

Program dla Edukatorów Osób Dorosłych

Program szkolenia

GO-DIGITAL

Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy

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)



Projekt współfinansowany w
ramach programu Unii Europejskiej
„Erasmus+”

Wsparcie Komisji Europejskiej dla opracowania tej publikacji
nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie
poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za
jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.

Contenidos

Wprowadzenie do projektu	3
Cel i zakres programu nauczania	4
Główne definicje procesu coachingowego dotyczącego zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym	4
Cel i modułowa struktura programu szkoleniowego „Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy - Go-Digital”	5
MODUŁ I „Równość płci w środowisku uczenia się i na rynku pracy”	6
MODUŁ II. „Sektor cyfrowy - nowe możliwości rozwoju kobiet w kierunku wyższych kwalifikacji i lepszej pozycji na rynku pracy”	8
MODUŁ III. „Skuteczne strategie coachingowe i motywacyjne mające na celu zwiększenie popytu i podjęcie przekwalifikowania kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do cyfrowego sektora na rynku pracy”	10
Kompetencja „Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych”	10
Kompetencja „Tworzenie relacji opartej na zaufaniu z uczącymi się kobietami”	12
Kompetencja „Skuteczna komunikacja”	13
Kompetencja „Ułatwianie nauki i jej wyników”	15
Metodologia i plan lekcji dla procesu coachingowego	17
Efekty uczenia się	19
Strategie szkolenia i uczenia się	19
Strategia oceny	20
Plan szkoleniowy „Kurs szkoleniowy Go-Digital”	20
Udogodnienia dydaktyczne i edukacyjne	22
Bibliografia	23
Załącznik 1. Lista Kompetencji, umiejętności i zdolności	24



Wprowadzenie do projektu

CEL PROJEKTU

Głównym celem projektu jest zachęcanie do uznawania kompetencji edukatorów osób dorosłych jako coachów motywujących kobiety znajdujące się w niekorzystnej sytuacji, do podjęcia pracy w sektorze cyfrowym.

Główne zadania projektu Go-Digital to:

1. Rozwijanie kompetencji edukatorów osób dorosłych w motywowaniu kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do udziału w procesie uczenia się w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy.
2. Promowanie równości płci w dostępie do nauki i korzystania z zatrudnienia w sektorze cyfrowym (w tym ICT) przez uczące się kobiety.
3. Poprawa uznawania i wspieranie walidacji kompetencji

nabytych w ramach szkolenia pozaformalnego „Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy” za pomocą narzędzia oceny i identyfikatora cyfrowego.

4. Zwiększenie popytu na przekwalifikowanie kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do sektora cyfrowego na rynku pracy oraz ich udziału w tym sektorze, poprzez skuteczne strategie coachingowe i motywacyjne.
5. Zapewnienie wysokiej jakości szkoleń kobietom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji, aby zmotywować je do zdobywania kwalifikacji w sektorze cyfrowym na rynku pracy.

GŁÓWNE WYNIKI

Trzy główne osiągnięcia intelektualne:

- IO1 - Program szkoleniowy dla edukatorów osób dorosłych „Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy”.
- IO2 – Narzędzie oceny, które pozwala rozpoznać kompetencje edukatorów-coachów osób dorosłych i zapewnić im cyfrowe odznaki.
- IO3 – Zestaw Otwartych Zasobów Edukacyjnych (OER) dla kobiet: „Dlaczego przekwalifikowanie do zatrudnienia w sektorze cyfrowym jest dla mnie ważne?”

GRUPY DOCELOWE

- Edukatorzy-coache osób dorosłych.
- Kobiety ze środowisk defaworyzowanych i o mniejszych szansach.

Więcej informacji o partnerstwie Go-Digital, wynikach można znaleźć na stronie internetowej: godigital.lmlo.lt





Cel i zakres programu nauczania

Głównym celem programu nauczania jest określenie ram szkolenia dla edukatorów osób dorosłych „Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy - Go-Digital”.

Cele programu nauczania to:

- przedstawienie głównych definicji procesu coachingu dotyczącego zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym;
- zdefiniowanie kompetencji edukatorów osób dorosłych jako coachów w motywowaniu kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do podjęcia pracy w sektorze cyfrowym;
- zdefiniowanie celu i modułowej struktury szkolenia Go-Digital;
- opisanie zawartości trzech modułów kursu szkoleniowego Go-Digital;
- przedstawienie głównych efektów uczenia się wynikających z kursu szkoleniowego;
- określenie strategii szkolenia i uczenia się, oceny oraz udogodnień w zakresie nauczania i uczenia się w ramach kursu szkoleniowego Go-Digital;
- zaproponowanie planu kursu szkoleniowego Go-Digital.

