

Curriculum pentru Formatorii de adulți

Program de instruire

GO-DIGITAL

*Coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital
pentru promovarea egalității de gen pe piața muncii*

LITHUANIAN WOMEN'S
LOBBY ORGANISATION (LT)



LIETUVOS MOTERŲ
LOBISTINĖ ORGANIZACIJA



CENTRE FOR SOCIAL
INNOVATION (CY)



Center for Social
Innovation

DANMAR (PL)



MAGENTA (ES)



ITMC (LT)



IN VARIETATE CONCORDIA
(RO)



Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene

Sprijinul Comisiei Europene pentru realizarea acestui proiect nu constituie o aprobare a conținutului care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în acesta.

Conținutul

Introducere în proiect	3
Scopul și obiectivele curriculumului	4
Principalele definiții ale procesului de coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital	4
Scopul și structura modulară a programului de formare " Coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital în vederea promovării egalității de gen pe piața muncii - Go-Digital"	5
MODULUL I. "Egalitatea de gen în mediul de învățare și pe piața muncii"	6
MODULUL II. "Sectorul digital - noi oportunități pentru progresul femeilor în direcția calificărilor superioare și a unei poziții mai bune pe piața muncii"	8
MODULUL III. "Strategii eficiente de coaching și motivare pentru creșterea cererii și a gradului de recalificări ale femeilor în sectorul digital al pieței muncii"	10
Competența "Respectarea orientărilor etice și a standardelor profesionale"	10
Competența "Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu cursanta de sex feminin"	12
Competența "Comunicarea eficientă"	13
Metodologia și planul de lecții pentru procesul de coaching	17
Rezultatele învățării	19
Strategii de instruire și învățare	19
Strategia de evaluare	20
Planul de formare pentru "Cursul de formare Go-Digital"	20
Facilități de predare și învățare	22
Referințe	23
Anexa 1. Lista competențelor, aptitudinilor și abilităților	24



Introducere în proiect

SCOPUL PROIECTULUI

Scopul principal al proiectului este de a încuraja recunoașterea competențelor formatorilor de adulți cu scopul de a deveni antrenori motivaționali pentru femeile defavorizate pentru a le determina să obțină un loc de muncă în sectorul digital.

Obiectivele proiectului Go-Digital sunt:

1. Dezvoltarea competențelor formatorilor de adulți în motivarea femeilor defavorizate să participe la procesul de învățare cu scopul ocupării unui loc de muncă în sectorul digital.
2. Promovarea egalității de gen în ceea ce privește accesul la învățare și ocuparea locurilor de muncă în sectorul digital (inclusiv TIC) de către cursanții de sex feminin.
3. Îmbunătățirea recunoașterii și sprijinirea validării competențelor

dobândite prin intermediul cursului de formare non-formală "Antrenor privind ocuparea forței de muncă în sectorul digital pentru promovarea egalității de gen pe piața muncii" prin utilizarea instrumentului de evaluare și a insignei digitale.

4. Creșterea cererii și a gradului de recalificări ale femeilor defavorizate în sectorul digital al pieței muncii prin strategii eficiente de coaching și motivare.
5. Să furnizeze femeilor defavorizate oportunități de învățare de înaltă calitate pentru a le motiva în vederea recalificării în sectorul digital al pieței muncii.

PRINCIPALELE REZULTATE

Trei rezultate intelectuale principale:

- IO1- Program de formare pentru formatorii de adulți " Coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital în vederea promovării egalității de gen pe piața muncii ".
- IO2- Instrument de evaluare pentru recunoașterea competențelor formator-antrenor pentru adulți și furnizarea insignei digitale.
- IO3- Set de resurse educaționale deschise (OER) pentru femei: "De ce este, pentru mine, importantă recalificarea cu scopul ocupării unui post în sectorul digital?"

GRUPURI ȚINTĂ

- Formatori-antrenori pentru adulți.
- Femei din medii defavorizate și cu mai puține oportunități.

Mai multe informații despre parteneriatul Go-Digital și rezultate pot fi găsite pe site-ul web: godigital.lmlo.lt





Scopul și obiectivele curriculumului

Scopul principal al curriculumului este de a defini cadrul cursului de formare pentru formatorii de adulți "Coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital în vederea promovării egalității de gen pe piața muncii - Go-Digital".

Obiectivele Curriculumului sunt:

- prezentarea principalelor definiții ale procesului de coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital;
- definirea competențelor formatorului de adulți ca fiind un antrenor care să motiveze femeile defavorizate să obțină un loc de muncă în sectorul digital;
- definirea scopului și structurii modulare a cursului de formare Go-Digital;
- descrierea conținutului a trei module de formare ale cursului de formare Go-Digital;
- prezentarea principalelor rezultate ale cursului de formare;
- definirea strategiilor de formare și învățare, a strategiei de evaluare și a facilităților de predare și învățare ale cursului de formare Go-Digital;
- să sugereze planul de instruire pentru cursul de formare Go-Digital.

Principalele definiții ale procesului de coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital

Constatările documentate în "Stadiul Actual al Cunoașterii" au creat o bază pentru dezvoltarea unui program de curriculum de formare pentru formatorii de adulți "Coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital în vederea promovării egalității de gen pe piața muncii". Versiunea completă a Raportului privind Stadiul Actual al Cunoașterii poate fi găsită aici: godigital.lmo.lt.

PRINCIPALELE DEFINIȚII DIN STADIUL ACTUAL AL CUNOAȘTERII SUNT URMĂTOARELE

Sectorul digital este o extensie a sectorului TIC și include industriile în care majoritatea activităților sunt digitale.

Posibilele posturi din sectoarele digitale, pe care proiectul dorește să le promoveze pentru femei, sunt cele, care sunt în procent de 80% sau mai mult legate de utilizarea echipamentelor digitale, cum ar fi calculatoarele personale, internetul, roboții, aplicațiile de telefonie mobilă etc.

Coaching-ul pentru angajarea femeilor în sectorul digital este definit în acest proiect ca fiind colaborarea cu femeile, inclusiv cele din medii defavorizate, într-un proces de învățare care le provoacă la gândire și le inspiră să își maximizeze potențialul personal de a-și stabili obiectivele și de a dezvolta planul acțiunilor viitoare pentru a se angaja într-un loc de muncă digital.

Câteva exemple de componente ale sectorului digital sunt următoarele: Fabricarea componentelor electronice, Fabricarea calculatoarelor și a echipamentelor periferice, Vânzarea cu amănuntul a computerelor, software și echipamente periferice de calculator, Publicare, Publicare software, Programare pe calculator, consultanță și activități conexe, Activități de telecomunicații cu fir și fără fir etc.

Luând în considerare provocările definite în "Stadiul Actual al Cunoașterii", rolul antrenorilor pregătiți pentru a sprijini și motiva femeile este cu adevărat important.





Scopul și structura modulară a programului de formare “Coaching pentru angajarea femeilor în sectorul digital în vederea promovării egalității de gen pe piața muncii - Go-Digital”

Scopul principal al programului de formare Go-Digital este de a dezvolta competențele formatorilor de adulți pentru a deveni antrenori pentru femei ce se vor angaja în sectorul digital.

OBIECTIVELE SUNT:

- să aprofundeze înțelegerea formatorilor de adulți cu privire la modul de promovare a egalității de gen în ceea ce privește accesul la învățare și mod de angajare în sectorul digital;
- creșterea capacității formatorilor de adulți de a motiva cursanții de sex feminin să ia parte la învățare pentru a ocupa un loc de muncă în sectorul digital al pieței muncii;
- să doteze formatorii de adulți cu strategii eficiente de coaching și motivație pentru a crește cererea și a gradului de recalificări ale femeilor în sectorul digital al pieței muncii.

Pentru a atinge scopul și obiectivele, programul de formare este orientat spre dezvoltarea a șase competențe de bază ale formatorilor de adulți-antrenori, care sunt definite în “Stadiul Actual al Cunoașterii” și sunt împărțite în două grupuri: specifice și de bază.

Competențele specifice ale antrenorului, legate de promovarea egalității

tății de gen în sectorul digital prin educație:

1. Înțelegerea egalității de gen.
2. Înțelegerea importanței ca femeile să fie angajate în sectorul digital.

Competențele de bază de coaching necesare pentru a deveni antrenor pentru femei pentru a le motiva să se angajeze în sectorul digital:

1. Respectarea orientărilor etice și a standardelor profesionale.
2. Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu femeile-cursant.
3. Comunicarea eficientă.
4. Facilitarea învățării și a rezultatelor acesteia.

Pentru a acoperi trei obiective ale programului de formare și cele șase competențe definite mai sus, acesta are o structură modulară cu 3 module.

Modulul I “Egalitatea de gen în mediul de învățare și pe piața muncii” pentru a dezvolta competențe specifice: *Înțelegerea egalității de gen.*

Modulul II “Sectorul digital - noi oportunități pentru progresul femeilor în direcția calificărilor superioare și o mai bună poziție pe piața muncii” pentru a dezvolta competența specifică *Înțelegerea importanței pentru angajarea femeilor în sectorul digital.*

Modulul III “Strategii eficiente de coaching și motivare pentru creșterea cererii și a gradului de recalificări ale femeilor în sectorul digital al pieței muncii” pentru a dezvolta patru competențe de bază în domeniul coaching-ului: Respectarea orientărilor etice și a standardelor profesionale; Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu cursanta; Comunicarea eficientă; Facilitarea învățării și a rezultatelor acesteia.

Materialul de instruire pentru fiecare modul este orientat spre aprofundarea competențelor, abilităților și aptitudinilor, definit în anexa 1 “Lista competențelor, abilităților și aptitudinilor”.

Durata cursului de formare este de 60 de ore academice în total, incluzând:

- 42 h.a. de formare online și
- 18 h.a. din 3 sesiuni față în față (kick-off, midterm, final).

Sesiunile față în față pot fi într-o sală de clasă sau pe internet, folosind instrumente TIC, cum ar fi Skype, Zoom etc.

Această durată a cursului este definită utilizând Sistemul European de Transfer de Credite pentru a se asigura că în țara fiecărui partener cursanții vor primi 2 credite academice.

MODULUL I.

“Egalitatea de gen în mediul de învățare și pe piața muncii”

Sopul Modulului I este de a dezvolta competența formatorului de adulți-antrenor “*Înțelegerea egalității de gen*”

OBIECTIVELE MODULULUI I SUNT:

1. aprofundarea înțelegerii de către formatorii de adulți a egalității de gen pe piața muncii în domeniul învățării;
2. sensibilizarea cu privire la necesitatea aplicării competenței “*Înțelegerea egalității de gen*” în cadrul procesului de coaching;
3. aprofundarea cunoștințelor privind cinci abilități principale legate de competența “*Înțelegerea egalității de gen*”;
4. asigurarea posibilității autocontrolului cunoștințelor obținute;
5. oferirea formatorilor de adulți de linkuri și referințe pentru aprofundarea cunoștințelor lor cu privire la competența “*Înțelegerea egalității de gen*”.

CONTEXT TEORETIC

Competența formatorului de adulți-antrenor *Înțelegerea egalității de gen* este capacitatea de a acționa cu respect deplin față de femei și bărbați, de a-i trata în mod egal și de a reacționa în mod corespunzător la situațiile discriminatorii de gen din mediul de învățare.

