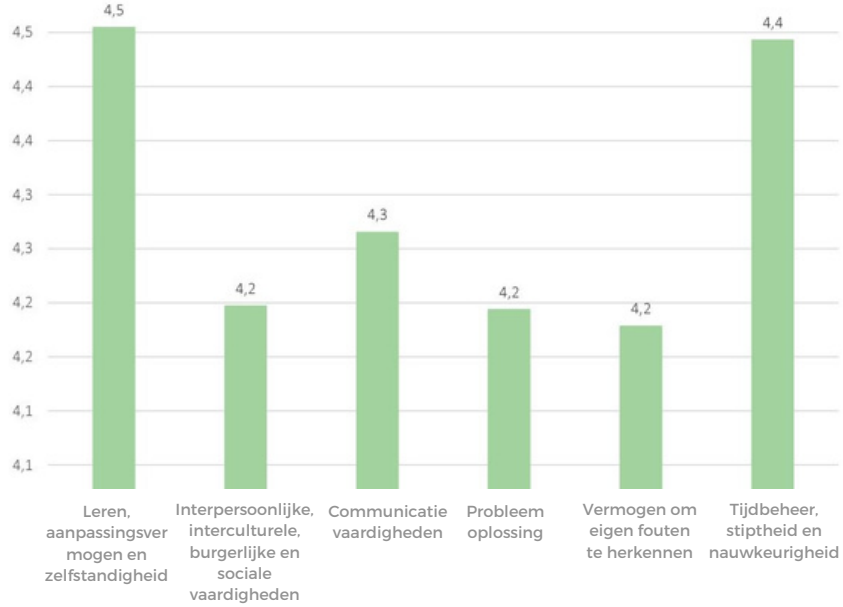


Figuur 1. Competenties die volgens werkgevers het meest gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt

- **Werkgelegenheid en opleiding professionals:**

Volgens werkgelegenheids- en opleidingprofessionals waren **leren, aanpassingsvermogen en zelfstandigheid** de meest gewaardeerde vaardigheden, gevolgd door **tijdbeheer** en **communicatievaardigheden**. **Interpersoonlijke, interculturele, burgerlijke en sociale vaardigheden**, **probleemoplossing** en het **herkennen van eigen fouten** werden op hetzelfde niveau geplaatst.

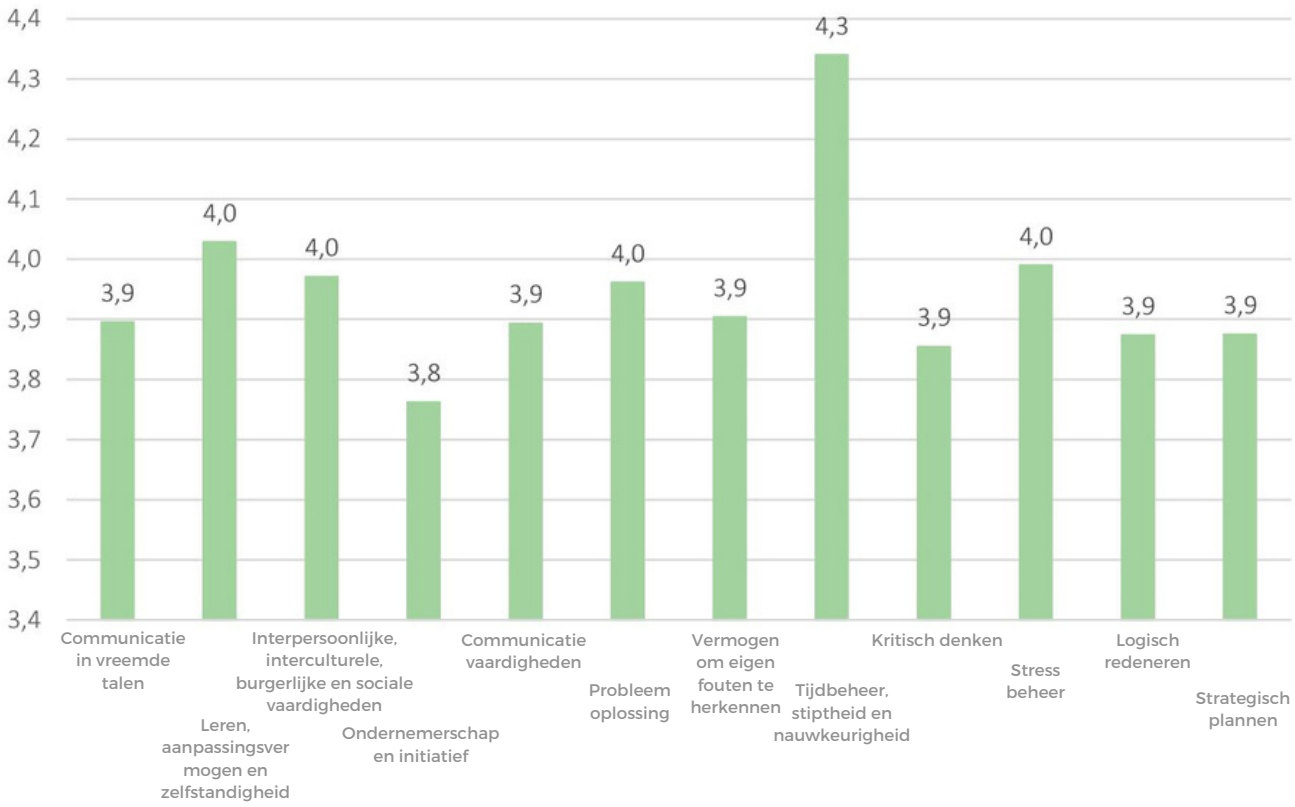
Ook kan worden opgemerkt dat wiskundige vaardigheden en basisvaardigheden op het gebied van exacte wetenschappen en technologie, die in Aanbeveling 2006/962/EG van de Raad van de Europese Unie worden genoemd, het minst gezocht waren.



Figuur 2. Competenties die volgens beroepsbeoefenaren in beroepsonderwijs en -opleiding het meest gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt

- **Migranten en vluchtelingen**

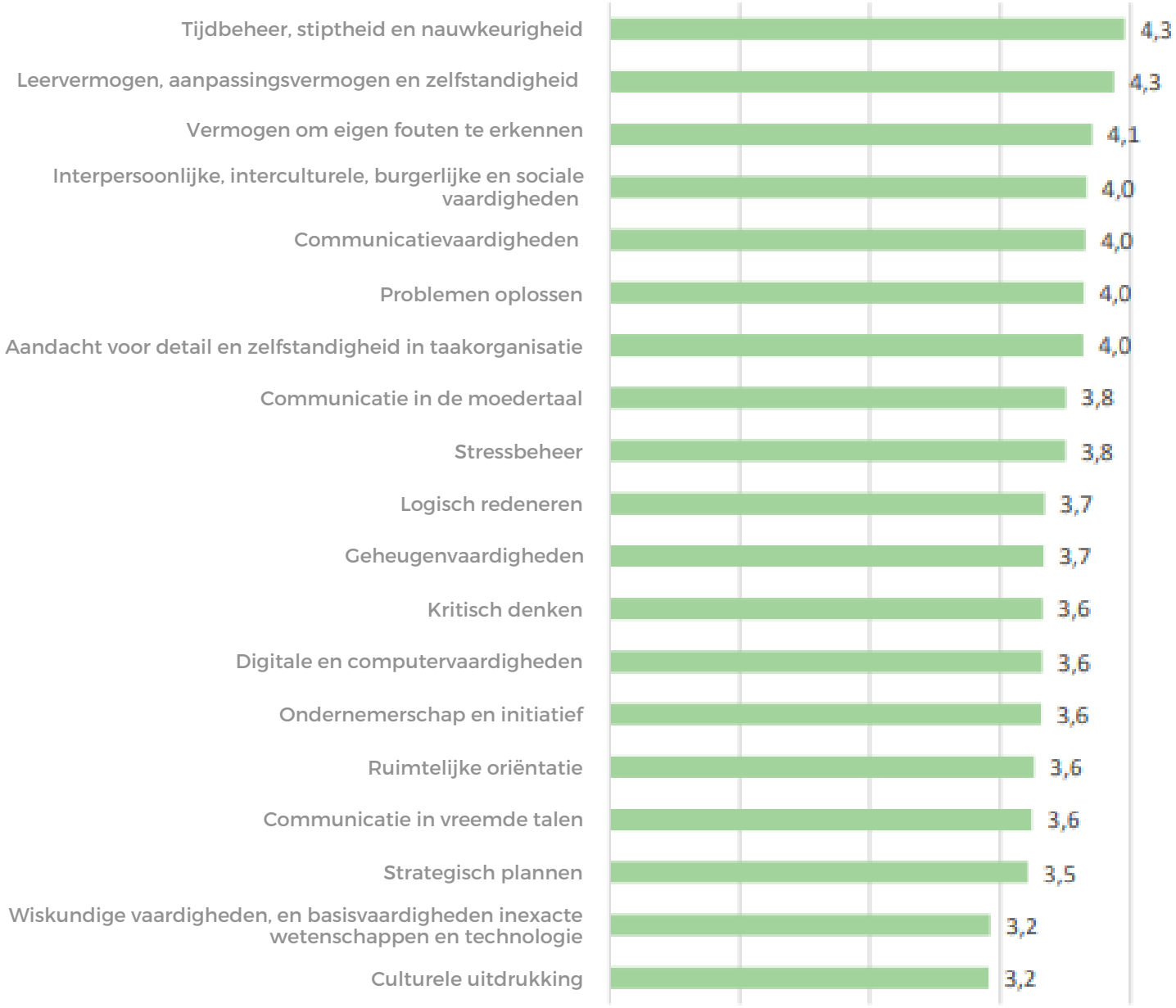
Een groot deel van de deelnemers verblijft sinds minder dan 5 jaar in hun gastland (56%), en de meesten van hen hadden geen hoger onderwijs gevolgd (53,2%). Dit kan een interessante factor zijn om in overweging te nemen, aangezien een laag opleidingsniveau een ernstige belemmering kan vormen bij het vinden van een baan. Voor migranten en vluchtelingen werden **tijdbeheer**, **stressbeheer**, **probleemoplossing, leervaardigheden**, **autonomie en aanpassingsvermogen**, **interpersoonlijke, interculturele, burgerlijke en sociale vaardigheden** genoemd als de meest gezochte vaardigheden op de arbeidsmarkt. Als afspiegeling van professionals op het gebied van werkgelegenheid en opleiding werden wiskundevaardigheden en basisvaardigheden op het gebied van wetenschap en technologie het minst genoemd.