Główne definicje procesu coachingowego dotyczącego zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym

Ustalenia dotyczące przeglądu Stanu Techniki stworzyły podstawę do opracowania programu nauczania dla edukatorów osób dorosłych „Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy”. Pełną wersję Raportu o Stanie Techniki można znaleźć tutaj: godigital.lmlo.lt.

GŁÓWNE DEFINICJE WYNIKAJĄCE ZE STANU TECHNIKI SĄ NASTĘPUJĄCE.

Sektor cyfrowy stanowi rozszerzenie sektora ICT i obejmuje branże, w których większość działań ma charakter cyfrowy.

Możliwe stanowiska pracy w sektorze cyfrowym, które projekt chce promować wśród kobiet, to te, które w 80% lub więcej, są związane z wykorzystaniem sprzętu cyfrowego, takiego jak komputery osobiste, Internet, roboty, aplikacje na telefony komórkowe, itp.

Coaching dotyczący zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym jest zdefiniowany w tym projekcie jako współpraca z kobietami, w tym kobietami ze środowisk defaworyzowanych w pobudzającym do myślenia i kreatywnym procesie uczenia się, który inspiruje je do „maksymalizacji ich osobistego potencjału do wyznaczania celów i rozwijania działań”, a także pozwala zaplanować dalsze kroki, aby podjąć zatrudnienie w sektorze cyfrowym.

Oto niektóre przykłady komponentów sektora cyfrowego: Produkcja komponentów elektronicznych, Produkcja komputerów i urządzeń peryferyjnych, Sprzedaż hurtowa komputerów, komputerowych urządzeń peryferyjnych i oprogramowania, Wydawnictwo, Działalność wydawnicza w zakresie oprogramowania, Programowanie komputerowe, Doradztwo i działalność pokrewna, Telekomunikacja przewodowa i bezprzewodowa, itp.

Biorąc pod uwagę wyzwania określone w aktualnym Stanie Techniki, rola przygotowanych coachów w zakresie wspierania i motywowania kobiet jest naprawdę ważna.





Cel i modułowa struktura programu szkoleniowego „Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy - Go-Digital”

Głównym celem programu szkoleniowego Go-Digital jest **rozwijanie kompetencji** edukatorów osób dorosłych, aby mogli zostać coachami w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym.

CELE SĄ NASTĘPUJĄCE:

- pogłębienie wiedzy edukatorów osób dorosłych na temat promowania równości płci w dostępie do nauki i korzystania z zatrudnienia w sektorze cyfrowym;
- zwiększenie zdolności edukatorów osób dorosłych do motywowania uczących się kobiet do udziału w procesie uczenia się w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy;
- wyposażenie edukatorów osób dorosłych w skuteczne strategie coachingowe i motywacyjne, w celu zwiększenia popytu i wykorzystania możliwości przekwalifikowania uczących się kobiet do podjęcia pracy w sektorze cyfrowym na rynku pracy.

W celu osiągnięcia zamierzonego celu, program szkoleniowy jest ukierunkowany na rozwój sześciu podstawowych kompetencji edukatorów-coachów, które są zdefiniowane w ramach Stanu Techniki i podzielone na dwie grupy: specyficzne i podstawowe.

Specyficzne kompetencje coacha związane z promowaniem równości płci w sektorze cyfrowym poprzez edukację:

1. Zrozumienie równości płci.
2. Zrozumienie znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym.

Podstawowe kompetencje coachingowe potrzebne do tego, aby zostać coachem kobiet, które chcą rozpocząć pracę w sektorze cyfrowym:

3. Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych.
4. Tworzenie relacji opartej na zaufaniu z uczącymi się kobietami.
5. Skuteczna komunikacja.
6. Ułatwianie nauki i jej wyników.

Aby objąć trzy cele programu szkoleniowego i zdefiniować sześć powyższych kompetencji, szkolenie ma strukturę 3 modułów.

Moduł I „Równość płci w środowisku uczenia się i na rynku pracy”, w celu rozwinięcia specyficznych kompetencji: *Zrozumienia równości płci.*

Moduł II „Sektor cyfrowy- nowe możliwości rozwoju kobiet w kierunku wyższych kwalifikacji i lepszej pozycji na rynku pracy” w celu rozwinięcia specyficznych kompetencji: *Zrozumienia znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym.*

Moduł III „Skuteczne strategie coachingowe i motywacyjne mające na celu zwiększenie popytu i podjęcie przekwalifikowania kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do cyfrowego sektora na rynku pracy” w celu rozwoju czterech podstawowych kompetencji coachingowych: *Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych; Tworzenie relacji opartej na zaufaniu z uczącymi się kobietami; Skuteczna komunikacja; Ułatwianie nauki i jej wyników.*

Materiały szkoleniowe dla każdego modułu są ukierunkowane na pogłębianie kompetencji, umiejętności i zdolności, określonych w załączniku 1 „Lista kompetencji, umiejętności i zdolności.