Această competență se bazează pe cunoașterea conceptelor de bază privind nediscriminarea și egalitatea de gen definite în Convenția ONU privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW) (Organizația Națiunilor Unite, 1979). De asemenea, este foarte importantă conștientizarea discriminării multiple și a principiilor principale ale comportamentului antidiscriminare în mediul de învățare. Cunoașterea Strategiei europene pentru egalitatea de gen 2020-2025 (Comisia Europeană, 2020), precum și a Directivei (UE) 2019/1158 (Parlamentul European, 2019) includ o înțelegere a barierelor din calea participării egale a femeilor

la programul de (re)formare pe piața muncii și a oportunităților create de punerea în aplicare a principiilor echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Sensibilizarea cu privire la măsurile de eliminare a stereotipurilor de gen, astfel cum sunt definite în Pactul european pentru egalitatea de gen (2011-2020) (Consiliul UE, 2011), este importantă pentru realizarea unei piețe a muncii echilibrate între femei și bărbați.

În vederea îmbunătățirii și creșterii competenței formator de adulți-antrenor *Înțelegerea egalității de gen*, pe parcursul cursului de formare vor fi dezvoltate următoarele competențe principale:

- Conștientizarea discriminării pe criterii de gen și a discriminării multiple
- Demonstrarea comportamentului antidiscriminal în mediul de învățare
- Înțelegerea barierelor din calea participării egale a femeilor la programul de (re)formare

- Realizarea oportunităților pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată
- Conștientizarea stereotipurilor de gen pe piața muncii

Conștientizarea discriminării pe criterii de gen și a discriminării multiple

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de analiză și înțelegere a actelor internaționale și naționale (anti)discriminatorii, de identificare a comportamentului discriminatoriu bazat pe gen, de a distinge între discriminarea directă și cea indirectă, de a recunoaște discriminarea multiplă (*de exemplu, vârsta și sexul, rasa și sexul*), de a analiza datele statistice referitoare la gen și discriminarea multiplă în UE și în țara dumneavoastră, de a analiza modul în care este tratată discriminarea, de a face față discriminării.

Demonstrarea comportamentului antidiscriminal în mediul de învățare



În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de identificare a cazurilor de gen și de discriminare multiplă în mediul de învățare, de evitare a comportamentului discriminatoriu în clasă față de cursanții de sex feminin, de reacție adecvată la orice situație discriminatorie din clasă, de analiză și prevenire a comportamentului discriminatoriu al cursanților în mediul de învățare..

Înțelegerea barierelor din calea participării egale a femeilor la programul de (re) formare

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de identificare a multor bariere diferite în limitarea accesului femeilor la programe de re/formare care le ajută să își găsească un loc de muncă în sectorul digital, să explice cursanților de sex feminin motivele și beneficiile reformării necesare pentru a începe o carieră în sectorul digital, să arate modalitățile prin care cursanții de sex feminin pot depăși barierele din calea reformării/formării necesare pentru a lucra în sectorul digital, să capaciteze participarea egală a femeilor la programul de re/formare pentru a le pregăti să lucreze în sectorul digital, să utilizeze poveștile de succes pentru coaching-ul cursanților de sex feminin.

Realizarea oportunităților pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de a explica cursanților de sex feminin conceptul de echilibru între viața profesională și

cea privată (WLB), de a identifica importanța măsurilor WLB pentru avansarea în carieră a femeilor, să înțeleagă măsurile WLB care ar putea fi luate de angajator, de organizațiile educaționale și de stat pentru a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, pentru a promova conceptul de echilibru între viața profesională și cea privată în viața de familie, pentru a explica importanța implicării bărbaților în îngrijirea copiilor, în îngrijirea persoanelor în vârstă și dependente, pentru a discuta cu cursanții de sex feminin care sunt măsurile adecvate pentru realizarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată în viața lor.

Conștientizarea stereotipurilor de gen pe piața muncii

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de identificare a stereotipurilor de gen pe piața forței de muncă, să înțeleagă și să evite stereotipurile de gen pe piața digitală în procesul de coaching, să analizeze rolul educației, calificării și recalcificării pentru a depăși stereotipurile de pe piața muncii, să analizeze consecințele rolurilor tradiționale/ stereotipice ale femeilor și bărbaților pe piața muncii, să explice necesitatea schimbării rolurilor tradiționale ale bărbaților și femeilor pe piața muncii, să analizeze stereotipurile existente în recalificarea și ocuparea forței de muncă în sectorul digital.

Pentru a face procesul de învățare online mai atractiv și mai interactiv și pentru a asigura posibilitatea autoverificării cunoștințelor obținute, va fi disponibil un chestionar de autoevaluare cu cel puțin patru întrebări închise pentru fiecare dintre cele cinci competențe, definite mai sus. La sfârșitul modulului, setul de întrebări pentru auto-reflecție sunt, de asemenea, furnizate,.

Formatorii de adulți-antrenori au la dispoziție linkuri utile în limbile engleză și națională pentru aprofundarea în continuare a cunoștințelor pentru acest modul.



Modulul II. "Sectorul digital - noi oportunități pentru progresul femeilor în direcția calificărilor superioare și a unei poziții mai bune pe piața muncii"

Scopul Modulului II este de a dezvolta competența formatorului de adulți-antrenor *Înțelegerea importanței angajării femeilor în sectorul digital*.

OBIECTIVELE MODULULUI II SUNT:

1. creșterea capacității formatorilor de adulți de a motiva cursanții de sex feminin să ia parte la învățare cu scopul obținerii unui loc de muncă în sectorul digital al pieței muncii;
2. sensibilizarea cu privire la necesitatea aplicării competenței "*Înțelegerea importanței angajării femeilor în sectorul digital*" în cadrul procesului de coaching;
3. aprofundarea cunoștințelor privind cinci competențe principale legate de competența "*Înțelegerea importanței angajării femeilor în sectorul digital*";
4. asigurarea posibilității autocontrolului cunoștințelor obținute;
5. oferirea formatorilor de adulți de linkuri și referințe pentru aprofundarea cunoștințelor lor cu privire la competența "*Înțelegerea importanței angajării femeilor în sectorul digital*".

CONTEXT TEORETIC

Competența formatorului de adulți-antrenor *Înțelegerea importanței angajării femeilor în sectorul digital* este capacitatea de a acționa în direcția motivării femeilor de a adera la sectorul digital al pieței muncii.

Competența se bazează pe cunoașterea segregării verticale și orizontale existente bazate pe gen pe piața muncii ca fiind unul dintre aspectele cele mai omniprezente și persistente ale economiei mondiale contemporane, care demonstrează distribuția inegală a femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă (segregarea de gen în educație, formare și piața muncii, EIGE, 2017). Aceasta are, de asemenea, un impact asupra diferenței de remunerare între femei și bărbați, care se situează la 16 % în UE în urma bazei de date privind statisticile de gen ale EIGE (EIGE, 2019). Conștientizarea cu privire la

factorii care influențează diferența de remunerare între femei și bărbați este, de asemenea, foarte importantă pentru dumneavoastră, în vederea reducerii diferențelor de remunerare între femei și bărbați pe piața forței de muncă (Cum să reduci diferența de remunerare în funcție de gen în 7 pași, 2017). Conștientizarea oportunităților de angajare a femeilor în sectorul digital (Digital Sector Economic Estimates, 2016) creează o bază pentru ca antrenorul să motiveze cursanții de sex feminin în vederea angajării în sectorul digital. Cunoașterea Strategiei europene pentru egalitatea de gen 2020-2025 (Comisia Europeană, 2020) include înțelegerea importanței de a motiva femeile să combată discriminarea de gen pe piața muncii, în special în sectorul digital. Conștientizarea decalajului tot mai mare dintre bărbați și participarea femeilor în sectorul digital în educație, carieră

și antreprenariat (Study on Women in Digital Age, 2018) include înțelegerea faptului că ponderea femeilor care lucrează pe piața digitală trebuie să crească, deoarece în prezent ponderea bărbaților care lucrează în sectorul digital este de 3,1 ori mai mare decât ponderea femeilor.

În vederea îmbunătățirii și creșterii competenței formatorului de adulți-antrenor *Înțelegerea importanței angajării femeilor în sectorul digital* pe parcursul cursului de formare vor fi dezvoltate următoarele abilități principale:

- Sensibilizarea cu privire la segregarea verticală și orizontală bazată pe gen pe piața muncii
- Înțelegerea modalităților de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați pe piața forței de muncă
- Capacitatea de a motiva femeile să se angajeze în sectorul digital



- Conștientizarea oportunităților de angajare a femeilor în sectorul digital
- Capacitatea de a motiva femeile să combată discriminarea de gen pe piața muncii, în special în sectorul digital

Sensibilizarea cu privire la segregarea verticală și orizontală bazată pe gen pe piața muncii

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor înțelege factorii care influențează segregarea verticală și orizontală bazată pe gen pe piața muncii, vor fi instruiți cu privire la modul de analiză a datelor statistice din UE și din țările partener de proiect legate de segregarea de gen pe piața muncii, vor discuta cu cursanții de sex feminin cu privire la impactul segregării de gen pe piața muncii, vor aborda contextul social mai larg, legat de segregarea pe piața muncii.

Înțelegerea modalităților de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați pe piața forței de muncă

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor înțelege ce înseamnă diferența de remunerare între femei și bărbați, vor fi instruiți cu privire la modul de analiză a datelor statistice care dovedesc diferențele de remunerare între femei și bărbați în UE și în țara natală, vor analiza factorii care influențează diferența de remunerare, vor explica influența negativă a segregării bazate pe gen pe piața muncii asupra diferenței de remunerare, vor explica pentru cursanți impactul diferenței de remunerare asupra pensiilor femeilor

și implicit nivel de trai, vor analiza diferența de remunerare în sectorul digital, vor sublinia importanța și măsurile de reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Capacitatea de a motiva femeile să se angajeze în sectorul digital

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de sensibilizare cu privire la beneficiile pentru femeile care urmează să fie angajate în sectorul digital al pieței muncii, vor explica beneficiile financiare și morale ale angajării în sectorul digital, vor utiliza modele de urmat pentru motivația femeilor de a fi angajate în sectorul digital al pieței forței de muncă, de a împărtăși povești cu privire la oportunități și provocări, pentru a sublinia faptul că principalul beneficiu al economiei digitale este că permite și încurajează munca la distanță și oferă femeilor posibilitatea de a combina mai bine maternitatea și exercitarea unei cariere.

Conștientizarea oportunităților de angajare a femeilor în sectorul digital

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor înțelege noile oportunități legate de ocuparea forței de muncă de către femei în sec-

torul digital, vor fi instruiți cu privire la modul de a dezvolta argumente pentru ca cursanții de sex feminin să se alăture sectorului digital în funcție de nivelul lor de educație (înalt, superior, profesional), de a găsi informații privind formarea sau recalificarea în sectorul digital ținând cont de nevoile și situația cursanților femei, de a sprijini cursanții să participe la cursul de recalificare oferit de agențiile de formare la nivel național.

Capacitatea de a motiva femeile să combată discriminarea de gen pe piața muncii, în special în sectorul digital

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de identificare a cazurilor de discriminare în timp ce intră pe piața muncii în sectorul digital, vor analiza posibila discriminare a femeilor în ceea ce privește avansarea în carieră pe piața forței de muncă din sectorul digital, vor înțelege metodele și instrumentele ce le vor permite cursanților de sex feminin să facă schimbări pozitive în viața lor, să motiveze cursanții de sex feminin spre recalificare în sectorul digital al pieței muncii, să aplice metoda modelului pentru a permite cursanților femei să fie angajate în sectorul digital.