Figuur 3. Competenties die volgens migranten en vluchtelingen het meest gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt

De projectpartners wilden ook een grondige analyse maken van de vaardigheden die het meest gewaardeerd worden op de arbeidsmarkt, door rechtstreeks interviews af te nemen bij werkgevers, arbeidsmarktdeskundigen en werkgelegenheids- en opleidingsdeskundigen. Dit hielp om een meer globaal beeld te krijgen van de belangrijkste vaardigheden voor een betere professionele integratie van migranten en vluchtelingen.
Volgens deze studie zijn de meest gevraagde vaardigheden: **tijdbeheer**, **stiptheid en nauwkeurigheid**, **leren-, aanpassingsvermogen en zelfstandigheid**, en het **vermogen om eigen fouten te herkennen**. Andere vaardigheden zijn **ondernemerschap en initiatief**, **memoriseren**, **probleemoplossend vermogen**, **aandacht voor details**, **organisatorische vaardigheden**. en **emotionele vaardigheden**.

De enquêteresultaten vertoonden enige consistentie in de antwoorden van de drie doelgroepen. De hieronder vermelde vaardigheden werden erkend als de belangrijkste op de arbeidsmarkt. Deze gegevens werden gebruikt als referentie voor het opleidingstraject dat in het kader van het Migrantech-project werd ontwikkeld en dat in deze handleiding nader besproken zal worden.



Figuur 4 Overzicht van de meest gewaardeerde competenties

Voor een succesvolle training:

Het algemene en exhaustieve aspect van dit platform vereist voorbereiding en speciale aandacht van de e-tutor wat betreft de kwaliteit van de opleiding die hij zal geven. Daarom hebben wij de stappen vastgesteld die een optimaal gebruik en leren van Migrantech mogelijk maken.

1 Motivatie opbouwen door het nut van de cursus uit te leggen

Het kan moeilijk zijn om een volwassene met eerdere levenservaring te motiveren om een cursus te volgen. In dit geval is de beste manier om de leerling te laten investeren in de cursus
- duidelijk uit te leggen hoe de cursus van nut zal zijn en hoe deze in het dagelijks leven zal worden gebruikt
- concrete voorbeelden te geven door situaties voor te stellen waarin de ontwikkelde vaardigheden kunnen worden toegepast.

2 Bewustmaking van de opleidingsbehoeften

Dit geldt met name voor zachte vaardigheden, die in onze e-modules sterk aanwezig zijn (communicatievaardigheden, probleemoplossing, stress- en tijdmanagement, enzovoort). Soft skills, in tegenstelling tot hard skills of technische vaardigheden, zijn vaardigheden die vaak verband houden met menselijke kwaliteiten en persoonlijkheid, die minder belangrijk kunnen lijken voor sommige mensen die meer technische vaardigheden (zoals digitale vaardigheden) willen ontwikkelen. Sommige mensen kunnen ook denken dat zachte vaardigheden van nature niet kunnen worden "aangeleerd" en inherent zijn aan bepaalde persoonlijkheden. Het is daarom van essentieel belang de juiste woorden te vinden om migranten en vluchtelingen bewust te maken van het fundamentele belang van deze niet-technische vaardigheden, die net zo nuttig zijn voor sociale en professionele integratie.

3 Het verband met de werkelijkheid uitleggen

Een van de doeltreffendste manieren om motivatie en begrip voor opleidingsbehoeften te creëren, is het opleidingstraject aan de realiteit te koppelen. Bedrijven die migranten en vluchtelingen in dienst hebben, hebben hun mening gegeven over de vaardigheden die op de arbeidsmarkt het meest worden gewaardeerd. Daarom zijn de e-modules zo ontworpen dat deze vaardigheden kunnen worden ontwikkeld en dat met zo veel mogelijk succes naar een baan kan worden gezocht. Uitleg over het verband tussen het opleidingstraject en de realiteit van de arbeidsmarkt lijkt de beste manier te zijn om een maximale investering van migranten en vluchtelingen te verkrijgen.

4 Een interactieve aanpak

Het voorstellen van mondelinge uitwisselingen en de realisatie van oefeningen of simulaties maakt een betere memorisatie mogelijk, maakt de relevantie van de cursussen begrijpelijk en maakt de opleiding aantrekkelijker. Het is belangrijk dat men zin krijgt om te leren, wat zelden het geval is bij gebrek aan interactiviteit.

Er zijn nog andere specifieke elementen waarmee rekening moet worden gehouden bij de opleiding van migranten en vluchtelingen:

In de eerste plaats vereist een doeltreffende opleiding een aanpassing aan de verschillende profielen van de lerende gebruikers. Met dit in gedachten zijn de modules op het MigranTech-platform zo inclusief mogelijk ontworpen, met inhoud die nuttig is voor alle soorten profielen, inclusief mensen met een handicap, met modules die vooral gericht zijn op gezondheid en het zoeken naar werk voor mensen met een handicap. De leerlingen zullen echter van elkaar verschillen wanneer zij de cursus volgen, vanwege hun vooraf verworven vaardigheden, hun verschillende kwalificatieniveaus, maar ook vanwege hun eigen specifieke kenmerken en persoonlijkheden, zoals een grotere gevoeligheid voor interactieve oefeningen in hun leerproces, verschillen in snelheid en memorisatie, autonomie, enz.

Vervolgens zal tijd moeten worden genomen om elk van deze elementen in overweging te nemen door het leertempo aan te passen, maar ook, op een meer concrete manier, het niveau van de taal en de woordenschat.

De grootste moeilijkheid waarmee migranten en vluchtelingen over het algemeen worden geconfronteerd, is de taalbarrière. Om die te overwinnen moeten de coaches in staat zijn een evenwicht te vinden tussen de nauwkeurigheid en de eenvoud van de gebruikte woordenschat om de informatie die in het opleidingstraject van het project beschikbaar is zo duidelijk en begrijpelijk mogelijk uit te leggen. Dit betekent dat zij in staat moeten zijn zinnen te herformuleren en dat zij de specifieke technische woordenschat moeten kennen die soms in de modules wordt gebruikt, zodat deze op een eenvoudige manier kan worden uitgelegd.

Idealiter zouden de modules volledig moeten worden begrepen, terwijl tegelijkertijd de gebruikte en op het eerste gezicht niet begrepen termen worden gebruikt om de woordenschat van migranten en vluchtelingen te verbeteren en zo de taalbarrière te overwinnen. De rol van de e-tutor zou erin bestaan te zorgen voor het begrip van het opleidingstraject en tegelijkertijd bij te dragen tot de verbetering van bepaalde vaardigheden van het doelpubliek, te beginnen met de taalvaardigheid.

De begeleider moet ook een zekere praktische dimensie kunnen geven aan de opleiding, die eerder theoretisch van opzet is. Het kan moeilijk zijn om precies te begrijpen in welke situaties de in de modules verstrekte informatie kan worden toegepast; het is dus aan de e-tutors om deze vraag te beantwoorden, bijvoorbeeld door de nadruk te leggen op interactieve activiteiten.

DE ROL VAN DE E-TUTOREN

In de context van volwasseneneducatie kan het begrip begeleiding in verband worden gebracht met beroepsidentiteit, beroepsontwikkeling en de ontwikkeling van individuele vaardigheden. Het doel van de coach met de migrant of vluchteling met wie hij/zij werkt, is te zoeken naar de beste middelen voor zijn/haar sociaal-professionele integratie.

Dit online platform heeft tot doel niet-formeel onderwijs te bieden aan migranten en/of vluchtelingen. Het is belangrijk voor ogen te houden dat de modules bedoeld zijn om algemene kennis over de arbeidswereld bij te brengen en deze mensen voor te bereiden op de verwachtingen van het beroepsleven. Het doel is dus eerder om hen te helpen globale vaardigheden te ontwikkelen dan om hen specifieke kennis bij te brengen.

DE MIGRANTECH TRAININGKIT

De ontwikkeling van de Migrantech-trainingkit is de belangrijkste doelstelling van het project. Deze bestaat uit veertig e-modules op een digitaal platform migrantech.org, die door de partnerlanden zijn ontwikkeld voor migranten en vluchtelingen die in Europa en Turkije wonen, en voor e-tutoren die met hen werken.
Door middel van de e-modules richt het digitale platform zich op het aanbieden van e-learning instrumenten en methoden om de inzetbaarheid en het leerniveau van migranten en vluchtelingen te ondersteunen. De resultaten van de enquête uitgevoerd onder professionals op het gebied van werkgelegenheid en opleiding, werkgevers die migranten en vluchtelingen in dienst nemen en migranten en vluchtelingen zelf, en die in de inleiding van onze handleiding zijn gepresenteerd, hebben als referentiekader gediend voor de ontwikkeling van dit opleidingstraject; elke e-module is ontworpen om de verwerving mogelijk te maken van bepaalde vaardigheden waarnaar op de arbeidsmarkt actief wordt gezocht. Om de cursus beter te begrijpen en de doelstellingen van de leerlingen beter te bereiken, zijn de e-modules onderverdeeld in 5 categorieën die verband houden met vaardigheden die op de arbeidsmarkt worden gewaardeerd en die de verwerving van kennis mogelijk maken die nodig is voor socio-professionele integratie. Deze categorieën zijn: geestelijke gezondheid en welzijn op het werk, professionele communicatie, zachte vaardigheden, digitale vaardigheden en ten slotte het zoeken naar een baan en bedrijfsoprichting.

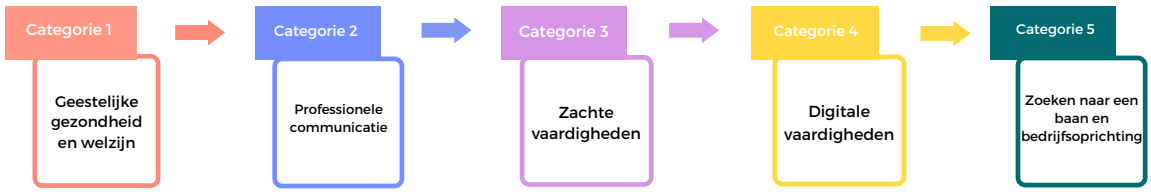
Om elke module leesbaarder te maken, zijn ze onderverdeeld in secties, die op hun beurt weer zijn onderverdeeld in subsecties. Elk van hen omvat een theoretisch aspect dat wordt geïllustreerd door interactieve, praktische oefeningen en open vragen, om de inhoud van de cursus aantrekkelijker te maken, een betere memorisatie van de informatie mogelijk te maken en de leerlingen een stem te geven.