Czas trwania szkolenia to łącznie 60 godzin akademickich, w tym:

- 42 godziny szkolenia online;
- 18 godzin - 3 sesje w formie bezpośrednich spotkań (na początku, w połowie, na końcu).

Sesje w formie spotkań twarzą w twarz mogą odbywać się w klasie lub w bazie internetowej, przy użyciu narzędzi ICT, takich jak Skype, Zoom, itp.

Czas trwania kursu jest określony przy użyciu Europejskiego Systemu Transferu i Akumulacji Punktów w celu zapewnienia, że w każdym kraju partnerskim osoby uczące się otrzymają 2 punkty akademickie.

MODUŁ I „Równość płci w środowisku uczenia się i na rynku pracy”

Głównym celem Modułu I jest rozwinięcie kompetencji edukatora - *coacha* „Zrozumienie równości płci”.

CELE MODUŁU I TO:

1. pogłębienie wiedzy edukatorów osób dorosłych na temat równości płci w środowisku uczenia się i na rynku pracy;
2. podniesienie świadomości konieczności stosowania kompetencji „Zrozumienie równości płci” w procesie coachingowym;
3. pogłębienie wiedzy na temat pięciu głównych umiejętności związanych z kompetencją „Zrozumienie równości płci”;
4. zapewnienie możliwości samodzielnego sprawdzenia zdobytej wiedzy;
5. zapewnienie edukatorom osób dorosłych odniesienia do stron i linków umożliwiających pogłębienie ich wiedzy na temat kompetencji „Zrozumienie równości płci”.

PODŁOŻE TEORETYCZNE

Kompetencja edukatora - *coacha* **Zrozumienie równości płci** to umiejętność działania z pełnym szacunkiem wobec kobiet i mężczyzn, równego ich traktowania i właściwego reagowania na sytuacje dyskryminujące ze względu na płeć w środowisku uczenia się.

Kompetencja ta opiera się na znajomości podstawowych pojęć niedyskryminacji i równości płci określonych w Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) (ONZ, 1979). Świadomość wielokrotnej dyskryminacji i głównych zasad antydyskryminacyjnych zachowań w środowisku uczenia się jest również bardzo ważna. Znajomość Europejskiej Strategii na Rzecz Równości Płci 2020-2025 (Komisja Europejska, 2020), a także Dyrektywy (UE) 2019/1158 (Parlament Europejski, 2019) obejmuje zrozumienie przeszkód utrudniających równy udział kobiet w programie przekwalifikowania oraz powrotu na rynek pracy i możliwości, jakie stwarza wdrażanie

zasad godzenia życia zawodowego i prywatnego. Świadomość środków mających na celu eliminację stereotypów związanych z płcią, określonych w Europejskim Pakcie na Rzecz Równości Płci (2011-2020) (Rada UE, 2011) jest ważna dla osiągnięcia równowagi na rynku pracy.

W celu poprawy i zwiększenia kompetencji edukatora - *coacha* osób dorosłych **Zrozumienie równości płci**, podczas szkolenia zostaną rozwinięte następujące główne umiejętności:

- Świadomość dyskryminacji ze względu na płeć i dyskryminacji wielokrotnej
- Demonstracja zachowań antydyskryminacyjnych w środowisku edukacyjnym
- Zrozumienie barier utrudniających równy udział kobiet w programie przekwalifikowania się
- Realizacja możliwości osiągnięcia równowagi między pracą, a życiem prywatnym
- Świadomość stereotypów dotyczących płci na rynku pracy

Świadomość dyskryminacji ze względu na płeć i dyskryminacji wielokrotnej

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie analizowania i rozumienia (anty)dyskryminacyjnych aktów międzynarodowych i krajowych, identyfikowania zachowań dyskryminacyjnych ze względu na płeć, rozróżniania dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej, rozpoznawania dyskryminacji wielokrotnej (np. dotyczących rasy i płci). Nauczą się analizować dane statystyczne dotyczące płci i dyskryminacji wielokrotnej w UE i w danym kraju, analizować sposób reagowania na dyskryminację oraz jak sobie z nią radzić.