Pentru a face procesul de învățare online mai atractiv și mai interactiv și pentru a asigura posibilitatea autoverificării cunoștințelor obținute, va fi disponibil un chestionar de autoevaluare cu cel puțin patru întrebări închise pentru fiecare dintre cele cinci competențe, definite mai sus. La sfârșitul modulului, setul de întrebări pentru auto-reflecție sunt, de asemenea, furnizate.

Formatorii de adulți-antrenori au la dispoziție linkuri utile în limbile engleză și națională pentru aprofundarea în continuare a cunoștințelor pentru acest modul.

MODULUL III. “Strategii eficiente de coaching și motivare pentru creșterea cererii și a gradului de recalificări ale femeilor în sectorul digital al pieței muncii”

Modulul III își propune să dezvolte cele patru competențe de bază de coaching ale formatorului de adulți necesare pentru a deveni un antrenor pentru cursanții de sex feminin în scopul angajării în sectorul digital al pieței muncii: *Respectarea orientărilor etice și a standardelor profesionale; Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu cursanta; Comunicarea eficientă și facilitarea învățării și a rezultatelor acesteia.*

OBIECTIVELE MODULULUI III SUNT:

1. dotarea formatorilor de adulți cu strategii eficiente de coaching și motivare pentru a crește cererea și accesul la calificări ale cursanților de sex feminin în sectorul digital al pieței muncii;
2. sensibilizarea cu privire la necesitatea aplicării competențelor de bază în domeniul coaching-ului: *Respectarea orientărilor etice și a standardelor profesionale; Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu cursanta; Comunicarea eficientă și facilitarea învățării și a rezultatelor acesteia;*
3. aprofundarea cunoștințelor privind principalele aptitudini legate de cele patru competențe de bază în coaching;
4. asigurarea posibilității autocontrolului cunoștințelor obținute;
5. oferirea formatorilor de adulți de linkuri și referințe pentru aprofundarea cunoștințelor lor cu privire la cele patru competențe de bază de coaching.

ORIENTĂRILOR ETICE ȘI A STANDARDEROR PROFESIONALE”

CONTEXT TEORETIC

Competența formatorului de adulți-antrenor **Respectarea principiilor etice și a standardelor profesionale în instruirea cursanților de sex feminin** este capacitatea de a colabora cu cursanții de sex feminin, inclusiv cele provenind din medii defavorizate, într-un proces de învățare care provoacă la gândire și creație, care îi inspiră să-și maximizeze potențialul personal de a-și stabili obiectivele și de a dezvolta planul acțiunilor pentru a se angaja într-un loc de muncă digital.

Această competență se bazează pe cunoașterea standardelor de coaching profesional și a codului de

definiți în Carta profesională pentru coaching și mentorat (2011).

Conștientizarea diferitelor tehnici și metode de coaching (Eric Parsloe, Melville Leedham, 2017) este importantă pentru organizarea procesului eficient de coaching și aplicarea metodelor și tehnicilor de coaching adecvate.

Sensibilizarea cu privire la Regulamentul general al UE privind protecția datelor (GDPR) (2016) este esențială în procesul de coaching pentru a menține, stoca și dispune în mod corespunzător de orice înregistrări, inclusiv fișiere electronice și comunicări față în față și online cu cursanții de sex feminin.

Cunoașterea Directivei UE privind egalitatea rasială (2000/43/CE) și a Directivei-cadru a UE privind ocuparea forței de muncă (2000/78/

ce privește originea etnică și rasială, handicapul, religia sau convingerile, vârsta și orientarea sexuală, precum și importanța respectării diversității culturale. Aceasta va contribui la definirea limitelor clare, adecvate și sensibile din punct de vedere cultural care guvernează interacțiunile cu cursanții de sex feminin.

În vederea îmbunătățirii și creșterii competenței formatorului de adulți-antrenor Respectarea principiilor etice și a standardelor profesionale în instruirea cursanților de sex feminin, pe parcursul cursului de formare vor fi dezvoltate următoarele abilități principale:

- Aplicarea principiilor etice adecvate pentru coaching-ul cursanților de sex feminin
- Înțelegerea standardelor de coaching profesional



- Utilizarea tehnicilor și metodelor de coaching adecvate în lucrul cu cursanții de sex feminin
- Conștientizarea Regulamentului general al UE privind protecția datelor (GDPR)
- Respectarea diversității culturale

Aplicarea principiilor etice adecvate pentru coaching-ul cursanților de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege principiile etice și vor fi instruiți cu privire la modul de a defini codurile etice la începutul activității de coaching, aplicarea eticii și standardelor în mod corespunzător în toate situațiile de coaching, să identifice și să utilizeze evoluțiile tehnologice emergente și în creștere, care sunt utilizate în servicii de coaching (servicii de coaching asistate de tehnologie) și să fie conștienți de modul în care diferite standarde etice se aplică pentru ei, să fie conștienți și să gestioneze în mod activ orice diferență de statut între un antrenor și cursanții de sex feminin care pot fi cauzate de probleme culturale, relaționale, psihologice sau contextuale.

Înțelegerea standardelor de coaching profesional

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege standardele de coaching profesional, aprofunda înțelegerea standardelor de coaching profesional folosind diferite cursuri de formare online posibile în limbile naționale, vor fi instruiți cu privire la modul de aplicare a standardelor de coaching profesional, explica conceptul de coaching pentru cursanții de sex feminin, să stabilească și să mențină

așteptările și limitele contractului de coaching cu cursantul de sex feminin, să dezvolte și să mențină un plan eficient de coaching cu cursanții de sex feminin.

Utilizarea tehnicilor și metodelor de coaching adecvate în lucrul cu cursanții de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege varietatea tehnicilor și metodelor de coaching, vor aprofunda cunoștințele privind tehnicile și metodele de coaching în limba națională folosind diferite cursuri de formare online, vor fi instruiți cu privire la modul de aplicare a tehnicilor și metodelor de coaching cu succes pentru motivația cursanților de sex feminin să caute locuri de muncă în sectorul digital, să colaboreze cu cursanții de sex feminin într-un proces de învățare care provoacă gândire și creativitate, care îi inspiră să își maximizeze potențialul personal de a stabili obiectivele și de a dezvolta planul acțiunilor pentru a se angaja într-un loc de muncă digital, să gestioneze progresul și responsabilitatea procesului de coaching.

Conștientizarea Regulamentului general al UE privind protecția datelor (GDPR)

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei competențe, formatorii de adulți vor înțelege Regulamentul general al UE privind protecția datelor, vor fi instruiți cu privire la modul de a explica cursanților din Regulamentul general al UE privind protecția datelor, de a aplica regulamentul general al UE privind protecția datelor în practica de coaching, de a menține cele mai stricte niveluri de confidențialitate cu toate părțile implicate, vor menține, stoca și dispune de orice înregistrări, inclusiv fișiere electronice și comunicări, create în timpul procesului de instruire într-un mod care promovează confidențialitatea, securitatea și confidențialitatea și respectă orice legi și acorduri aplicabile.

Respectarea diversității culturale

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege importanța și beneficiile respectării diversității culturale, vor fi instruiți cu privire la modul de abordare în conformitate cu contextul cultural și situația cursantului de sex feminin, vor stabili limite clare, adecvate și sensibile din punct de vedere cultural care guvernează interacțiunile cu cursanții de sex feminin, vor recunoaște validitatea diferitelor expresii culturale în timpul comunicării cu cursanta de sex feminin.

Pentru a face procesul de învățare online mai atractiv și interactiv și pentru a asigura posibilitatea autoverificării cunoștințelor obținute, un chestionar de autoevaluare cu cel puțin patru întrebări închise va fi disponibil pentru fiecare dintre cele cinci aptitudini, definite mai sus pentru competența **"Respectarea orientărilor etice și a standardelor profesionale"**.

Formatorii de adulți-antrenori beneficiază de linkuri utile în limbile engleză și națională pentru aprofundarea în continuare a cunoștințelor despre competența **"Respectarea orientărilor etice și a standardelor profesionale"**.

COMPETENȚA "STABILIREA UNEI RELAȚII BAZATE PE ÎNCREDERE CU CURSANTA DE SEX FEMININ"

CONTEXT TEORETIC

Competența formatorului de adulți-antrenor **Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu cursanții de sex feminin** este capacitatea de a crea un mediu de învățare sigur, de susținere, care să producă respect reciproc continuu și încredere.

Competența se bazează pe cunoașterea diferitelor tipuri de încredere în relațiile de coaching și include o înțelegere a modului de a construi respect reciproc și încredere cu cursanții de sex feminin, precum și utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu în lucrul cu cursanții de sex feminin (Carly Anderson, 2020). Conștientizarea modului în care sunt identificate barierele emoționale specifice ale cursantului de sex feminin este importantă pentru a crea o relație bazată pe încredere în timpul procesului de coaching. Capacitatea de a avea o discuție completă și deschisă, onestă rezultă din "confidențialitatea ab-

solută"; este componenta finală în a avea libertate de exprimare deplină, reciprocă, celelalte două fiind deschiderea și ascultarea (James Flaherty, 2010). Punerea în aplicare a unei atitudini bazate pe încredere față de cursanții de sex feminin le va motiva și le va spori posibilitățile de a obține un loc de muncă mai bun în sectorul digital și de a-și îmbunătăți situația de viață. Pentru a realiza acest lucru, formatorul de adulți-antrenor ar trebui să fie conștient ca trebuie să dea dovadă de preocupare reală pentru bunăstarea cursanților de sex feminin și pentru viitorul lor. Acesta ar trebui să își concentreze eforturile pentru a le arăta cursanților femei perspectivele de a fi angajate în sectorul digital și necesitatea de a obține aptitudinile care vor fi utile pentru acest lucru. Cunoașterea principiilor de bază ale stabilirii bunelor relații include o înțelegere a importanței de a crea o relație deschisă, flexibilă și bazată pe încredere cu cursanții de sex feminin, astfel încât aceștia să se simtă încrezători atunci când pun întrebări neclare. Conștientizarea metodelor și instrumentelor privind modul de a satisface nevoile individuale ale cursanților de sex feminin în cadrul procesului de coaching este

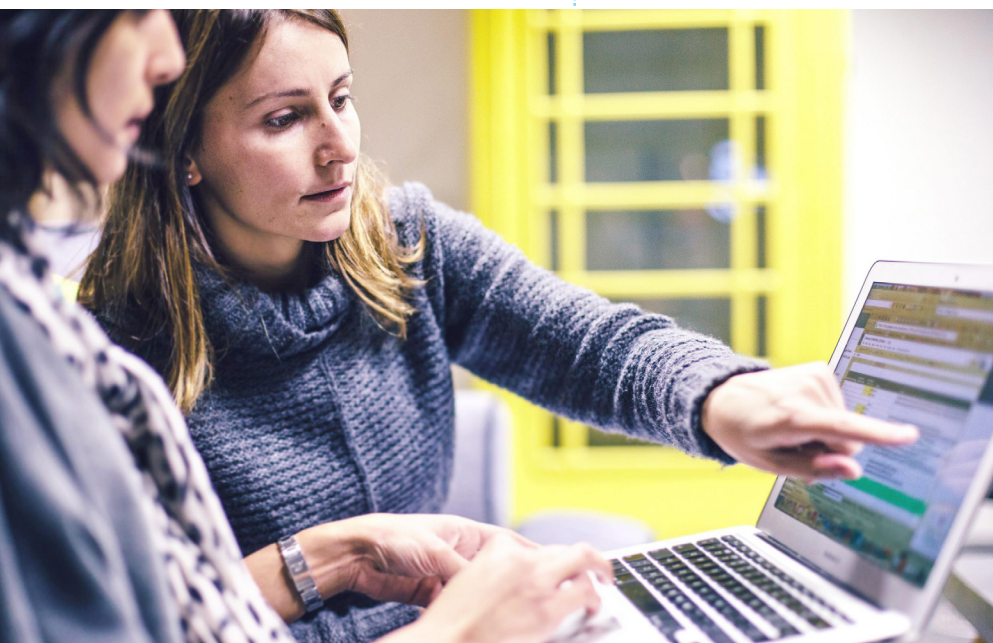
de asemenea foarte importantă pentru a crea relațiile de coaching bazate pe încredere (John Whitehead, 2015). Aceasta va ajuta la definirea realității zilnice a cursantului de sex feminin și la baza procesului de coaching în consecință pentru a satisface nevoile cursantului (Qing Wang, 2018)..