Om een zo groot mogelijk aantal migranten en vluchtelingen te bereiken, is het platform en dus ook de modules in 5 talen vertaald: Engels, Frans, Turks, Portugees en Nederlands.

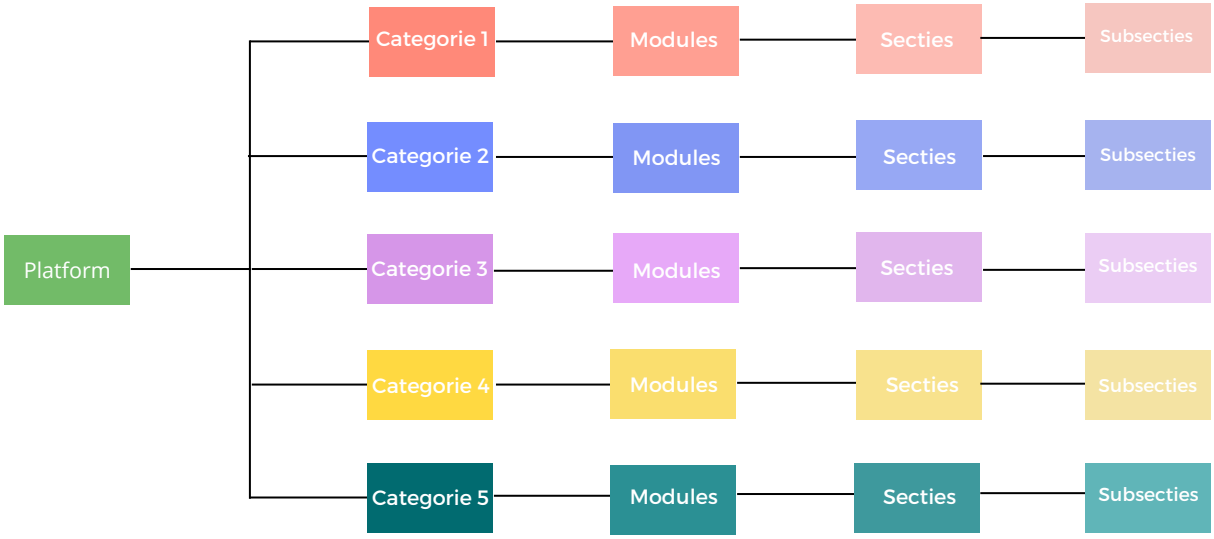
E-MODULES: DE PEDAGOGISCHE AANPAK VAN MIGRANTECH

Het doel is dat de lerende-gebruiker een maximum vaardigheden ontwikkelt door het volledige opleidingstraject te doorlopen dat beschikbaar is op het migrantech.org platform. Het omvat 40 e-modules verdeeld in 5 categorieën, die zijn vastgesteld op basis van de negentien competenties die tijdens het projectonderzoek zijn bestudeerd, en die een betere leesbaarheid en navigatie van het opleidingstraject mogelijk maken.

- Geestelijke gezondheid en welzijn
- Professionele communicatie
- Zachte en transversale vaardigheden
- Digitale vaardigheden
- Zoeken naar een baan en bedrijfsoprichting



§ 1. Structuur van de opleiding op het platform



Elke e-module bestaat uit minimaal drie delen, die zelf weer onderverdeeld zijn in verschillende subdelen om de leesbaarheid en begrijpelijkheid van de inhoud te bevorderen. Zij omvatten theoretische cursussen over het thema van de module, maar ook praktische en interactieve oefeningen

§ 2. Voorstelling van de e-modules per categorie

Welzijn en geestelijke gezondheid op het werk			
Titel van de modules	**Modaliteiten**	**Leerdoelen**	**Leermethoden**
Wat is trauma?	• Definitie van trauma • Implicatie van trauma op de ontwikkeling van de hersenen • Het "vecht, vlucht, bevries" mechanisme • Weerbaarheid	• In staat zijn een trauma te herkennen • De mechanismen van een traumatische ervaring begrijpen • Het belang begrijpen van het overwinnen van een trauma	• Theoretische cursus • Quizzen • Woordenlijst • Eindevaluatie
Mindfulness op het werk	• Definitie van mindfulness en hoe het te beoefenen • Functioneren en luisteren naar je emoties • Omgaan met stress en het zenuwstelsel • Betekenis en fasen van burn-out • Het belang van ademhaling	• Begrijpen wat mindfulness is • Het verbeteren van stress en emotioneel management • Je emoties begrijpen • Leren over tools en strategieën om je emoties te beheersen	• Theoretische cursus • Quizzen • Open vragen • Praktische oefeningen (ademhaling) • Woordenlijst • Eindevaluatie
Zelf-vertrouwen ontwikkelen	• Definitie van zelfvertrouwen • Voorstelling van oefeningen om het zelfvertrouwen te verbeteren • Methoden om zelfvertrouwen op het werk te krijgen	• Het verbeteren van uw zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde • Methodes en oefeningen voor persoonlijke ontwikkeling in praktijk brengen • Bewust worden van het belang van zelfvertrouwen • Meer zelfvertrouwen verwerven om uw doelen te bereiken	• Vragenlijst over het niveau van zelfvertrouwen van de leerling • Theoretische cursus • Dagelijkse, wekelijkse en maandelijkse oefeningen (ontspanning, sportactiviteiten, enz.) • Case studies en praktische oefeningen • Samenvattende posters en infographics • Eindevaluatie • Woordenlijst

Titel van de modules	Modaliteiten	Leerdoelen	Leermethoden
Geestelijke gezondheid op het werk Aanpassingsproces (5 e-modules)			
1. Geestelijke Gezondheid, zelfwaardering en emoties	• Geestelijke Gezondheid • Zelfwaardering • Emoties	• Definitie van de belangrijkste concepten van geestelijke gezondheid in de context van werkgelegenheid en migratie • Inzicht in en bewustzijn van de belangrijkste concepten • De gevolgen voor de geestelijke gezondheid in voorbeelden identificeren • De gevolgen voor de inzetbaarheid van migranten in kaart brengen • Leren omgaan met de obstakels van het migratieproces • Hoe kan ik mijn geestelijke gezondheidstoestand beoordelen? • Hoe kan ik mijn mentale gezondheid beter beheren • Mijn eigen proces en de impact op mijn mentale gezondheid identificeren / analyseren	• Theoretische cursus • Quiz over begrip • Open vragen • Situationele en reflectieve oefeningen • Praktische zelfbeoordeling soefeningen
2. Stress, migratie and migratie proces	• Stressoren • Stress • Migratie • Migrant • Integratie • Migratieproces • Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG) • Rouw		
3. Migratie rouwproces	• Familie • Cultuur • Sociale status • Fysieke integriteit • Belonging • Aarde • Taal • Casus		
4.Kenmerken van degenen die zich verplaatst hebben	• Angst • Mensenrechten en geestelijke gezondheid • Kwetsbaarheid • Stress • De 12 kenmerken van het migratie rouwproces • Psychosociale gezondheid		
5. Kenmerken van degenen die zich niet verplaatst hebben	• De 12 kenmerken van het migratie rouwproces • Quiz : het gevoel te behoren • Techniek van stressbeheer		

Professionele communicatie			
Titel van de modules	**Modaliteiten**	**Leerdoelen**	**Leermethoden**
Rechten en plichten van de werknemer/werkneemsters	• Betekenis en werking van het arbeidsrecht • Wettelijke arbeidsvoorwaarden van werknemers • De strijd tegen discriminatie • Gelijke behandeling van mannen en vrouwen • Zwartwerk • Sociaal-professionele integratie van niet-Europese migranten	• Kennis van de veiligheidsrechten van werknemers • De wettelijke arbeidsvoorwaarden en het beleid van de werkomgeving kennen • Kennis verwerven van het Europese arbeidsrecht	• Theoretische cursus • Quizzen
Interculturele communicatie in de professionele omgeving	• De betekenis van interculturele communicatie • Het belang van interculturele communicatie in het bedrijfsleven • De obstakels voor interculturele communicatie • Praten over onze eigen cultuur en ons cultureel referentiekader • Methoden om interculturele communicatie te verbeteren	• Verbeteren van communicatievaardigheden in de professionele omgeving • Vertrouwd raken met collega's en het management • Het verschil in sociale codes tussen landen en culturen begrijpen • Uit uw culturele referentiekader stappen om anderen te begrijpen	• Theoretische cursus • Quizzen • Voorbeelden uit de praktijk • Presentatie van goede praktijken (studiebegeleidingssysteem, sociaal-professionele integratieprogramma's, enz.) • Woordenlijst
Zakelijke taal	• Termen uit de zakelijke taal • Taal te gebruiken in een interview en presentatie • Taal te gebruiken in interacties met collega's • Termen te gebruiken in een vergadering • Zakelijke communicatie • Zakenreizen	• Leer zakelijke woordenschat • Weten hoe je jezelf voorstelt in zakelijke taal • Weten hoe je zakelijke taal gebruikt in verschillende professionele situaties	• Theoretische cursus • Quizzen • Open vragen • Praktische oefeningen: een presentatie maken
Respect voor de sociale codes van het gastland	• Definities van bedrijf, waarden, tradities, gewoonten en sociale codes • De rol van sociale codes • Voorbeelden van sociale codes • Het belang van lichaamstaal	• Begrijpen wat cultuur is • De verschillende aspecten van cultuur begrijpen • Het belang van het respecteren van sociale codes begrijpen • In staat zijn om gedragsfouten te vermijden	• Theoretische inhoud • Quizzen • Spelletjes
Waarom taalbeheersing belangrijk is	• Arbeidskansen en ontwikkeling van vaardigheden • Andere voordelen van het leren van de landstaal • Hoe begin ik eraan? Formele en informele benaderingen	• Begrijpen hoe belangrijk het is de plaatselijke taal te kennen • Weten waar u moet zijn om te beginnen met het leren van de nationale taal	• Theoretische cursus • Quizzen • Spelletjes • Praktische oefeningen

Titel van de modules	Modaliteiten	Leerdoelen	Leermethoden
Teamwerk (2 modules)			
Team werk 1	• Teamwerk • Verschillen tussen een team en een groep • Werking van teams • De voordelen • De teleurstellingen • De belangrijkste elementen	**Algemene doelstellingen van de module :** • Bepalen wat teamwerk is • Het belang begrijpen van het opbouwen van goed teamwerk • De oorzaken van disfuncties in teamwerk identificeren • De fundamentele elementen voor goed teamwerk identificeren **Specifieke doelstellingen van de module :** • Hun huidige teamwerk vaardigheden analyseren • De disfuncties van teamwerk kunnen herkennen • In staat zijn om negatieve teamwerksituaties om te zetten in positieve	• Theoretische cursus • Begrijpen en praktijkquiz • Open vragen
Team werk 2	• Leiderschap • De 9 rollen van Belbin • De 5 stadia van teamontwikkeling (Tuckman) • Evaluatie van teamwerk	**Algemene doelstellingen van de module :** • Het concept "leiderschap" begrijpen • De verschillende rollen in een team analyseren • De 5 fasen van teamontwikkeling definiëren • De verschillende evaluatiemodellen identificeren **Specifieke doelstellingen van de module :** • De eigen rol of rollen in een team herkennen. • De acties van een leider kunnen identificeren • Kunnen aangeven in welke fase van ontwikkeling een team zich bevindt	• Oefeningen voor casus en reflectie • Praktische zelfevaluatie-oefeningen

Zachte en transversale vaardigheden			
Titel	**Modaliteiten**	**Leerdoelen**	**Leermethoden**
Planning maken en zich eraan houden	• Het belang van tijdbeheer • Hoe maak je een planning • Hoe maak je een to-do lijst • Hoe plan je jouw dag	• De voordelen van time management begrijpen • In staat zijn een planning bij te houden	• Theoretische cursus • Open vragen • Praktische oefeningen • Woordenlijst
Zelfkennis	• Het belang van zelfbewustzijn • Hoe zelfbewust te zijn • Het belang om je sterktes en zwaktes te kennen • Het belang van extern zelfbewustzijn	• In staat zijn uw sterke en zwakke punten te identificeren • Kritisch denkvermogen ontwikkelen, het vermogen om fouten te herkennen en te leren, zich aan te passen en autonoom te zijn	• Theoretische cursus • Open vragen • Praktische oefeningen (bijvoorbeeld het invullen van een SWOT) • Woordenlijst
Het gevoel voor details	• De betekenis van aandacht voor detail op de werkplek • Manieren om je aandacht voor detail te verbeteren • Aandacht voor detail in het sollicitatiegesprek	• Het belang van aandacht voor details begrijpen • In staat zijn uw gevoel voor detail te verbeteren	• Theoretische cursus • Quizzen • Open vragen • Praktische oefeningen (bv. beschrijving van een werkscenario) • Woordenlijst
Logisch redeneren ontwikkelen	• Definitie van logisch denken • Verschillende soorten logisch denken (modern, bivalent, enz.) • De "probleemboom"	• De vormen en kenmerken van logisch denken begrijpen • Begrip en gebruik van termen uit het lexicale veld van de logica • deductief en inductief argumenteren • Een denkfout herkennen en identificeren • Weten hoe de "probleemboom" te gebruiken	• Theoretische cursus • Quizzen • Praktische oefeningen (brainstorming en probleemboom) • Open vragen • Woordenlijst
Succesvolle integratie in een bedrijf	• Hoe zoek je een bedrijf op? • Hoe maak je een goede indruk op collega's en werkgevers? • De regels van het spel respecteren • Relaties opbouwen met uw team	• Zich kunnen aanpassen aan een nieuwe werkomgeving • Weten hoe je jezelf moet presenteren • Goede professionele relaties kunnen onderhouden • Operationeel en autonoom kunnen zijn • De gebruiken van het bedrijf respecteren	• Theoretische cursus • Quizzen • Samenvattingsfiches • Tips en trucs • Praktische oefeningen • Eindevaluatie en quizzen
Veerkrachtig zijn	• Definitie van veerkracht en trauma • Kenmerken van veerkracht • Manieren om veerkracht op te bouwen (praatgroepen, geestelijke gezondheidszorg, enz.) • Veerkracht in de beroepssfeer	• Het begrip veerkracht begrijpen • Het proces van veerkracht begrijpen • In staat zijn om veerkrachtvaardigheden te ontwikkelen • Situaties die veerkracht vereisen bepalen	• Theoretische cursus • Quizzen • Samenvatting posters • Woordenlijst

Titel	Modaliteiten	Leerdoelen	Leermethoden
Gezondheid op het werk behouden	• De meest voorkomende beroepsziekten en ongevallen • De juiste dingen om voor uw lichamelijke gezondheid te zorgen • De meest voorkomende geestelijke gezondheidsproblemen • Het concept en de factoren van stress • De verplichtingen van werknemers en werkgevers op het gebied van gezondheid en veiligheid • Organisaties en contactpersonen voor gezondheid op het werk	• Weten wat u moet doen om op het werk voor uw gezondheid te zorgen • Een arbeidsongeval en een beroepsziekte laten erkennen • Uw rechten en plichten kennen op het gebied van veiligheid • Weten met wie u contact moet opnemen in geval van een gezondheidsprobleem • Weten hoe te reageren op een gezondheidsprobleem	• Theoretische cursus • Samenvatting posters • Quizzen • Woordenlijst
Failure management, of hoe blijf je gemotiveerd	• De soorten mislukkingen die men op de werkplek kan tegenkomen • De redenen waarom een migrant of vluchteling te maken kan krijgen met mislukking • Mogelijke oplossingen om mislukkingen te overwinnen	• Ken de soorten mislukkingen die kunnen worden ervaren • Leer hoe u mislukking kunt omzetten in een kracht • Deconstrueer uw negatieve visie op falen • Falen accepteren • Leer jezelf beter kennen en vooruitgang te boeken	• Theoretische cursus • Samenvatting posters • Quizzen • Woordenlijst
Ontwikkel je kritisch denken	• De filosofische, pedagogische en psychologische benadering van kritisch denken • De denkpetten van Edward de Bono • MACAT's kerncompetenties • Kritisch denken op de werkplek	• Weten wat kritisch denken is • Methoden voor kritisch denken gebruiken: de "zes denkhoeden" en het "MACAT-model • Vaardigheden ontwikkelen op het gebied van communicatie, wetenschap, leren en zelfstandigheid, ondernemerschap, memoriseren, logisch redeneren en strategische planning	• Theoretische cursus • Quizzen • Praktische oefeningen • Evaluaties • Woordenlijst
Verwachtingen managen in het privéleven	• Toegang tot de gezondheidszorg • Toegang tot huisvesting • Toegang tot onderwijs	• Ken de "standaard procedure" informatie voor verschillende real-life scenario's	• Theoretische cursus • Spelletjes • Quizzen • Praktische oefeningen
De meest gewaardeerde vaardigheden op de arbeidsmarkt	• De meest gewaardeerde vaardigheden volgens hun belang	• Weet welke vaardigheden het meest gevraagd zijn op de arbeidsmarkt	• Theoretische cursus • Quizzen • Praktische oefeningen

De modules "**Teamwork**" (vorige tabel "Professionele communicatie") zijn ook opgenomen onder de zachte vaardigheden, evenals de modules "Hoe bereid je je CV voor" en "Hoe slaag je voor een sollicitatiegesprek" (tabel "Zoeken van een baan en oprichting van een bedrijf").

Digitale vaardigheden

Titel van de modules	Modaliteiten	Leerdoelen	Leermethoden
Werk zoeken op internet	• Onderzoek doen op het internet • Informatie controleren • Hoe online solliciteren • Je mailbox beheren en professionele e-mails schrijven	• Organiseer uw zoektocht naar een baan • Werk zoeken op internet • Ontdek de opvolgingstools in verband met de zoektocht naar een job • Weet hoe u uw mailbox en uw professionele e-mails beheert • Een professionele e-mail versturen met respect voor de netiquette	• Theoretische cursus • Open vragen • Quizzen • Schermafbeeldingen voor duidelijkere uitleg • Praktische oefeningen • Woordenlijst
Telewerken: hoe kan ik van thuis uit werken?	• Uw werkruimte beheren en inrichten • Je werkdag plannen • Autonomie en prioriteiten stellen • Het evenwicht tussen privé- en beroepsleven • Communicatie met collega's tijdens het telewerken • De risico's van telewerken	• Hoe creëert u een ruimte die bevorderlijk is voor thuiswerken? • Hoe organiseer u uw telewerk • Hoe blijft u gemotiveerd • Weten hoe u uw tijd en ruimte optimaal kunt benutten • Ken de negatieve aspecten van telewerken	• Theoretische cursus • Quizzen • Woordenlijst
Gebruik van uw smartphone in een professionele context	• Basistools voor telefooncommunicatie (oproepen, SMS, e-mails, voicemail, enz.) • Tools voor telefoonorganisatie (alarm, notities, agenda, enz.) • Toepassingen die nuttig zijn voor professionele integratie (Whatsapp, vertaling)	• De belangrijkste toepassingen en hulpmiddelen van de mobiele telefoon onder de knie krijgen • Begrijpen hoe u uw tijd kunt beheren met telefoontoepassingen • Weten hoe u uw telefoon kunt gebruiken om beter te communiceren in de professionele sfeer	• Theoretische cursus • Quizzen • Screenshots en diagrammen voor een beter begrip van de inhoud • Praktisch advies • Woordenlijst
Uw e-reputatie beheren	• Betekenis van e-reputatie en meningsvorming • Hoe kunt u uw e-reputatie kennen • De actoren van e-reputatie • Confidentialiteit en digitale voetafdruk • Risico's van een slechte e-reputatie • Wettelijk kader voor e-reputatie	• Word bewust van het belang van uw beeld op sociale netwerken • Ken de actoren van de e-reputatie • Uw online reputatie controleren en herstellen • Bouw een sociaal profiel rond respectvolle waarden • Ken de risico's van een slechte e-reputatie • De wettelijke middelen en rechtsmiddelen kennen in geval van schade aan uw e-reputatie	• Theoretische cursus • Schermafbeeldingen en diagrammen voor een beter begrip van de cursus • Samenvattende posters • Quizzen • Woordenlijst
De computer en zijn functies	• De computer en zijn onderdelen • De elementen op het scherm • Nuttige software: rekenmachine, Paint, Excel • Het gebruik van Word/Open Office • Het gebruik van Microsoft Powerpoint	• De belangrijkste onderdelen van een computer kunnen identificeren • De belangrijkste functies van Windows beheersen • De basisfuncties van tekstverwerking beheersen • De basisfuncties van Powerpoint beheersen	• Theoretische inhoud • Schermafbeeldingen en diagrammen • Verklarende video's • Quizzen • Praktische oefeningen (bijvoorbeeld het maken van een Powerpoint)