În vederea îmbunătățirii și creșterii competenței formatorului de adulți-antrenor **Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu cursanții de sex feminin**, pe parcursul cursului de formare vor fi dezvoltate următoarele aptitudini principale:

- Construirea pe respectul reciproc și încrederea față de cursanții de sex feminin
- Manifestarea unei preocupări reale pentru bunăstarea și viitorul cursanților
- Crearea unei relații deschise, flexibile și bazate pe încredere cu cursanții de sex feminin
- Satisfacerea nevoilor individuale ale cursanților de sex feminin
- Utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu în lucrul cu cursanții de sex feminin

Construirea pe respectul reciproc și încrederea față de cursanții de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege tipurile de relații bazate pe încredere; vor fi instruiți cu privire la modul de definire a factorilor de creare a respectului reciproc și a încrederii în coaching, aplicarea relațiilor potrivite pentru învățarea feminină bazată pe respect reciproc, crearea unui mediu de învățare sigur și de susținere, pentru a face ca cursanții de sex feminin să simtă că





le sunt respectate opiniile, să arate atitudine pozitivă față de cursanții de sex feminin fără critică neconstructivă și comentarii negative.

Manifestarea unei preocupări reale pentru bunăstarea și viitorul cursanților

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor fi instruiți cu privire la modul de a discuta deschis cu privire la problemele cursantului feminin și la situația sa actuală, pentru a sprijini cursanții de sex feminin în definirea scopurilor și obiectivelor lor viitoare, pentru a le arăta cursanților femei perspectivele de a fi angajate în sectorul digital și necesitatea de a obține aptitudinile care vor fi utile pentru acest lucru, de a arăta empatie.

Crearea unei relații deschise, flexibile și bazate pe încredere cu cursanții de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege principiile de bază ale creării unei relații bune cu cursantul de sex feminin; vor fi instruiți cu privire la modul de a discuta și defini codul potrivit pentru relația cu cursantul feminin, de a folosi un stil de comunicare deschis, flexibil și încrezător, de a oferi sprijin și consiliere pentru cursanta de sex feminin, dacă este nevoie, de a le trata într-un mod prietenos, dar cu respect.

Satisfacerea nevoilor individuale ale cursanților de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege diferitele metode și instrumente menite să răspundă nevoilor

individuale ale cursanților de sex feminin, vor fi instruiți cu privire la modul de a discuta deschis nevoile individuale ale cursantului de sex feminin în timpul coaching-ului, vor primi sprijin pentru a evalua punctele slabe și puternice ale cursanților de sex feminin spre atingerea obiectivelor lor, vor discuta cu cursanții de sex feminin în cazul în care perspectivele de schimbare a carierei față de sectorul digital ar putea satisface nevoile lor.

Utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu în lucrul cu cursanții de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege importanța utilizării limbajului nediscriminatoriu în cadrul procesului de coaching; vor fi instruiți cu privire la modul de a distinge între vocabularul dăunător și cel adecvat și nediscriminatoriu în instruirea cursantului de sex feminin, să se ocupe de cursanții de sex feminin proveniți din medii dezavantajate cu respect deplin, să utilizeze un limbaj incluziv (de exemplu: evitarea utilizării unor termeni peiorativi sau glume despre gen, rasă sau etnie), să discute cu cursanții de sex feminin necesitatea de a evita vocabularul discriminatoriu față de alți cursanți în cadrul procesului de coaching, în special în cadrul coaching-ului de grup.

Pentru a face procesul de învățare online mai atractiv și interactiv și pentru a asigura posibilitatea autoverificării cunoștințelor obținute, un chestionar de autoevaluare cu cel puțin patru întrebări închise va fi disponibil pentru fiecare dintre cele cinci aptitudini, definite mai sus pentru această competență.

Formatorii de adulți-antrenori beneficiază de linkuri utile în limbile engleză și națională pentru aprofundarea în continuare a cunoștințelor despre competența "Stabilirea unei relații bazate pe încredere cu cursanta de sex feminin".

COMPETENȚA "COMUNICAREA EFICIENTĂ"

CONTEXT TEORETIC

Competența formator de adulți-antrenor *Comunicarea eficientă cu cursanții de sex feminin* este capacitatea de a acționa într-un mod simplu, corect și eficient în timpul procesului de coaching.

Competența se bazează pe cunoașterea diferiților factori care influențează comunicarea eficientă, precum și pe metodele și instrumentele de comunicare eficientă a nevoilor și dorințelor cursantului de sex feminin, în special cei provenind din medii defavorizate (Cunoaște-ți audiența! Un ghid inteligent pentru analiza nevoilor cursanților, 2016). Comunicarea eficientă joacă un rol foarte important în procesul de coaching și se bazează pe cunoașterea tehnicilor de ascultare activă și pe primirea și analiza iscusită a mesajelor cursanților (Use Active Listening to Coach Others, 2019). Conștientizarea diferitelor tipuri de comunicare verbală și non-verbală (8 Tipuri importante de comunicare nonverbală, 2020) include înțelegerea modului în care antrenorul trebuie să exprime un mesaj specific în așa fel încât acesta să fie înțeles de către cursanții de sex feminin din diferite medii culturale.

Cunoașterea tehnicilor de feedback corect (Roland și Frances Bee, 1996) este importantă și permite asigurarea unei comunicări eficiente prin furnizarea de feedback esențial în timpul procesului de coaching. Empatia, înțelegerea, toleranța și acceptarea sunt, de asemenea, de mare importanță în comunicare pentru a încuraja auto-exprimarea cursanților de sex feminin.

În vederea îmbunătățirii și creșterii competenței formator de adulți-antrenor **Comunicarea eficientă cu cursanții de sex feminin**, pe parcursul cursului de formare vor fi dezvoltate următoarele competențe principale:

- Analiza nevoilor și dorințelor cursanților de sex feminin
- Ascultarea activă în timpul procesului de coaching
- Încurajarea autoexprimării cursanților de sex feminin
- Conștientizarea importanței de a oferi feedback în timpul procesului de coaching
- Utilizarea în mod corespunzător a comunicării non-verbale

Analiza nevoilor și dorințelor cursanților de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor fi instruiți cu privire la modul de percepere și analiză a nevoilor și dorințelor cursantului în procesul de schimbare a carierei spre sectorul digital, vor defini modalitățile și particularitățile de a comunica despre nevoile și dorințele cursanților de sex feminin din medii defavorizate, își vor concentra atenția asupra a ceea ce spun cursanții de sex feminin și nu își vor impune scopuri, nevoi și viziuni, vor defini preocupările, scopurile, valorile și convingerile cursantului feminin,

vor aplica diferite tipuri de întrebări în timpul procesului de coaching care vor aduce cursantul feminin mai aproape de dorințele sale.

Ascultarea activă în timpul procesului de coaching

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege cum să-și îmbunătățească capacitățile de ascultare activă, vor fi instruiți cu privire la modul de identificare a unui obstacol pentru care se aplică ascultarea activă în cadrul coaching-ului, vor înțelege importanța ascultării active pentru un coaching eficient, vor folosi tehnici de ascultare activă, vor reacționa corect la tonul vocii și limbajul corpului cursantului de sex feminin, vor discuta ideile și sugestiile cursantului de sex feminin care apar în timpul conversației.

Încurajarea autoexprimării cursanților de sex feminin

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege ce înseamnă autoexprimarea, vor fi instruiți cu privire la modul de a explica cursanților de sex feminin importanța autoexprimării în timpul coaching-ului, vor aplica tehnici pentru dezvoltarea autoexprimării cursanților de sex feminin, vor sprijini autoexprimarea cursantului de sex feminin.

Conștientizarea importanței de a oferi feedback în timpul procesului de coaching

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege semnificația feedback-ului constructiv în procesul de coaching, vor fi instruiți cu privire la modul de aplicare a diferitelor instrumente pentru furni-

zarea de feedback constructiv, își vor exprima în mod clar gândurile față de expresiile pozitive și negative ale cursanților de sex feminin, vor asigura comunicarea în două moduri pentru a identifica problemele și a veni cu sugestii, vor folosi metafore și analogii pentru a ilustra un punct de vedere sau pentru a schița o imagine verbală, pentru a ajusta limbajul formatorului de adulți la limbajul cursantului.

Utilizarea în mod corespunzător a comunicării non-verbale

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți vor înțelege tipurile de comunicare non-verbală, motivele și importanța utilizării comunicării non-verbale în coaching, potențialele bariere în aplicarea comunicării non-verbale pentru cursanții de sex feminin din diferite medii culturale, vor fi instruiți cu privire la modul de definire a tipurilor adecvate pentru învățarea feminină a comunicării non-verbale pentru a se asigura că se simte confortabil cu ea (cum ar fi „deschis” și limbajul corpului pozitiv, oferind spațiu personal, paralimbă, contact vizual, expresii fizice etc.).

Pentru a face procesul de învățare online mai atractiv și interactiv și pentru a asigura posibilitatea autoverificării cunoștințelor obținute, un chestionar de autoevaluare cu cel puțin patru întrebări închise va fi disponibil pentru fiecare dintre cele cinci aptitudini, definite mai sus pentru această competență.

Formatorii de adulți-antrenori beneficiază de linkuri utile în limbile engleză și națională pentru aprofundarea în continuare a cunoștințelor despre competența **“Comunicarea eficientă”**.



COMPETENȚA "FACILITAREA ÎNVĂȚĂRII ȘI A REZULTATELOR ACESTEIA"

CONTEXT TEORETIC

Competența formatorului de adulți-antrenor **Facilitarea învățării** și a rezultatelor acesteia este capacitatea de a acționa ca facilitator și organizator, oferind resurse și sprijin cursanților.

Această competență se bazează pe cunoașterea aspectelor cheie ale învățării de succes, în care formatorul de adulți-antrenor sprijină și facilitează cursanților de sex feminin dezvoltarea și modelarea propriilor obiective și rezultate ale învățării (competențe ICF facilitând învățarea și rezultatul). Conștientizarea metodelor de motivare adecvate pentru încurajarea cursanților de sex feminin să învețe (Wilcox, 2008) include

o înțelegere a modului de a facilita învățarea, care va avea un impact major asupra creării de rezultate de învățare de succes pentru cursanții de sex feminin. Cunoașterea diferitelor stiluri de învățare (Reid, 2005) include o înțelegere a necesității de a sugera diferite metode de învățare care sunt adecvate abilităților cursanților de sex feminin pentru a învăța.

Conștientizarea în facilitarea eficientă prin utilizarea metodei modelului de urmat (Ce este modelarea rolurilor?) și exemple de bune practici (Cele mai bune practici) includ o înțelegere a importanței acestor metode și a capacității de a le aplica în timpul procesului de facilitare.

Conștientizarea elaborării planului de acțiune (Ghidul ușor pentru elaborarea unui plan de acțiune eficient) include o înțelegere a importanței sprijinirii cursanților de sex feminin în elaborarea planurilor de acțiune

pentru obținerea de locuri de muncă în sectorul digital.

Pentru a îmbunătăți și a crește competența formatorului de adulți-antrenor **Facilitarea învățării și a rezultatelor sale**, pe parcursul cursului de formare vor fi dezvoltate următoarele competențe principale:

- Înțelegerea aspectelor cheie ale învățării de succes
- Aplicarea metodelor de motivare adecvate care încurajează cursanții de sex feminin să învețe
- Utilizarea diferitelor metode de învățare în conformitate cu abilitățile cursantului de sex feminin de a învăța
- Facilitarea eficientă prin utilizarea modelelor de urmat și a exemplelor de bune practici
- Capacitatea de a încuraja cursanții să elaboreze planuri de acțiune pentru a obține rezultatele dorite



Înțelegerea aspectelor cheie ale învățării de succes

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege varietatea factorilor învățării de succes, vor fi instruiți cu privire la modul de recunoaștere a problemelor de învățare, de a explica cursanților de sex feminin să conducă în propria lor învățare de succes, de a discuta cu cursanții de sex feminin importanța autodisciplinii în timp ce organizează procesul lor de învățare, de a explica pentru cursanții de sex feminin importanța dorinței de a-și asuma riscuri și de a învăța din greșelile lor, pentru a discuta cu cursanții de sex feminin importanța angajamentului cu lumea din jurul lor, pentru a ghida cursanții de sex feminin spre importanța de a pune la îndoială totul.

Aplicarea metodelor de motivare adecvate care încurajează cursanții de sex feminin să învețe

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege motivele norocului motivației de a învăța și de a obține competențele necesare pentru a se angaja în sectorul digital, vor fi instruiți cu privire la modul de a ghida cursanții de sex feminin în varietatea metodelor de motivație, de a alege metoda de motivare adecvată pentru încurajarea cursanților de sex feminin, de a explica pentru cursanții de sex feminin importanța motivației interioare pentru a obține competențele necesare pentru ocuparea forței de muncă în sectorul digital, pentru a menține stima de sine a cursanților de sex feminin și pentru a-i încuraja să depășească obstacolele și problemele învățării.

Utilizarea diferitelor metode de învățare în conformitate cu abilită-

țile cursantului de sex feminin de a învăța

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege varietatea metodelor de învățare care ar putea fi sugerate pentru cursanții de sex feminin, vor fi instruiți cu privire la modul de identificare a punctelor forte ale cursanților de sex feminin majori pentru învățare și creștere, pentru a ghida cursanții de sex feminin să identifice cele mai bune abilități de a învăța (ascultare, citire, discutare, învățare prin a face), pentru a sugera metodele de învățare adecvate în conformitate cu abilitățile cursantului de sex feminin, pentru a identifica care sunt cele mai importante subiecte de învățare care trebuie abordate pentru cursanții de sex feminin în timpul coaching-ului pe tema "pieței digitale".

Facilitarea eficientă prin utilizarea modelelor de urmat și a exemplelor de bune practici

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege importanța metodei modelului de motivare a cursantului de sex feminin de a căuta schimbările pozitive din viața lor, vor fi instruiți cu privire la modul de utilizare a metodei modelului în timpul procesului de facilitare,

vor încuraja cursanții de sex feminin să discute posibilitatea de a urma modelul de urmat, de a recunoaște și de a colecta exemple de bune practici în conformitate cu nevoile și situația cursantului, să utilizeze exemple de bune practici în timpul procesului de facilitare, să încurajeze cursanții de sex feminin să caute bunele practici pe internet sau din alte surse și să discute posibilitatea de a le urma.

Capacitatea de a încuraja cursanții să elaboreze planuri de acțiune pentru a obține rezultatele dorite

În cadrul procesului de învățare pentru dezvoltarea acestei abilități, formatorii de adulți-antrenori vor înțelege importanța elaborării planurilor de acțiune pentru obținerea rezultatelor dorite, vor fi instruiți cu privire la modul de a explica cursanților de sex feminin să pregătească/elaboreze planul de acțiune utilizând formatul sugerat de facilitator, pentru a încuraja cursanții de sex feminin să caute diferite resurse educaționale deschise și cursuri plătite în sectorul digital, care ar putea fi incluse în planurile lor de acțiune pentru a îmbunătăți competențele digitale, necesare pentru obținerea rezultatelor, pentru a sprijini cursanții de sex feminin în dezvoltarea planurilor de acțiune în vederea obținerii de locuri de muncă în sectorul digital.

Pentru a face procesul de învățare online mai atractiv și interactiv și pentru a asigura posibilitatea autoverificării cunoștințelor obținute, un chestionar de autoevaluare cu cel puțin patru întrebări închise va fi disponibil pentru fiecare dintre cele cinci aptitudini, definite mai sus pentru această competență.

Formatorii de adulți-antrenori beneficiază de linkuri utile în limbile engleză și națională pentru aprofundarea în continuare a cunoștințelor despre competența "Facilitarea învățării și a rezultatelor acesteia"..

La sfârșitul modulului III, este furnizat, de asemenea, un set de întrebări pentru autoreflexie.



METODOLOGIA ȘI PLANUL DE LECȚII PENTRU PROCESUL DE COACHING

Planul de lecții prezintă procesul de îndrumare și facilitare a tranziției cursantului de sex feminin către ocuparea unui loc de muncă în sectorul digital al pieței muncii. Această cale inovatoare de învățare include utilizarea setului de **resurse educaționale deschise (OER) pentru femei: "De ce este importantă recalificarea pentru ocuparea forței de muncă în sectorul digital?"**

Există:

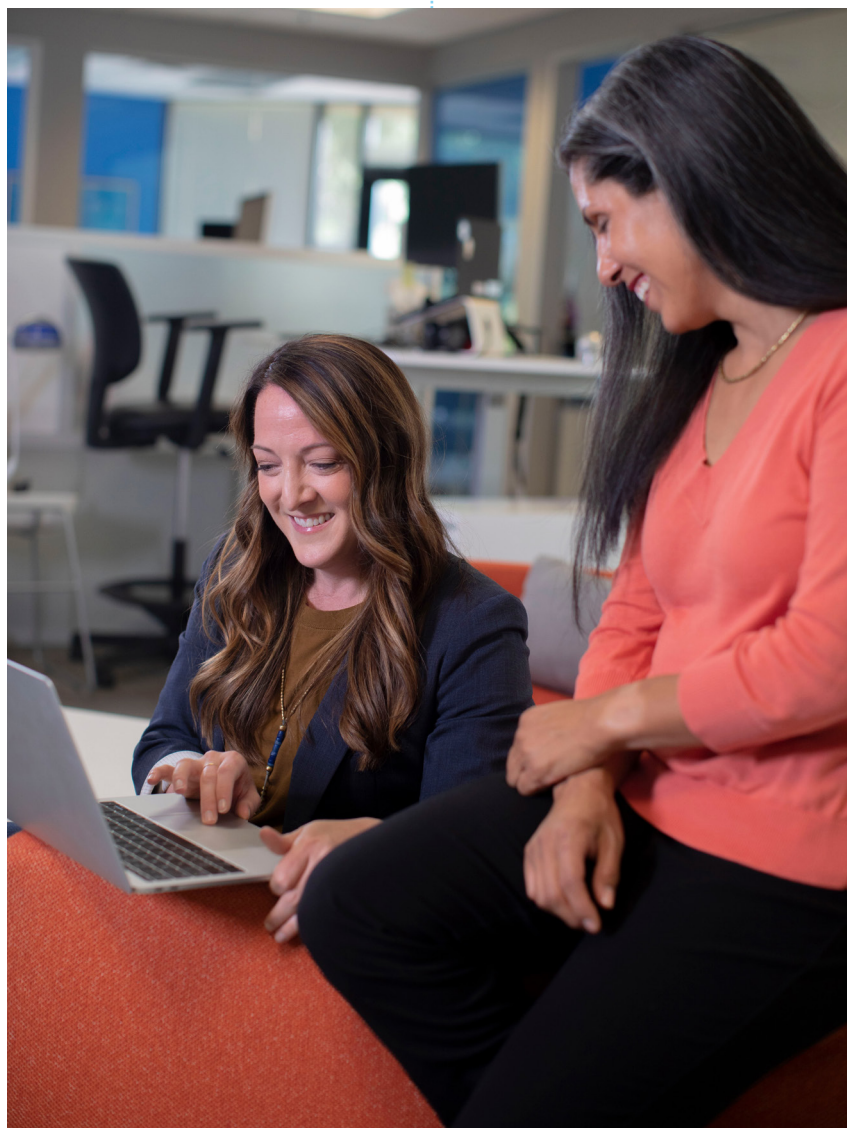
- Lecturi interactive "ABC privind egalitatea de gen pe piața muncii".
- Povești digitale "Femei de succes în sectorul digital al pieței muncii" (20 de povești digitale).
- Compendiul programelor de (re) formare pentru calificare în sectorul digital al pieței muncii.
- Planul de acțiune "Pașii mei următori pentru angajarea în sectorul digital".

Întregul proces de coaching ia în considerare, de asemenea, nevoile cursantelor provenind din medii defavorizate și cu mai puține oportunități. Formatorii de adulți vor fi instruiți în cadrul cursului de formare pentru a fi sensibili la nevoile acestui grup țintă, în poveștile de succes sunt, de asemenea, prezentate modele de reușită pentru cursanții de sex feminin provenind din medii defavorizate și cu mai puține oportunități.

Planul Lecții este dezvoltat pentru a ajuta formatorii de adulți-antrenori pentru a pune în aplicare coaching-ul ca un proces de învățare mixt folosind metodologia de

formare inversată. Aceasta înseamnă că formatorul de adulți-antrenor va oferi cursanților de sex feminin posibilitatea de auto-învățare utilizând resursele OERS dezvoltate și apoi va facilita discuția cu cursantul pe baza lor. Metoda modelului va fi folosită și pentru organizarea procesului de coaching bazat pe resursele OER "Femeile de succes în sectorul digital al pieței muncii". Baza discuției despre aceste povestiri sunt întrebările pentru auto-reflecție, furnizate în fiecare dintre povești. Procesul de coaching este definit timp de 28 de

ore academice cu 5 sesiuni, 3 sesiuni de coaching față-în-față și 2 sesiuni online pentru auto-învățare. Cu toate acestea, formatorul de adulți-antrenor ar putea adapta planul de lecții la nevoile cursanților și să rearanjeze planul de lecții (cu sesiuni de formare mai multe sau mai puține). Există două posibilități de a organiza procesul de coaching: personal (unu-la-unu) și de grup (un antrenor pentru 4-5 cursanți de sex feminin). În cazul coaching-ului de grup, ar putea fi aplicată și metoda dialogică a grupului.