Zoeken naar een baan en bedrijfsoprichting			
Titel van de modules	**Modaliteiten**	**Leerdoelen**	**Leermethoden**
Kennis van de arbeidsmarkt	• Onderzoek van de markt in de vier landen van het partnerschap • Overdraagbare vaardigheden • Gemakkelijkst toegankelijke banen	• Kennis te verwerven over de situatie op de arbeidsmarkt in de partnerlanden • Overdraagbare vaardigheden begrijpen en identificeren • De gemakkelijkst toegankelijke banen identificeren	• Theoretische cursus • Quizzen
Verwachtingen managen bij het zoeken naar een baan	• De "klassieke" procedure voor het zoeken naar werk • Verwachtingen managen als migrant of vluchteling • De risico's van het zoeken naar werk als migrant of vluchteling	• Begrijpen en weten hoe het zoeken naar een baan werkt • De bijzonderheden en risico's begrijpen van het zoeken naar een baan als migrant of vluchteling	• Theoretische cursus • Quizzen • Praktische oefeningen • Open vragen
Hoe doe je een pitch?	• Hoe bereid je een pitch voor? • Communicatie tijdens de presentatie • Angst • Culturele en conventionele aspecten	• In staat zijn een duidelijke presentatie voor te bereiden en te structureren • De verwachtingen van het publiek begrijpen • Powerpoint kunnen gebruiken • Weten hoe de aandacht van het publiek te krijgen tijdens een presentatie • Leren hoe beter om te gaan met stress	• Theoretische cursus • Quizzen • Open vragen • Checklist
Invaliditeit en het zoeken naar werk	• Uw handicap erkend krijgen • De rechten van gehandicapte werknemers • Communicatie van de handicap aan werkgevers • Structuren en bijstand voor toegang tot de arbeidsmarkt	• Weten hoe u uw handicap kunt laten erkennen • Leren over uw rechten als gehandicapte werknemer • Weten hoe te communiceren over uw handicap bij het zoeken naar een baan • Weten hoe je over je handicap moet praten met een recruiter • Weten met welke mensen je contact moet opnemen	• Theoretische cursus • Quizzen • Oefeningen • Woordenlijst
Sectoren van activiteit onder spanning	• Betekenis van het begrip sector in spanning • De voornaamste beroepen in sectoren onder spanning • Arbeidsvoorwaarden en -beperkingen in de spanningssectoren • Bouwsector en openbare werken • Hotel- en restaurantsector; persoonlijke dienstverlening; industrie; logistiek en vervoer	• Begrijpen wat een spanningsveld is • De belangrijkste sectoren onder spanning en hun banen kennen • De vaardigheden kennen die voor deze beroepen vereist zijn • De taken kennen die in deze beroepen worden uitgevoerd • De arbeidsomstandigheden van de belangrijkste spanningssectoren kennen	• Theoretische cursus • Samenvatting posters • Quizzen • Eindevaluatie • Woordenlijst
Hoe begin je een bedrijf?	• Betekenis van de begrippen onderneming en ondernemerschap • De aard van de activiteit van de onderneming • De stappen voor de oprichting van een onderneming (ondernemingsplan, juridische structuur, formaliteiten, enz.) • De beschikbare hulpmiddelen	• Weten of de bedrijfsprojecten overeenstemmen met de realiteit van de feiten en de behoeften van de consumenten • Geïnformeerd worden over de haalbaarheid en geloofwaardigheid van uw business project • Een marktstudie uitvoeren • De beschikbare steun en financiering kennen • Weten hoe u de juridische dimensie van uw project moet beheren	• Theoretische cursus • Getuigenissen van ondernemers • Samenvatting posters • Quizzen • Eindquiz • Woordenlijst
How to search for job opportunities	• Hoe netwerken? • Online vacaturebanken • Professionele netwerken • Hoe krijg ik een advocaat en hoe werk ik met bemiddelingsbureaus?	• Weten hoe je vacatures kunt herkennen • Weten hoe u uw tijd tijdens het zoeken naar werk kunt beheren • Weten hoe je het zoeken naar werk constructiever kunt maken	• Theoretische cursus • Video's ter illustratie
CV Voorbereiden	• Wat is een CV ? • Veel voorkomende fouten bij het schrijven van een CV	• Maak kennis met het begrip CV • Weten wat je in een CV moet zetten	• Theoretische inhoud • Quizzen • Praktische oefeningen
Hoe succesvol te slagen voor een sollicitatiegesprek	• Herziening van de functiebeschrijving • Bedrijfscultuur • De gepaste dresscode • De vragen en antwoorden tijdens een sollicitatiegesprek • Hoe zich te gedragen tijdens een sollicitatiegesprek • De opvolging van de werkgever	• Begrijpen wat een sollicitatiegesprek is • Weten welke informatie aan de werkgever moet worden verschaft • De essentiële elementen voor een succesvol sollicitatiegesprek kennen	• Theoretische inhoud • Quizzen • Aanbevelingen voor spelletjes • Fragmenten uit video's over sollicitatiegesprekken

LEERLINGEN BEGELEIDEN DOORHEEN DE MIGRANTECH CURSUS

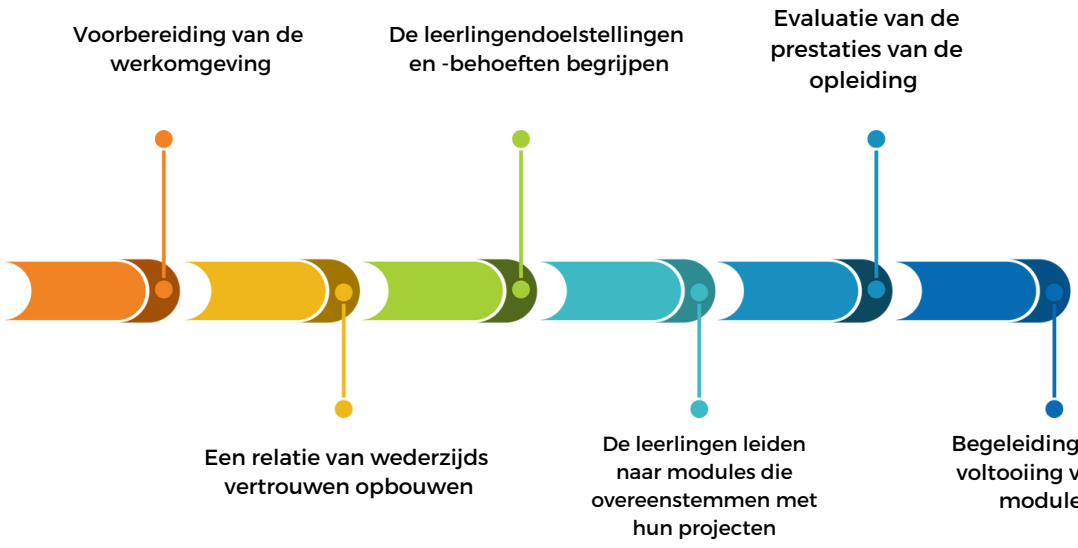
Bij het begeleiden van migranten en vluchtelingen door het Migrantech opleidingstraject moeten opvoeders in staat zijn om vier belangrijke vragen te beantwoorden.

- Hoe krijg je iemand zover dat hij iets wil leren wat hij of zij niet relevant vindt?
- Hoe motiveer je een leerling om moeite te doen om dingen te leren waarvan hij niet weet dat hij ze nodig heeft?
- Hoe krijg je de leerling zover dat hij zijn eigen weg gaat als hij geen idee heeft welke richting hij op moet?
- Hoe stimuleer je het verlangen van de leerling naar autonomie, zodat hij zelfstandig wordt?

De antwoorden op deze vragen moeten worden gevonden via de pedagogische route van de handleiding, die in zes stappen is verdeeld :

Voorbereiding van de werkomgeving
Een relatie van wederzijds vertrouwen met de doelgroep opbouwen
De leerlingendoelstellingen en -behoeften begrijpen
De leerlingen leiden naar modules die overeenstemmen met hun projecten
Begeleiding bij de voltooiing van de modules
Evaluatie van de prestaties van de opleiding

§ 2. De pedagogische route van de opleiders:



EEN GOED TUTOR ZIJN

U zult te maken krijgen met mensen die met delicate moeilijkheden te kampen hebben (analfabetisme, trauma). Het is dus belangrijk om steeds in een logica van begrip te staan door geduldig en objectief te zijn. Het is belangrijk dat de persoon die u begeleidt het gevoel heeft dat u volledig tot zijn of haar beschikking staat. Je moet gefocust en toegewijd zijn aan hun verbetering en inzetbaarheid. Hier zijn enkele van de kwaliteiten die u moet laten zien :

BEGRIP

FLEXIBEL

BENEVOLENT

RESILIENT

RESPECT

TOEGEWIJD

Naast de menselijke kwaliteiten die u nodig hebt om een vertrouwensrelatie op te bouwen met de persoon die u gaat helpen, zult u ook professionele vaardigheden moeten aantonen. Opdat zij het platform onder de knie zouden krijgen, moet u ook de eerste zijn om dat te doen. De tutor moet dus over de volgende vaardigheden beschikken voor een optimale opleiding van mensen :

COMMUNICATIE

TALEN

PEDAGOGIE

DIGITALE VAARDIGHEDEN

TIJDBEHEER

- **Voorbereiding van de werkomgeving :** Het is van groot belang ervoor te zorgen dat de omstandigheden goed zijn voor migranten en vluchtelingen om hun opleiding effectief te beginnen en voort te zetten. Dit houdt bijvoorbeeld in dat de apparatuur, de internetverbinding en een goed uitgeruste werkruimte moeten worden gecontroleerd, maar ook dat moet worden nagegaan of de ondersteunende werknemers volledig beschikbaar zijn en of zij een duidelijk afgebakende tijd voor het leerproces.
- **Een relatie van wederzijds vertrouwen opbouwen :** Opvoeders zullen zeker vaak dezelfde personen ontmoeten, met wie zij op constructieve wijze moeten kunnen uitwisselen en vooral hen tot leren moeten aanzetten. Hiervoor is de vertrouwensrelatie van fundamenteel belang. Natuurlijk wordt deze op lange termijn opgebouwd, het is dus absoluut noodzakelijk zo snel mogelijk te beginnen.
- **De leerlingendoelstellingen en -behoeften begrijpen :** Hoewel het doel van het project is om het volledige opleidingsprogramma (de 40 e-modules) te voltooien, zullen sommige migranten en/of vluchtelingen waarschijnlijk zeer specifieke doelstellingen hebben die vereisen dat aan bepaalde cursussen voorrang wordt gegeven boven andere. Om deze doelstellingen te kunnen identificeren, is het van essentieel belang te luisteren naar de persoon die begeleid wordt, naar zijn of haar ervaring, huidige leven en, vooral, toekomstige ambities.
- **De leerlingen leiden naar modules die overeenstemmen met hun projecten :** Zodra de behoeften en aspiraties van de ondersteunde personen in kaart zijn gebracht, is de volgende stap uiteraard om op hun verzoeken in te gaan door hen naar de juiste modules te verwijzen die hen in staat zullen stellen de gewenste kennis en vaardigheden te verwerven.
- **Begeleiding bij de voltooiing van de modules** : Hoewel de begeleider de leerling tijdens de cursus niet mag vervangen, is het van essentieel belang dat hij een actieve rol speelt bij de voltooiing van de modules, door ervoor te zorgen dat de praktische oefeningen en interactieve activiteiten volledig worden afgewerkt, door vragen te beantwoorden en eventueel gemaakte fouten te verbeteren en uit te leggen. Zij kunnen ook bijdragen tot de interactiviteit van de module door bepaalde oefeningen, met name die met situaties, samen met de begeleide persoon uit te voeren.
- **Evaluatie van de prestaties van de opleiding** : Evaluatie van de verworvenheden van de opleiding: Certificeringsinstrumenten worden verstrekt zodra een module, een categorie van modules en de gehele cursus is voltooid, maar het is ook de verantwoordelijkheid van de coach om er gedurende de gehele cursus voor te zorgen dat alle vaardigheden zijn verworven door de leerling te observeren, Zij begrijpen de module, de fouten die tijdens de oefeningen worden gemaakt, de redenen voor deze fouten en de verbetering gedurende de cursus.

Dit routebeschrijving behandelt de stappen die nodig zijn om de lerenden bij hun verdere opleiding te begeleiden. In elk van deze fasen moet de opvoeder ervoor zorgen dat de vier hierboven vermelde vragen worden beantwoord om de maximale investering, belangstelling en motivatie van de lerende gebruikers te garanderen.

§ 3. Leerlingen engageren

"Hoe krijg je iemand zover dat hij iets wil leren wat hij of zij niet relevant vindt?"

- Door **persoonlijke relevantie te creëren**, krijgen de lerenden de kans om het onderwerp van de cursus in verband te brengen met de wereld rondom hen en het te assimileren in overeenstemming met hun voorafgaande veronderstellingen en overtuigingen. Relevantie is een sleutelfactor om een leercontext te creëren waarin leerlingen hun eigen begrip van het cursusmateriaal opbouwen. Daartoe lijken het op gang brengen van een discussie over de wijze waarop theorie met praktijk kan worden vermengd en het leggen van verbanden met plaatselijke gebeurtenissen, waardoor de materie dichter bij alledaagse situaties wordt gebracht, uitstekende manieren te zijn.

- Door **opleiding met gebruikswaarde aan te bieden** : De cruciale vraag: "Ja, maar wat ga ik hiermee doen?" wordt beantwoord door de gebruikswaarde. De gebruikswaarde benadrukt het belang van de informatie voor de lange- en kortetermijndoelen van de lerenden. Leren hoe je een robot uitvindt zou niet zo relevant zijn als leren hoe je een sollicitatiegesprek voorbereidt voor een migrant of vluchteling die pas in een gastland is aangekomen en een baan nodig heeft om in zijn nieuwe omgeving te integreren. Gebruikswaarde creëert relevantie door lerenden ervan te overtuigen dat de inhoud relevant is voor hun langetermijndoelen; vervolgens wordt aangetoond of uitgelegd hoe de kennis past in hun toekomstige ambities. Dit helpt de lerenden te beseffen dat de inhoud niet alleen interessant is, maar ook de moeite waard om te kennen.

"Hoe motiveer je een leerling om moeite te doen om dingen te leren waarvan hij niet weet dat hij ze nodig heeft?"

- Door de **successen van de leerlingen te erkennen** : Mensen zijn psychologisch geprogrammeerd om positief te reageren op positieve bekrachtiging.
- Dit is vooral belangrijk voor online leren. Wanneer gebruikers deelnemen aan een online cursus, is het gebruikelijk om te vrezen dat ze gedemotiveerd raken en zich geïsoleerd voelen. Een systeem van erkenning kan hierbij helpen. Beloningen voor online leren kunnen op verschillende manieren worden aangeboden. Een puntensysteem of levelsysteem kan worden gebruikt in spelgebaseerd leren om dit te bereiken. Het kan ook gewoon gedaan worden door feedback in eenvoudigere interfaces. Het belonen van leerlingen die al goed presteren zal ongetwijfeld hun moreel verbeteren, maar het belonen van leerlingen die matig presteren zal tot een aanzienlijke verbetering leiden.

"Hoe krijg je de leerling zover dat hij zijn eigen weg gaat als hij geen idee heeft welke richting hij op moet?"

- Door **hun leerdoelen vast te stellen**: Ze kunnen niet slagen in iets wat ze nog niet hebben gedefinieerd. Identificeren wat ze willen leren is de eerste stap in het proces. Daarom moeten leerlingen worden aangemoedigd om modules te kiezen die bij hun vooraf bepaalde doelen passen. Iemand kan bijvoorbeeld goed zijn in timemanagement, maar niet weten hoe hij zijn vaardigheden moet gebruiken in een sollicitatiegesprek. Afhankelijk van de persoonlijke context van de lerende kan hij dus worden geholpen om precies te kiezen wat hij wil leren.
- Door **hen hun eigen methode te laten leren**: Neem even de tijd om na te denken over welk formaat of medium hen het beste helpt bij het leren, en kies dat dan voor hun leerproces. Soms geven mensen er de voorkeur aan te beginnen met de langste module en dan verder te gaan met de kortste, soms is het andersom, of sommige lerenden geven er de voorkeur aan te beginnen met de meest ingewikkelde module, theoretisch gezien, en dan te eindigen met de minst ingewikkelde. Het bepalen van de eigen aanpak is een noodzakelijke stap om succesvolle initiatieven te nemen.
- Door **iets te maken van het geleerde** : Het maken van iets - een schema, een liedje, een krantenartikel - met het nieuwe materiaal dat zij hebben geleerd, kan hen helpen de opgedane kennis toe te passen, wat hun initiatief concreet zal verbeteren. Niet alleen zal dit helpen de inhoud in hun langetermijngeheugen te verankeren, maar het zal hen ook helpen zichzelf te projecteren in toekomstige leerinspanningen. Na het kiezen van de module "Hoe een planner maken en bijhouden" zouden leerlingen hun eigen planner kunnen maken op basis van de uitkomsten van de module, wat hun vermogen om initiatief te nemen in hun eigen leertraject zou vergroten en hun uitkomsten concreet zou maken.
- Door **het geleerde in praktijk te brengen**: Leerlingen kunnen tevreden zijn over de resultaten van hun eigen leerproces wanneer ze het in de praktijk brengen. Zij kunnen bijvoorbeeld zien wat zij in de module "Zakelijke taal" hebben geleerd door met een collega een gesprek aan te knopen waarin zij de geleerde woordenschat gebruiken.
- Door te **focussen op vooruitgang in plaats van prestatie**: Een van de vele redenen waarom zelfgestuurd leren zo leuk kan zijn, is dat mensen nooit stoppen met leren. Er zijn tal van onderwerpen, vragen en problemen om uit te kiezen, wat betekent dat er tal van manieren zijn om je uitgedaagd en voldaan te voelen.

Tools zoals Kahoot, Socrative of Poll Everywhere voor het maken van open vragen, juist/fout vragen of meerkeuzevragen kunnen worden gebruikt.

Bijvoorbeeld :

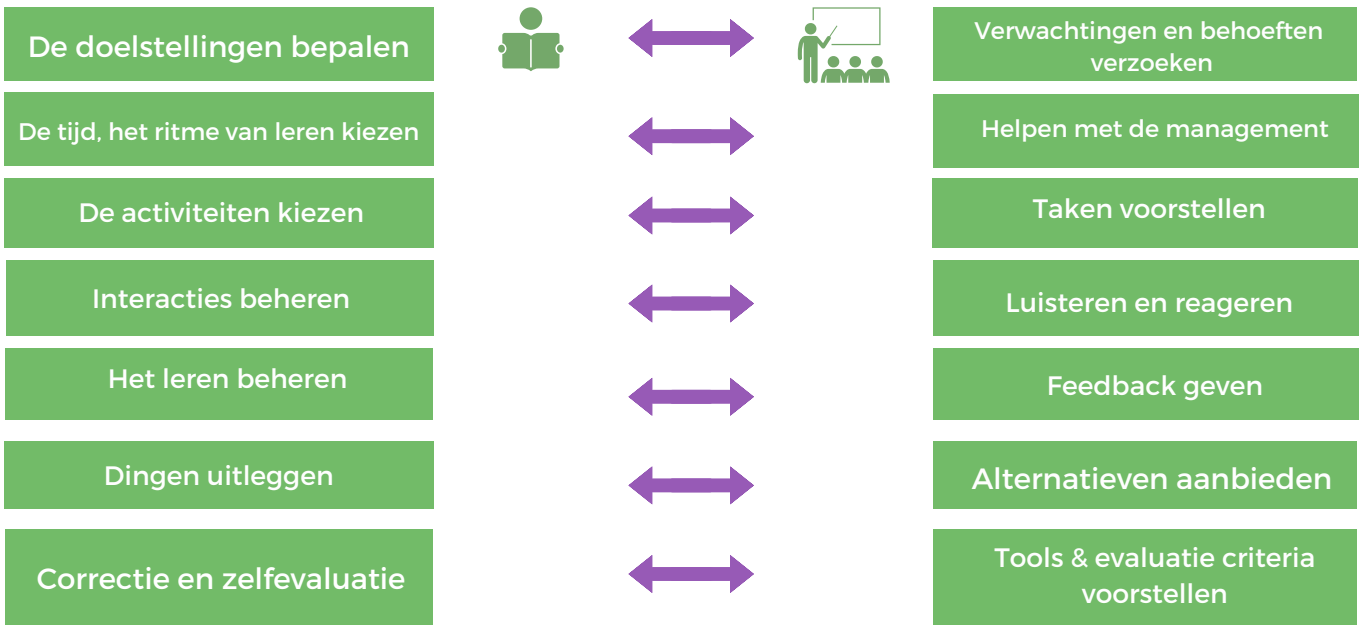
- Wat is het belangrijkste dat je vandaag geleerd hebt?
- "Ik voel me zeker over de woordenschat van vandaag." Waar of niet waar?