Nr.	Tipul sesiunii	Durată (*h. a.)	Conținut/Subiecte
1	Față în față	4	• Introducerea participanților, stârnirea așteptărilor lor. • Descrierea principalelor obiective ale procesului de coaching. • Prezentarea situațiilor europene și naționale în sectorul digital al pieței muncii. • Brainstorming/discuții pe tema implicării femeilor în sectorul digital, pe baza obstacolelor cursantului. • Stabilirea sarcinilor pentru sesiunea on-line individuală "Lecturi interactive "ABC privind egalitatea de gen pe piața muncii" și povești digitale "Femei de succes în sectorul digital al pieței muncii".
2	Sesiune online <i>e-learning prin intermediul platformei</i>	8	• Studiul detaliat "Lecturi interactive"ABC privind egalitatea de gen pe piața muncii". • Analiza poveștilor digitale "Femeile de succes în sectorul digital al pieței muncii", faceți feedback-ul scris cu privire la întrebările pentru auto-reflecție.
3	Față în față	4	• Discuții despre situația din sectorul digital din punctul de vedere personal al cursanților de sex feminin, definindu-și obstacolele și sensibilizându-se spre schimbări pozitive în viața lor. • Obținerea de feedback de la poveștile de succes. Definirea oportunităților pe care cursantul trebuie să le urmeze. • Prezentarea diferitelor oportunități de re-formare în direcția ocupării unui loc de muncă în sectorul digital. • Stabilirea sarcinilor pentru sesiunea individuală on-line: utilizarea Compendiului de programe de (re)formare pentru calificări în sectorul digital al pieței muncii pentru a afla ce oportunități de învățare sunt pentru o femeie ținând cont de nivelul pregătirii sale educaționale.
4	Sesiune online	8	• Studiarea detaliată a Compendiului de programe de (re)formare pentru calificări în sectorul digital al pieței muncii. • Definirea planului de acțiune "Pașii mei următori pentru angajarea în sectorul digital" pe baza anunțurilor privind un posibil program de re-formare pentru cursant.
5	Față în față	4	Sesiunea finală: • Discuții de analiză efectuate pe programele de re-formare. • Analizarea planului de acțiune "Pașii mei următori pentru angajarea în sectorul digital". • Reflecție din partea participanților cu privire la modul în care așteptările lor au fost îndeplinite. • Evaluarea coaching-ului și impactul acestuia asupra planurilor cursantului.
TOTAL		28	



Rezultatele învățării

Până la sfârșitul cursului, formatorii de adulți vor putea:

- să înțeleagă importanța ca femeile să fie angajate în sectorul digital;
- să înțeleagă modul de promovare a egalității de gen în ceea ce privește accesul la învățare și accederea către locurile de muncă în sectorul digital;
- să motiveze cursanții de sex feminin să ia parte la învățare cu scopul ocupării unui post de muncă în sectorul digital al pieței muncii;
- să ofere cursanților femei un coaching eficient către sectorul digital al pieței forței de muncă.

Strategii de instruire și învățare

Metodologia de instruire inversată pentru furnizarea cursului de formare *Go-Digital* se bazează pe o abordare de învățare combinată cu scenariul inovator al clasei răsturnate. Cursanții sunt formatorii de adulți dispuși să devină antrenori. Procesul de instruire implică un facilitator, care ghidează cursanții să facă o analiză inițială a materialelor de instruire on-line singuri. După îndeplinirea sarcinilor lor de învățare independentă, cursanții discută rezultatele cu facilitatorul în cadrul întâlnirilor față în față. Astfel, procesul de formare include o combinație de învățare față în față și online. Planul de formare propus este prezentat în partea 11.

Cursul de instruire *Go-Digital* va fi prezentat ca un curs online deschis masiv (MOOC) și permite implementarea metodologiei de instruire inversată definită mai sus. Alte beneficii ale utilizării MOOC pentru strategia de învățare sunt:

- flexibilitate deoarece cursanții pot învăța în ritmul propriu;
- acces gratuit la învățare și participare nerestricționată;
- feedback imediat oferit cursantului după îndeplinirea exercițiilor interactive și programate online;
- capacitatea de a utiliza scenariul clasei răsturnate;
- posibilitatea participanților din zonele îndepărtate de a se alătura întâlnirilor față în față cu ajutorul facilităților de videoconferință, cum ar fi Skype, ZOOM, Messenger, WhatsApp, Google meetings;
- Interactivitate utilizând tehnici de învățare active și noi tehnologii TIC pentru a implica cursanții.

Pe lângă lectură și activități interactive online, MOOC oferă, de asemenea, o platformă pentru forumuri interactive și banca de date a facilitatorilor certificați. Performanța cursanților în MOOC poate fi monitorizată cu ușurință folosind datele înregistrate la începutul cursului. MOOC oferă, de asemenea, posibilitatea de a învăța unu-la-unu (un cursant cu un facilitator) și mai mulți-la-unu (facilitatorul va lucra cu grupul de cursanți).





Strategia de evaluare

Strategia de evaluare pentru recunoașterea competențelor formatorii de adulți-antrenori obținute în timpul cursului de formare *Go-Digital* se bazează pe un test de autoevaluare, care este prezentat ca resursă educațională deschisă pe site-ul proiectului. Testul de autoevaluare include cel puțin 30 de întrebări închise, 5 pentru fiecare dintre cele 6 competențe dez-

voltate în cadrul cursului de formare *Go-Digital*. Strategia de evaluare include două etape: preevaluare și postevaluare și permite definirea impactului cursului de formare asupra dezvoltării competențelor necesare. După finalizarea cu succes a testului post-evaluare, cursanții vor primi o insignă digitală "*Antrenor privind ocuparea forței de muncă în sectorul digital pentru promovarea egalității de gen pe piața muncii*".

Insigna digitală se afișează pe MOOC, după terminarea procesului

de instruire și are meta-date pentru a comunica detalii ale insignei oricui dorește să o verifice sau să afle mai multe despre contextul realizării pe care o semnifică.

Această strategie de evaluare este orientată spre îmbunătățirea recunoașterii și sprijinirea validării competențelor dobândite prin intermediul cursului de formare non-formală "Antrenor privind ocuparea forței de muncă în sectorul digital pentru promovarea egalității de gen pe piața muncii".

Planul de formare pentru "Cursul de formare Go-Digital"

Planul de formare este elaborat pentru a ajuta la organizarea formării formatorilor de adulți care doresc să devină antrenori privind ocuparea forței de muncă a cursanților de sex feminin în sectorul digital al pieței muncii.

Acest plan oferă o prezentare generală pas cu pas a procesului de învățare mixtă, utilizând o metodologie de formare inversată definită în partea 9.



Nu	Metoda	Durată (*a. h)	Conținut/Subiecte
1	Față în față	6	• Să ne cunoaștem. • Așteptările cursanților. • Sensibilizarea - Brainstorming cu privire la barierele participării femeilor în sectorul digital al pieței muncii. • Introducerea cursului de instruire Go-digital pentru formatorii de adulți. • Evaluarea inițială a competențelor formatorilor de adulți care doresc să devină antrenori. • Introducerea Modulului I și a Modulului II. • Atribuirea sarcinii de auto-învățare online.
2	Sesiune online	12	• Auto-învățare a Modulului I și a Modulului II. Completarea testelor și imprimarea lor pentru discuții în timpul sesiunii față în față. • Auto-reflecție cu privire la întrebările furnizate la sfârșitul Modulelor I și II.
3	Față în față	6	• Exerciții de lucru în grup pe Modulul I, discuții folosind întrebările pentru auto-reflecție. • Munca de grup pe exerciții din Modulul II, discuții folosind întrebările pentru auto-reflecție. • Brainstorming pe înțelegerea procesului de coaching. • Introducerea Modulului III (submodulele I-IV). • Prezentarea setului de resurse OER. Analizarea unei povești de succes și completarea "foii de feedback".
4	Sesiune online	30	• Auto-învățare a Modulului III, sub-module 1-4. Completarea testelor și imprimarea lor și imprimarea lor pentru discuții în timpul sesiunii față în față. • Auto-reflecție cu privire la întrebările furnizate la sfârșitul fiecărei dintre sub-modulele 3.1, 3.2, 3.3 și 3.4. • Analizarea planului de lecții pentru procesul de coaching (sub- modulul 3.5). Completarea setului de OER și a "fișei de feedback și imprimarea lor pentru discuții în timpul sesiunii față în față.
5	Față în față	4	• Munca de grup pe exerciții, pe rezultatele de auto-învățare din Modulul III, sub-modulele 1-4, discuții folosind întrebările pentru auto-reflecție. • Discutarea planului de lecții. Analiza importanței setului OER pentru facilitarea procesului de coaching (pe baza "fișei de feedback" completată de cursanți).
6	Față în față	2	Sesiunea finală: • Post-evaluare pentru a recunoaște competențele cursantului obținute în timpul cursului de formare <i>Go-Digital</i>. • Insignă digitală "<i>Antrenor privind ocuparea forței de muncă în sectorul digital pentru promovarea egalității de gen pe piața muncii</i>".
TOTAL		60	

MOOC oferă, de asemenea, o platformă pentru forumuri interactive și banca de date a facilitatorilor certificați. Performanța cursanților în MOOC poate fi monitorizată cu ușurință folosind datele înregistrate la începutul cursului.

Facilități de predare și învățare

Instituțiile de formare pentru adulți care vor organiza cursurile de formare Go-digital în conformitate cu planul de formare pregătit ar trebui să asigure un mediu de învățare convenabil, echipamente tehnice și instrumente, necesare pentru furnizarea procesului de predare și învățare bazat pe abordarea de învățare mixtă în cadrul următoarelor facilități:

- clasă cu proiector multimedia și un computer cu posibilitatea de a utiliza PowerPoint pentru întâlniri față în față;
- acces al calculatoarelor personale cu conexiune la internet la MOOC

“Go-Digital” pe site-ul proiectului: www.godigital.lmlo.lt;

- alte instrumente organizatorice pentru întâlniri față în față (tablă, fișe, hârtie etc.).

Formatorii cursului de formare Go-Digital ar trebui să fie pregătiți pentru procesul de predare.