DE LEERLINGEN HELPEN OM HET OPLEIDINGSTRAJECT IN AUTONOMIE TE VOLGEN

Het vermogen om het eigen leren in handen te nemen is een vaardigheid die moet worden verworven, en in die zin is autonomie op zich een opleidingsdoelstelling. In het kader van het Migrantech-project zou dit tot uiting komen in het vermogen van de lerende om de modules en activiteiten te kiezen die aan zijn behoeften zijn aangepast. Het is ook aan de opvoeder om middelen in te voeren om autonomie te trainen, zoals een gesprek tijdens de eerste ontmoeting met de lerende, waarbij de vragen die worden gesteld over het individuele traject en de verwachtingen van de migrant of vluchteling het mogelijk moeten maken de opvoeder en de lerende naar de juiste modules te leiden. Dit leren van autonomie moet de nadruk leggen op reflexiviteit, een stap terug doen en de relevantie van de cursus (nut van het leren, leerresultaten, in de praktijk brengen, enz.) Daartoe zou het verstandig zijn de leermomenten af te wisselen met momenten voor reflectie over het leren en de resultaten daarvan, wat mogelijk wordt gemaakt door het digitale medium.

Volgens Francis Carton, een docent die gespecialiseerd is in didactiek, wordt autonoom leren op twee manieren gedefinieerd:
Enerzijds is het het vermogen om je eigen leerproces in handen te nemen, anderzijds is het de realisatie van het leren zonder de aanwezigheid van een leraar of coach. In ons project worden de onderwerpen, oefeningen, doelstellingen en de hele cursus van tevoren bepaald. Het is daarom moeilijk voor te stellen hoe de leerling zelfstandig zou kunnen leren zonder de hulp van een professional. Daarom is het belangrijk precies te bepalen welke rollen de lerenden en de opvoeders moeten spelen in de autonome opleiding van gebruikers.

Zoals eerder gezegd, hoeft de opvoeder de lerende niet te vervangen, omdat het de bedoeling is dat de lerende verantwoordelijk is voor zijn of haar eigen beslissingen.
Om de plaats van de leerling en de opvoeder in de autonome opleiding te begrijpen, hebben de wetenschappelijke tijdschriften CRAPEL/ALTIF een reeks gedragslijnen voorgesteld die door de betrokkenen moeten worden gevolgd:



De linkerkant verwijst naar het gedrag van de lerende, en de rechterkant naar dat van de coach, die de lerende aanmoedigt en begeleidt om hem in staat te stellen de beslissingen te nemen die zijn leren vormen.

Vanuit het standpunt van de opvoeder:

Zij moeten de ontwikkeling van het vermogen om zelfstandig te leren combineren met de totstandbrenging van middelen om dit zelfstandig leren mogelijk te maken. Zoals uit de tabel blijkt, betekent dit hoofdzakelijk het aanmoedigen van reflectie over de behoeften en verwachtingen van de lerende, het voorstellen van uit te voeren taken en alternatieven om de aanpak van de gebruikers te ondersteunen of te verbeteren. De door de opvoeder geformuleerde reflecties moeten relevant zijn en de initiatieven van de personen die hij begeleidt, ondersteunen.

Vanuit het standpunt van de leerling:

De lerende kan erop rekenen dat de opvoeder hem helpt zijn leerdoelen te definiëren door vragen te stellen en hem tot nadenken aan te zetten, maar het is aan hem om te begrijpen en te kunnen formuleren wat het beste voor hem is. Zoals uit de tabel blijkt, neemt de lerende gebruiker de belangrijkste beslissingen over zijn of haar leertraject: hij of zij kiest de te bestuderen onderwerpen en de oefeningen die het best bij zijn of haar situatie passen, en bepaalt ook zijn of haar leertempo (tijd, bedenktijd, te assimileren informatie over een bepaalde periode, etc.) met de steun van de opvoeder. De leerling moet ook in staat zijn om na te denken over de relevantie en waarachtigheid van de informatie die hij opneemt. Dit betekent dat hij niet alleen de inhoud van de cursus moet leren, maar ook in staat moet zijn een kritische geest te ontwikkelen. Ten slotte moet de cursist in staat zijn zijn vorderingen te evalueren en een persoonlijke beoordeling van zijn vaardigheden te maken. Opgemerkt zij dat meningsverschillen tussen de lerenden en de docenten vaak een teken van emancipatie van het denken van de lerende zullen zijn

MIGRANTECH-HULPMIDDELEN VOOR ZELFBEOORDELING EN CERTIFICERING VAN VERWORVEN VAARDIGHEDEN

§ 1. Instrumenten voor de certificering van verworven vaardigheden

Voor het Migrantech-project zijn twee soorten certificaten van verworven competenties voorgesteld :

- **TYPE 1** certificaat van voltooiing voor elke afzonderlijke module
- **TYPE 2** certificaat van voltooiing van de volledige opleiding (40 e-modules)

Cursusinformatie zal op beide zijden van de certificaten te vinden zijn:

Op de **voorkant** verschijnt **algemene informatie** : datum, naam van de cursist, titel van de module, duur van de cursus, handtekeningen.

Bij elk certificaat zal een document worden gevoegd met algemene informatie over het project en de beschrijving van de transversale competenties. Het doel van dit document is werkgevers in staat te stellen het project en de bijdrage ervan voor migranten en vluchtelingen te situeren om inzicht te krijgen in het nut ervan, welke vaardigheden worden verworven en in welke mate deze zullen bijdragen tot de sociaal-professionele integratie van het doelpubliek.

Het ontwerp en de realisatie van deze certificaten zijn geïnspireerd op bestaande certificeringen (nationaal en Europees) die door de projectpartners zijn gevonden en in verband met online trainingen van het type MOOC die aan de cursus van het Migrantech-project moeten worden gekoppeld.

Het doel van een certificaat is werkgevers, recruiters en zelfs opleiders te verzekeren dat de lerende essentiële vaardigheden heeft verworven die kunnen worden gebruikt bij het zoeken naar een baan, maar ook wanneer hij eenmaal in de werkomgeving is gesetteld. Het certificaat bewijst dat de lerende-gebruiker daadwerkelijk aan bepaalde eisen van de werkgever voldoet. Ter ondersteuning van dit certificaat en om het project te situeren en een zekere waarde aan de certificeringen te geven, is een document van verschillende pagina's met informatie over de uitleg van een KA2-project, de doelstellingen van het Migrantech-project, de beschrijving van de 19 transversale competenties, de beschrijving van de 40 e-modules bij het **TYPE 2**-certificaat toegevoegd.

Om verder te gaan :
http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en.htm
http://www.ecvet-secretariat.eu/en
http://www.ecvet-projects.eu/About/Default.aspx

§ 2. Het zelfevaluatie instrument

Het is belangrijk voor ons en voor de mensen die het platform gebruiken om te weten welke kennis de modules hebben bijgebracht. Daarom hebben wij aan het einde van elke module een zelfevaluatie-instrument opgezet, in de vorm van een vragenlijst. Elke vragenlijst bestaat zowel uit gemeenschappelijke vragen, geldig voor alle modules, als uit specifieke vragen voor elk thema. Dankzij dit instrument kunnen de cursisten nadenken over hun eigen leertraject, hun vaardigheden, hun vooruitgang, wat zij nog moeten verbeteren, of over de toepassing van hun kennis in hun dagelijks leven.

APPENDIX- - Hoe werden de Migrantech e-modules ontwikkeld?

Tegenwoordig is zoeken op het internet de meest gebruikelijke manier om antwoorden te vinden op de vragen die we hebben. **Online leren of e-learning** is **het proces van het delen van kennis via verschillende kanalen, zoals e-books, cd's, webinars, enz.** Het heeft een revolutie teweeggebracht in de conventionele methode van leren met behulp van krijt en bord. E- learning is de afkorting van "elektronisch leren" en omvat elke vorm van leren, opleiding of onderwijs die op een digitaal platform plaatsvindt. Er zijn interactieve lessen en cursussen over verschillende onderwerpen, programma's of diploma's die volledig op het internet worden gegeven.
E-mails, live conferenties en videoconferenties zijn enkele van de manieren waarop deelnemers hun input kunnen geven over een bepaald onderwerp en dit vervolgens kunnen bespreken.
E-learning is dus een uitstekende manier om **niet-formeel onderwijs** te bevorderen, en dat is het soort onderwijs waar het Migrantech-opleidingstraject deel van uitmaakt.

Niet-formeel onderwijs verwijst naar onderwijsactiviteiten die **buiten het traditionele onderwijssysteem** (scholen, universiteiten) worden georganiseerd, hoofdzakelijk in verenigingen en niet-gouvernementele organisaties. De belangrijkste beginselen ervan zijn openheid naar de wereld, vrijwillige deelname, flexibiliteit in de organisatie van de lerenden en autonoom leren, gericht op de behoeften en interesses van de deelnemers. Het opzetten van een reeks e-modules met zowel theoretische cursussen als praktische en interactieve activiteiten die zelfstandig kunnen worden voltooid, leek dan ook de beste manier om de doelgroep van het project in staat te stellen de vaardigheden te ontwikkelen die op de arbeidsmarkt het meest worden gewaardeerd.

De 40 e-modules die nu op het digitale platform **migrantech.org** beschikbaar zijn, werden door leden van de verenigingen van de vier landen van het partnerschap gecreëerd volgens een welomschreven proces, met als doel de verwerving van relevante kennis over op de arbeidsmarkt aanwezige onderwerpen mogelijk te maken, door middel van een zowel gevarieerde als specifieke inhoud om de best mogelijke leerkwaliteit te waarborgen.

De gedetailleerde stappen om de e-modules te maken :

1 **Enquêteresultaten**

De resultaten van de enquête uitgevoerd onder werkgevers die migranten en vluchtelingen in dienst nemen, beroepsbeoefenaren op het gebied van opleiding en onderwijs, en migranten en vluchtelingen zelf, hebben geholpen bij de vaststelling van de meest gevraagde sleutelcompetenties op de arbeidsmarkt die in de e-modules moeten worden ontwikkeld.