Aceștia ar trebui:

- să poată crea un mediu de învățare prietenos din punct de vedere psihologic;
- să cunoască contextual auditoriul și să fie conștienți de nevoile și așteptările acestora;
- să înțeleagă în mod just importanța evaluării competențelor cursantului și a beneficiului validării ulterioare a acestora;
- să aibă cunoștințe și experiență în predarea subiectului egalității de gen;

- să aibă experiență în organizarea și furnizarea procesului de coaching;
- să aibă cunoștințele și abilitățile necesare pentru a organiza sesiuni de e-learning utilizând MOOC;
- să cunoască bine conținutul didactic (modulele I-III);
- să aibă caracteristici personale esențiale: să aibă abilități bune de comunicare, să fie toleranți, să fie capabili să motiveze cursanții să învețe;
- trebuie să aibă abilități de bun facilitator cum ar fi de a iniția discuții, colecta reflecții, reacționa la feedback-uri, oferi răspunsuri rezumate, etc





Referințe

- 8 Important Types of Nonverbal Communication, 2020. Retrieved from the web-site: <https://www.masterclass.com/articles/important-types-of-nonverbal-communication#what-is-nonverbal-communication>
- Carly Anderson, 2020. Types of Trust in coaching relation. Retrieved from the web-site: <https://carlyanderson.com/types-of-trust-in-a-coaching-relationship>
- Digital Sector Economic Estimates, 2016. Retrieved from the web-site: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503666/Digital_Sector_Economic_Estimates_-_January_2016_Revised.pdf
- EIGE Gender Statistics Database, 2019. Retrieved from the web-site: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks>
- Eric Parsloe, Melville Leedham, 2017. Coaching and mentoring. Practical techniques for developing learning and performance (Edited by Diane Newell). Retrieved from website: https://books.google.ro/books?hl=ro&lr=&id=oU2iDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=coaching+techniques+%2B+europe&ots=XUXd-fAuz8&sig=KvkGQtmC5-Ri4z_42lv8fUuLA5w&redir_esc=y#v=onepage&q=coaching%20techniques%20%2B%20europe&f=false
- EU Employment framework directive (2000/78/EC). Retrieved from website: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en>
- EU General Data Protection Regulation (GDPR). The European Parliament and the Council of EU, 2016. Retrieved from website: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679>
- EU Racial equality directive (2000/43/EC). Retrieved from website: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>
- European Commission, 2018. Study on Women in the Digital Age. Retrieved from the web-site: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>
- European Commission, 2020. Gender Equality Strategy 2020-2025. Retrieved from the web-site <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>.
- European Institute for Gender Equality (EIGE), 2017. Gender segregation in education, training and the labour market. Retrieved from the web-site: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>
- How to Decrease Gender Pay Gap in 7 Steps, 2019. Retrieved from the web-site: <https://www.market-inspector.co.uk/blog/2017/06/decrease-gender-pay-gap>
- James Flaherty, 2010. Coaching: Evoking Excellence in Others. Third edition. SBN 10: 1856178161 / ISBN 13: 9781856178167. Published by Routledge, 2011.
- John Whitehead, 2015. What is Trust in the Coaching Relationship? Retrieved from the web-site <https://johnkwhitehead.ca/what-is-trust-in-the-coaching-relationship/>
- Know your Audience! A smart guide for analyzing your learners' needs, e-learning, 2016. Retrieved from the web-site: <https://www.efrontlearning.com/blog/2016/10/guide-learners-needs-analysis.html>
- Qing Wang, 2018. Coaching Psychology for Learning– Facilitating Growth in Education. ISBN-13: 978-1138047938/ISBN-10: 1138047937, Published by Routledge, 2018.
- Roland and Frances Bee, Constructive feedback, 1996. Retrieved from: https://books.google.pl/books?hl=lt&lr=&id=fFLXovssr-7kC&oi=fnd&pg=PA852927457&dq=importance+of+constructive+feedback+in+coaching&ots=zwoXXk-3lJ&sig=jyvF6qDkWXc-c7X9rEjsb5jj7rgk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- The Council of EU, 2011. European Pact for Gender Equality 2011–2020. Retrieved from the web-site <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>
- The European Parliament and the Council of EU, 2019, Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance. Retrieved from the web-site <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
- The gender pay gap situation in the EU, 2017. Retrieved from the web-site: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_lt
- The professional charter for coaching and mentoring, 2011. Retrieved from website: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/142-private-act--2.pdf>
- United Nations, 1979. The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Retrieved from the web-site <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
- Use Active Listening to Coach Others, 2019. Retrieved from the web-site: <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/coaching-others-use-active-listening-skills/>
- ICF Competencies Facilitating Learning and Result; retrieved from the web-site <http://resultscoachingglobal.com/icf-competencies/>
- Gavin Reid, (2005) Learning Styles and Inclusion. SAGE, ISBN: 9781412910644
- Luke Wilcox (2018) Top 5 Strategies for Motivating Students. Retrieved from the web-site <https://www.nbpts.org/top-5-strategies-for-motivating-students/>
- What is role modelling? Retrieved from the web-site <https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-educators/role-modelling-as-a-teaching-method-for-student-mentors-28-06-2005/>
- Best Practices in Education. Retrieved from the web-site https://www.cloud.edu/Assets/pdfs/assessment/inst.%20strategy_best%20practices%20in%20education.pdf
- The Easy Guide to Developing an Effective Action Plan. Retrieved from the web-site <https://creately.com/blog/diagrams/how-to-write-an-action-plan/>

Anexa 1. Lista competențelor, aptitudinilor și abilităților

I. COMPETENȚĂ SPECIFICĂ: ÎNȚELEGEREA EGALITĂȚII DE GEN

Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Conștientizarea discriminării pe criterii de gen și a discriminării multiple	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: - analizeze și să înțeleagă acte internaționale și naționale (anti)discriminatorii; - identifice comportamentului discriminatoriu bazat pe gen; - facă distincția între discriminarea directă și cea indirectă; - recunoască discriminarea multiplă (de exemplu vârsta și sexul, rasa și sexul); - analizeze datele statistice referitoare la gen și discriminarea multiplă în UE și în țara dumneavoastră - analizeze modul în care este gestionată discriminarea; - facă față discriminării.
Demonstrarea comportamentului antidiscriminal în mediul de învățare	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: - identifice cazurile de discriminare de gen în mediul de învățare; - identifice cazurile de discriminare multiplă în mediul de învățare; - evite comportamentului discriminatoriu în clasă față de cursanții de sex feminin; - reacționeze în mod corespunzător la orice situație discriminatorie din clasă; - analizeze și să prevină comportamentul discriminatoriu al cursanților în mediul de învățare.
Înțelegerea beneficiilor echilibrului dintre viața profesională și cea privată	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: - explice cursanților femeii conceptul de echilibru între viața profesională și cea privată (WLB); - identifice importanța măsurilor WLB pentru avansarea în carieră a femeilor; - înțeleagă măsurile din viața profesională care ar putea fi luate de angajator, de organizațiile educaționale și de stat pentru a promova egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii; - promoveze conceptul de echilibru între locul de muncă și viața de familie; - explice importanța implicării bărbaților în îngrijirea copiilor, în îngrijirea persoanelor în vârstă și a celor dependente de altcineva; - discute cu cursanții de sex feminin care sunt măsurile adecvate pentru realizarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată în viața lor.
Înțelegerea barierelor din calea participării egale a femeilor la programele de reformare	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: - identifice multele bariere diferite ce limitează accesului femeilor la programe de reformare care să le ajute să își găsească un loc de muncă în sectorul digital; - explice cursanților de sex feminin motivele și beneficiile reformării necesare pentru a începe o carieră în sectorul digital; - arate modalitățile prin care cursanții de sex feminin pot depăși barierele din calea reformării necesare pentru a lucra în sectorul digital; - încurajeze participarea egală a femeilor la programul de reformare pentru a le pregăti să lucreze în sectorul digital; - folosească poveștile de succes pentru coaching-ul cursanților de sex feminin.



Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Conștientizarea stereotipurilor de gen pe piața forței de muncă	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • Identifice stereotipurile de gen pe piața forței de muncă; • înțeleagă și să evite stereotipurile de gen pe piața digitală în procesul de coaching • analizeze rolul educației, calificării și recalificării pentru a depăși stereotipurile de pe piața muncii; • analizeze consecințele rolurilor tradiționale/ stereotipe ale femeilor și ale bărbatului pe piața muncii; • explice necesitatea schimbării rolurilor tradiționale ale bărbaților și femeilor pe piața muncii; • analizeze stereotipurile existente în recalificarea și ocuparea forței de muncă în sectorul digital.

II. COMPETENȚĂ SPECIFICĂ: ÎNȚELEGEREA IMPORTANȚEI OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN SECTORUL DIGITAL

Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Sensibilizarea cu privire la segregarea verticală și orizontală bazată pe gen pe piața muncii	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă factorii care influențează segregarea verticală și orizontală bazată pe gen pe piața muncii; • analizeze datele statistice din UE și din țările partenere în proiect legate de segregarea de gen pe piața muncii; • discute cu cursanții de sex feminin despre modul în care segregarea de gen pe piața muncii îi afectează, • se adreseze contextului social mai larg, legat de segregarea de pe piața forței de muncă.
Înțelegerea modalităților de reducere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați pe piața forței de muncă	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: înțeleagă ce înseamnă diferența de remunerare între femei și bărbați, • analizeze datele statistice care dovedesc diferențele de remunerare între femei și bărbați în UE și în țara de origine • analizeze factorii care influențează diferența de remunerare; • explice influența negativă a segregării bazate pe gen pe piața forței de muncă asupra diferenței de remunerare; • explice pentru cursanții de sex feminin impactul diferenței de remunerare asupra pensiilor și sărăciei femeilor; • analizeze diferențele de remunerare din sectorul digital; • sublinieze importanța și măsurile de reducere a diferenței de remunerare între femei și bărbați.

Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Capacitatea de a motiva femeile să ocupe un loc de muncă în sectorul digital	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • sensibilizeze cu privire la beneficiile pe care femeile trebuie să le aibă în sectorul digital al pieței muncii; • explice beneficiile financiare și morale ale angajării în sectorul digital; • utilizeze modele de bune practici pentru a crește motivația femeilor de a fi angajate în sectorul digital al pieței muncii; • împărtășească povești cu oportunități și provocări; • sublinieze că principalul beneficiu al economiei digitale este că permite și încurajează lucrul la distanță. Acest lucru oferă femeilor posibilitatea de a combina mai bine maternitatea și urmărirea unei cariere.
Sensibilizarea cu privire la oportunitățile de angajare a femeilor în sectorul digital	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă noile oportunități legate de ocuparea forței de muncă a femeilor în sectorul digital, • elaboreze argumente pentru ca cursanții de sex feminin să se alăture sectorului digital în conformitate cu nivelul lor de educație (ridicat, superior, profesional); • găsească informații privind formarea profesională în sectorul digital, în conformitate cu nevoile și situația cursanților de sex feminin; • sprijine cursanții să participe la cursul de recalificare oferit de oficiile de ocupare a forței de muncă la nivel național.
Capacitatea de a sprijini femeile să combată discriminarea de gen pe piața muncii, în special în sectorul digital	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • identifice cazurile de discriminare în timpul intrării pe piața forței de muncă în sectorul digital; • analizeze posibila discriminare a femeilor în progresul lor în carieră pe piața forței de muncă din sectorul digital; • înțeleagă metodele și instrumentele ce le permit cursanților de sex feminin să facă schimbări pozitive în viața lor; • motiveze cursanții de sex feminin să se recalifice în sectorul digital al pieței muncii; • aplice metoda modelului de urmat pentru a permite cursanților de sex feminin să fie angajați în sectorul digital.

III. COMPETENȚĂ DE BAZĂ: RESPECTAREA PRINCIPIILOR ETICE ȘI A STANDARDELOR PROFESIONALE ÎN INSTRUIREA CURSANȚILOR DE SEX FEMININ

Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Aplicarea principiilor etice adecvate pentru coaching-ul cursanților de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă principiile etice ale coaching-ului • definească codurile etice la începutul coaching-ului; • aplice etica și standardele de coaching în mod corespunzător în toate situațiile de coaching, • identifice și să utilizeze evoluțiile tehnologice emergente care sunt utilizate în serviciile de coaching (servicii de coaching asistate de tehnologie) și să fie conștienți de modul în care li se aplică diferite standarde etice; • fie conștienți și să gestioneze în mod activ orice diferență de status între un antrenor și cursanții de sex feminin care poate fi cauzată de probleme culturale, relaționale, psihologice sau contextuale.



Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Înțelegerea standardelor de coaching profesional	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: înțeleagă standardele de coaching profesional; • aprofundeze înțelegerea standardelor de coaching profesional utilizând diferite formări online posibile în limbile naționale, • aplice standardele de coaching profesional; • explice conceptul de coaching cursanților de sex feminin, • stabilească și să mențină regulile și limitele contractului de coaching cu eleva, • elaboreze și să mențină un plan eficient de coaching cu cursanții de sex feminin.
Utilizarea tehnicilor și metodelor de coaching adecvate în lucrul cu cursanții de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că educatorii-antrenori adulți sunt capabili să: • înțeleagă varietatea tehnicilor și metodelor de coaching; • aprofundeze cunoștințelor privind tehnicile și metodele de coaching în limba națională, utilizând diferite cursuri de formare online, • aplice cu succes tehnici și metode de coaching pentru motivarea cursanților de sex feminin să caute locuri de muncă în sectorul digital; • colaboreze cu cursanții de sex feminin într-un proces de învățare care să provoace gânduri și să conducă la creație, lucru ce va inspira cursanții de sex feminin să își maximizeze potențialul personal, să își stabilească obiective și să dezvolte planul acțiunilor cu pași suplimentari pentru a accede către locurile de muncă din domeniul digital, • gestioneze progresul și a responsabilitatea procesului de coaching.
Conștientizarea Regulamentului general al UE privind protecția datelor (GDPR)	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă Regulamentul general al UE privind protecția datelor; • explice cursantelor Regulamentul general al UE privind protecția datelor; • aplice Regulamentul general al UE privind protecția datelor în practica de coaching; • păstreze cele mai stricte niveluri de confidențialitate cu toate părțile implicate așa cum a fost hotărât anterior; • păstreze, să stocheze și să dispună de orice înregistrări, inclusiv fișiere electronice și comunicații, create în timpul procesului de coaching într-un mod care promovează confidențialitatea, securitatea și intimitatea și respectă orice legi și acorduri aplicabile.
Respectarea diversității culturale	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: înțeleagă importanța și beneficiile respectării diversității culturale, se comporte în conformitate cu contextul cultural și situația elevului de sex feminin, stabilească limite clare, adecvate și sensibile din punct de vedere cultural care să guverneze interacțiunile cu cursanții de sex feminin, recunoască validitatea diferitelor expresii culturale în timpul comunicării cu cursanta.

IV. COMPETENȚĂ DE BAZĂ: STABILIREA UNEI RELAȚII BAZATE PE ÎNCREDERE CU CURSANȚII DE SEX FEMININ

Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Construind pe respectul reciproc și încrederea față de cursanții de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă tipurile de relații bazate pe încredere; • definească factorii de creare a respectului reciproc și a încrederii în coaching; • dezvolte relații potrivite bazate pe încredere și pe respect reciproc cu cursantele de sex feminin; • creeze un mediu de învățare sigur și favorabil, • facă cursantele să simtă că le sunt respectate opiniile, • arate atitudine pozitivă față de cursanții de sex feminin, fără critici neconstructive și comentarii negative.
Manifestarea unei preocupări reale pentru bunăstarea și viitorul cursanților de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • vorbească deschis despre problemele cursanților de sex feminin, despre situația lor actuală, • sprijine cursanții de sex feminin în definirea scopurilor și obiectivelor lor viitoare, • arate cursanților de sex feminin perspectivele de a fi angajate în sectorul digital și necesitatea de a obține competențele care vor fi utile pentru acest lucru; • arate empatie.
Crearea unei relații deschise, flexibile și bazate pe încredere cu cursanții de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă principiile primordiale ale creării unei relații bune cu cursanta; • discute și să definească codul potrivit pentru relația de formare ce începe cu cursanta; • folosească un stil de comunicare deschis, flexibil și încrezător, • ofere sprijin și consiliere pentru cursanta de sex feminin, dacă este necesar, • trateze într-o manieră prietenoasă, dar cu respect.
Satisfacerea nevoilor individuale ale cursanților de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă diferitele metode și instrumente utilizate pentru satisfacerea nevoilor individuale ale cursanților de sex feminin, • discute deschis despre nevoile individuale ale cursantei în timpul coaching-ului, • ajute la evaluarea punctelor forte ale cursanților de sex feminin în vederea atingerii obiectivelor proprii, • discute cu cursanții de sex feminin dacă perspectivele schimbării carierei față de sectorul digital ar putea răspunde nevoilor acestora.
Utilizarea unui limbaj nediscriminatoriu în lucrul cu cursanții de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă importanța utilizării unui limbaj nediscriminatoriu în cadrul procesului de coaching; • facă distincția între vocabularul dăunător și cel nediscriminatoriu adecvat în instruirea cursantei, • se ocupe de cursanții de sex feminin dezavantajați cu deplin respect • utilizeze un limbaj incluziv (de exemplu: evitarea utilizării termenilor peiorativi sau a glumelor despre gen, rasă sau etnie) • discute cu cursanții de sex feminin necesitatea de a evita vocabularul discriminatoriu față de alți cursanți în cadrul procesului de coaching, în special în coaching-ul de grup.



V. COMPETENȚA DE BAZĂ: COMUNICAREA EFICIENTĂ CU CURSANȚII DE SEX FEMININ

Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Analizarea nevoilor și dorințelor cursanților de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • perceapă și să analizeze nevoile și dorințele cursantei în procesul de schimbare a carierei spre sectorul digital; • definească modalitățile și particularitățile de a comunica despre nevoile și dorințele cursanților de sex feminin defavorizate; • concentreze atenția lor asupra a ceea ce spun cursanții de sex feminin și nu să impună obiectivele lor, nevoile și viziunile, • definească preocupările, scopurile, valorile și convingerile cursanților de sex feminin, • aplice diferite tipuri de întrebări în timpul procesului de coaching, care vor aduce cursanta de sex feminin mai aproape de dorințele ei.
Ascultare activă în timpul procesului de coaching	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă cum să-și îmbunătățească capacitățile de ascultare activă, • identifice un obstacol pentru aplicarea ascultării active în cadrul coaching-ului cursanților de sex feminin; • înțeleagă importanța ascultării active pentru un coaching eficient, • utilizeze tehnici de ascultare activă; • să reacționeze în mod corespunzător la tonul vocii și la limbajul corpului cursanților de sex feminin; discute ideile și sugestiile cursantei de sex feminin care apar în timpul conversației.
Încurajarea autoexprimării cursanților de sex feminin	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă ce înseamnă auto-exprimarea, • explice cursanților de sex feminin importanța exprimării de sine în timpul coaching-ului, • aplice tehnica pentru dezvoltarea auto-exprimării cursanților de sex feminin, • sprijine auto-exprimarea cursanților de sex feminin.
Conștientizarea importanței de a oferi feedback-ul în timpul procesului de coaching	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă semnificația feedback-ului constructiv în procesul de coaching, • aplice diferitele instrumente în furnizarea feedback-ului constructiv, • își exprime în mod clar gândurile față de expresiile pozitive și negative ale cursanților de sex feminin, • asigure comunicarea duală pentru a identifica problemele și a veni cu sugestii, • folosească metafore și analogii pentru a ilustra un punct de vedere sau pentru a schița o imagine verbală, • adapteze limbajul său la limbajul cursantei de sex feminin.
Utilizarea în mod corespunzător a comunicării non-verbale	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă tipurile de comunicare non-verbală, • înțeleagă motivele și importanța utilizării comunicării non-verbale în coaching, • înțeleagă potențialele bariere în aplicarea comunicării non-verbale pentru cursanții de sex feminin din diferite medii culturale; • definească tipurile adecvate de comunicare non-verbală pentru cursanții de sex feminin pentru a se asigura că se simt confortabil cu ea (cum ar fi limbajul corpului „deschis” și pozitiv, oferind spațiu personal, paralimbaj, contact vizual, expresii fizice etc.).

VI. COMPETENȚA DE BAZĂ: FACILITAREA ÎNVĂȚĂRII ȘI A REZULTATELOR ACESTEIA

Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Înțelegerea aspectelor cheie ale învățării de succes	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă varietatea factorilor învățării de succes, • recunoască problemele de învățare; • explice cursanților de sex feminin cum să dezvolte propria lor învățare de succes, • discute cu cursanții de sex feminin importanța auto-disciplinei în timp ce organizează procesul lor de învățare, • explice cursanților de sex feminin importanța disponibilității de a-și asuma riscuri și de a învăța din greșelile lor, • discute cu cursanții de sex feminin importanța angajamentului cu lumea din jurul lor, • ghideze cursantele de sex feminin spre importanța faptului de a pune la îndoială totul.
Aplicarea metodelor de motivare adecvate care încurajează cursanții de sex feminin să învețe	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă motivele lipsei motivației de a învăța și de a obține competențele necesare pentru a se angaja în sectorul digital, • ghideze cursanții de sex feminin prin varietatea metodelor de motivare, • aleagă metoda de motivare adecvată pentru încurajarea cursanților de sex feminin, • explice cursanților de sex feminin importanța motivației interioare pentru obținerea competențelor necesare pentru ocuparea forței de muncă în sectorul digital, • păstreze stima de sine a cursanților de sex feminin și să le încurajeze să depășească obstacolele și problemele de învățare.
Utilizarea diferitelor metode de învățare în conformitate cu abilitățile cursantei de sex feminin de a învăța	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă varietatea metodelor de învățare care ar putea fi sugerate pentru cursante • identifice principalele puncte forte ale cursanților de sex feminin pentru învățare și creștere; • ghideze cursanții de sex feminin să își identifice cele mai bune abilități de a învăța (ascultare, citire, dialog, învățare prin fapte); • sugereze metode de învățare adecvate, în conformitate cu abilitățile cursantei de sex feminin; • identificarea celor mai importante subiecte de învățare care trebuie abordate pentru cursanții de sex feminin în timpul coaching-ului pe tema „pieței digitale”.
Facilitarea eficientă prin utilizarea modelelor de urmat și a exemplelor de bune practici	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: • înțeleagă importanța metodei modelului de motivare a cursantei de sex feminin să caute schimbările pozitive din viața lor, • utilizeze metoda modelului de urmat în timpul procesului de facilitare; • încurajeze cursanta să discute posibilitatea de a urma modelul, • recunoască și să colecteze exemple de bune practici în conformitate cu nevoile și situația cursantului; • utilizeze exemple de bune practici în timpul procesului de facilitare; • încurajeze cursanții de sex feminin să caute exemple de bune practici pe Internet sau din alte surse, și să discute posibilitatea de a urma exemplul.



Numele aptitudinii	Câteva sfaturi pentru a defini abilitățile pentru fiecare aptitudine
Capacitatea de a încuraja cursanții să elaboreze planuri de acțiune pentru a obține rezultatele dorite	Având această abilitate înseamnă că formatorii de adulți - antrenori sunt capabili să: înțeleagă importanța elaborării planurilor de acțiuni pentru a obține rezultatele dorite, • explice cursanților de sex feminin cum să pregătească/să elaboreze planul de acțiuni utilizând formatul sugerat de facilitator; • încurajeze cursanții de sex feminin să caute diferite resurse educaționale deschise și cursuri remunerate în sectorul digital, care ar putea fi incluse în planul lor de acțiune pentru a își îmbunătăți competențele digitale, necesare pentru obținerea rezultatelor; • sprijine cursanții de sex feminin în elaborarea planurilor de acțiune în vederea obținerii de locuri de muncă în sectorul digital.





Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene

Sprijinul Comisiei Europene pentru realizarea acestui proiect nu constituie o aprobare a conținutului care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în acesta.