2 **Seminar over de uitwisseling van goede praktijken**

In Brussel werd een seminar georganiseerd dat werd bijgewoond door de leden van de partnerverenigingen van het project. De belangrijkste doelstellingen waren het uitwisselen van informatie over de context en de behoeften van migranten en vluchtelingen, en het delen van ervaringen om de socio-professionele integratie van het doelpubliek te vergemakkelijken. De vier landen wisselden aanbevelingen uit over het onderwerp om de inhoud en de methodologie van de e-modules te voeden. De lijst van 40 te creëren e-modules werd tijdens het seminar opgesteld.

3 **Raadpleging en ontwerp van de inhoud van de e-modules**

Zodra de lijst van 40 e-modules was opgesteld, hebben de partners elkaar geraadpleegd en nagedacht over de affiniteiten en de expertisegebieden van elk van hen om de modules oordeelkundig te verdelen en over de inhoud na te denken.

4 **Verdeling van de modules onder de partners**

De veertig e-modules werden onder de partners verdeeld volgens de deskundigheidsgebieden van elke organisatie, maar ook volgens de persoonlijke affiniteiten van de leden die belast waren met het onderzoek en het schrijven van de e-modules.

5 **Individueel onderzoek en schrijven**

Elke persoon die verantwoordelijk was voor het schrijven van de modules in tekstverwerkingssoftware deed vervolgens onderzoek naar het onderwerp in verschillende media: boeken, internet, video's, webinars, enz. Wekelijkse videoconferentievergaderingen werden gehouden om de partners op de hoogte te houden van de voortgang van de e-modules, die individueel of in groepen werden geschreven.

6 **Ontwerp van het digitale platform**

Er is een digitaal platform ontwikkeld, waarop de e-modules te vinden zijn, maar ook een presentatie van het project met zijn doelstellingen, alsmede de producties, resultaten en nieuws van het project. De e-modules zijn beschikbaar door te klikken op het tabblad "e-modules", de categorieën waartoe ze behoren zijn herkenbaar aan de kleur van de miniaturen.

7 **Creatie van interactieve activiteiten**

Het digitale platform dat voor het project was ontworpen, maakte het mogelijk interactieve oefeningen zoals quizzen en open vragen op te nemen om een meer uitgebreide en boeiende leerervaring te bieden. Het belangrijkste voordeel van deze optie was dat de oefeningen, net als de rest van het platform, automatisch konden worden vertaald. Sommige modules bevatten ook situationele oefeningen en quizzen om de lerenden door de inhoud van de module te leiden.

8 **Invoer van de modules op het platform**

Zodra de e-modules volledig waren geschreven en het e-platform volledig was ontworpen, hebben de partners de tekstmodules op het platform geïmporteerd. De grootste moeilijkheid was om de modules op het platform zo op te maken dat ze leesbaar waren, maar ook consistent tussen de verschillende partners.

9 **De testfase**

De laatste stap in de creatie van de e-modules bestond uit een testfase in de vorm van verschillende workshops in elk land van het partnerschap, waaraan in totaal veertig migranten en/of vluchtelingen deelnamen, die zowel de relevantie, het nut en de realiteit van het voorgestelde traject testten als het gebruiksgemak en dat van het platform. Daartoe vulde elke deelnemer een vragenlijst in met vragen over de vaardigheden die zij dachten te hebben verworven voor elke e-module en over het ontwerp en het navigatiegemak van het platform. Een eindverslag zal worden geschreven zodra het platform en de modules zijn getest door de veertig migranten en vluchtelingen in elk land van het partnerschap om alle resultaten te verzamelen. Op basis van de gegeven antwoorden zullen wijzigingen worden aangebracht.

- Stappen voor het maken van e-modules: :

BEGRIPPENLIJST

INLEIDING

Opvoeders	Professionals die lerende-gebruikers begeleiden door het Migrantech trainingsprogramma, hen helpen hun leerdoelen te definiëren, hen aanmoedigen initiatief te nemen, hun vragen beantwoorden en hen helpen zelfstandig te leren.
Kerncompetenties, digitaal en transversale vaardigheden	Zij beschikken over persoonlijke kennis, attitudes en procedures die een passende reactie in uiteenlopende situaties mogelijk maken. Zij geven blijk van professionele en persoonlijke waarden die nuttig zijn bij de uitvoering van beroepstaken.
E-learning	Het proces van kennis delen via kanalen zoals e-books, online conferenties of webinars.
E-module	Een onderwijseenheid, een deel van een educatieve inhoud of een opleidingscursus, waarmee het afstandsonderwijs kan worden gestructureerd en leerdoelen kunnen worden bepaald. Het kan theorie, tutorials, spelletjes, enz. bevatten.
Beroepsidentiteit	Reeks beroepskenmerken geformuleerd door een individu of door anderen in de werkomgeving (opleiding, training, beroep, sector, status, enz.)
Sociaal-professionele integratie	Actie die bestaat in het verzekeren van de integratie in en de deelname aan het sociale en beroepsleven van iemand
Digitaal platform	Een afgebakende online uitwisselingsruimte, die verschijnt op een digitaal medium en die het mogelijk maakt om op afstand in real time te communiceren en te handelen
Migrantech project	Associatief project met als doel migranten en vluchtelingen in staat te stellen vaardigheden te ontwikkelen die gewild zijn op de arbeidsmarkt door middel van een opleidingscursus die beschikbaar is op een digitaal platform.

DE MIGRANTECH TRAINING KIT

Pedagogische aanpak	Verband tussen de nagestreefde leerdoelen (ontwikkeling van vaardigheden) en de middelen die worden gebruikt om ze te bereiken
Professionele communicatie	Alle interacties met anderen, hetzij verbaal, schriftelijk of van een andere aard, die op de werkplek plaatsvinden
Zachte vaardigheden	Vaardigheden die buiten de professionele of academische sfeer zijn verworven en vaak inherent zijn aan iemands persoonlijkheid en attitudes. Hiertoe behoren stressbeheersing, emotionele intelligentie en probleemoplossing.
Digitale competenties	Vaardigheden die een optimaal gebruik van digitale technologie en de aanpassing aan technologische vernieuwingen mogelijk maken. Het kan hierbij gaan om het beheersen van tekstverwerkingssoftware of het opslaan van documenten op een medium.
Formeel onderwijs	Onderwijs dat in een gestructureerde, academische omgeving wordt gegeven. Het is opzettelijk en leidt in het algemeen tot het behalen van een diploma of diploma's.
Informeel onderwijs	Een reeks lessen uit de activiteiten van het dagelijkse leven. Meestal is het niet opzettelijk.
Niet-formeel onderwijs	Leren over een bepaald onderwerp buiten of binnen de schoolsetting. Meestal is het opzettelijk.
E-tutor	Begeleider van een afstandsleerling bij een e-learningcursus
Pedagogische route	Een instrument dat alle pedagogische stappen beschrijft die met een leerling moeten worden uitgevoerd, met hun doelstellingen, de tijd die aan elk van deze stappen wordt besteed, de middelen die worden gebruikt om deze doelstellingen te bereiken en de hulpmiddelen die worden gebruikt.
Certificeringsinstrument	Soort certificaat ten bewijze van de voltooiing van elke module en van de volledige cursus en de verwerving van alle daarmee samenhangende vaardigheden
Opleidingstraject	Een opleiding bestaande uit verschillende onderwijseenheden (modules) die de verwerving of de ontwikkeling van verschillende beroepsvaardigheden mogelijk maakt. Een opleidingsprogramma omvat een evaluatie van de vaardigheden, geïndividualiseerde begeleiding, evaluatie van de verworven ervaring en certificaties.

Testfase	Een reeks workshops van één tot twee uur, georganiseerd over een bepaalde periode in elk land van het partnerschap, met als doel de e-modules van het project en de bruikbaarheid en het ontwerp van het platform door migranten en/of vluchtelingen te laten testen.
Persoonlijke relevantie	Dat beantwoordt aan de verwachtingen, de ambities, de doelstellingen en de wil van het individu.
Zoeken naar werk en bedrijfsoprichting	Vaardigheden in verband met het zoeken naar werk (zoeken van een baan, opstellen van een cv, sollicitatiegesprekken, enz.) of met de oprichtingsfasen van een bedrijf (motivering, marktstudie, bedrijfsplan, financiering, enz.)
Geestelijke gezondheid en welzijn	Geestelijke gezondheidsvaardigheden, d.w.z. een toestand van geestelijk welzijn die personen in staat stelt om te gaan met de obstakels van het leven en de stresssituaties die daardoor ontstaan. Voorbeelden zijn zelfvertrouwen en veerkracht.

Referenties :

Francis Carton. *L'autonomie, un objectif de formation. La contextualisation de l'enseignement des langues étrangères : le Cadre, le plurilinguisme et le plurilinguisme autonome à l'aide des TIC et du portfolio*, 2009, Kyoto, Japon. pp.57-66. ffhal-00576652f

Henri Boudreault (2010). *Comment faire un itinéraire d'apprentissage ?*. DIDAPRO - Didactique professionnelle. https://didapro.me/2010/10/20/comment-faire-un-itineraire-dapprentissage/

"Dit project, nr. 2020-1-FR01-KA204-080342, wordt gefinancierd door de Europese Commissie. De verantwoordelijkheid voor deze publicatie ligt uitsluitend bij de auteur; de Commissie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die erin is vervat.

PARTNERS & CONTACT

AMSED
FRANCE
contact@amsed.fr
0033 (0)9 81 91 71 67

- Djilali KABECHE
- Diane DUTHUIN
- Lisa LAROCHE
- Annabelle HEITZLER
- Aliou DIEBATE
- Samira HANNOU

ANATOLIA YOUTH ASSOCIATION
TURKIJE
aya-ngo.org

- Figen SEYHAN DREZET
- Wided GHADHOUN
- Dilara ATAVCI TOMAK

FACTOR SOCIAL
PORTUGAL
factorsocial.pt

- Dalila ANTUNES
- Tiago MARQUES
- Joao AMARAL
- Margarida TOMAS

FAMILLES DU MONDE ASBL
BELGIË
famillesdumonde.eu

- Etienne DEVOS
- Nayeli DEVOS
- Leticia REYES SANCHEZ
- Itzel DEVOS
- Deedeni DEVOS
- Baudouin DEVOS

©FAMILLES DU MONDE a.s.b.l.