Demonstracja zachowań antydyskryminacyjnych w środowisku edukacyjnym

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie rozpoznawania przypadków dyskryminacji ze względu na płeć oraz wielokrotnej



dyskryminacji w środowisku uczenia się, unikania zachowań dyskryminacyjnych w klasie wobec uczących się kobiet, właściwego reagowania na wszelkie dyskryminujące sytuacje w klasie, analizowania i zapobiegania wszelkim przejawom dyskryminacji wśród uczących się w środowisku edukacyjnym.

Zrozumienie barier utrudniających równy udział kobiet w programie przekwalifikowania się

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie identyfikacji wielu różnych barier w ograniczaniu dostępu kobiet do programów przekwalifikowania/szkolenia pomagających im w znalezieniu pracy w sektorze cyfrowym, wyjaśniania kobietom uczącym się powodów i korzyści z przekwalifikowania potrzebnego do rozpoczęcia kariery w sektorze cyfrowym, pokazywania sposobów, w jaki kobiety uczące się mogą pokonać bariery w przekwalifikowaniu/szkoleniu potrzebnym do pracy w sektorze cyfrowym, wzmacniania równego udziału kobiet w programach przekwalifikowania/szkolenia w celu przygotowania ich do pracy w sektorze cyfrowym, wykorzystywania historii sukcesów w coachingu dla uczących się kobiet.

Realizacja możliwości osiągnięcia równowagi między pracą, a życiem prywatnym

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie wyjaśniania uczącym się kobietom koncepcji równowagi między życiem zawo-

dowym, a prywatnym (WLB - work-life balance), określania znaczenia działań podejmowanych w ramach WLB dla rozwoju kariery zawodowej kobiet, rozumienia działań podejmowanych przez pracodawcę, organizacje edukacyjne i państwo w celu promowania równych szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy, promowania koncepcji równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym w rodzinie, wyjaśniania znaczenia zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi, w opiekę nad osobami starszymi i niesamodzielnymi, omawiania z uczącymi się kobietami odpowiednich działań w celu osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym w ich życiu.

Świadomość stereotypów dotyczących płci na rynku pracy

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie identyfikacji stereotypów związanych z płcią na rynku pracy, zrozumienia i unikania stereotypów związanych z płcią na rynku cyfrowym w procesie coachingu, analizy roli edukacji, kwalifikacji i przekwalifikowania, w celu przezwyciężenia stereotypów na rynku pracy, analizy konsekwencji tradycyjnych/stereotypowych ról kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wyjaśnienia konieczności zmiany tradycyjnych ról mężczyzn i kobiet na rynku pracy, analizy stereotypów istniejących w zakresie przekwalifikowania i zatrudnienia w sektorze cyfrowym.

W celu uatrakcyjnienia procesu nauki online i uczynienia go bardziej interaktywnym, a także zapewnienia możliwości samodzielnego sprawdzenia uzyskanej wiedzy, dla każdej z pięciu zdefiniowanych powyżej umiejętności dostępny będzie kwestionariusz samooceny zawierający co najmniej cztery pytania zamknięte. Na końcu modułu znajduje się również zestaw pytań do autorefleksji.

Edukatorzy osób dorosłych – uczniowie otrzymują użyteczne linki w języku angielskim i językach narodowych do dalszego pogłębiania wiedzy w tym module.



MODUŁ II. „Sektor cyfrowy - nowe możliwości rozwoju kobiet w kierunku wyższych kwalifikacji i lepszej pozycji na rynku pracy”

Celem **Modułu II** jest rozwijanie kompetencji edukatora - coacha osób dorosłych. „Zrozumienie znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym”.

CELE MODUŁU II TO:

1. zwiększenie zdolności edukatorów osób dorosłych do motywowania uczących się kobiet, do udziału w szkoleniu, w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy;
2. podniesienie świadomości na temat konieczności stosowania kompetencji „Zrozumienie znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym” w ramach procesu coachingowego;
3. pogłębienie wiedzy na temat pięciu głównych umiejętności związanych z kompetencją „Zrozumienie znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym”;
4. zapewnienie możliwości samodzielnego sprawdzenia zdobytej wiedzy;
5. udostępnienie edukatorom osób dorosłych źródeł i linków umożliwiających pogłębienie ich wiedzy na temat kompetencji „Zrozumienie znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym”.

PODŁOŻE TEORETYCZNE

Kompetencja edukatora - coacha osób dorosłych „Zrozumienie znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym” polega na zdolności do podejmowania działań na rzecz umożliwienia kobietom wejścia do cyfrowego sektora na rynku pracy.

Kompetencja opiera się na znajomości istniejącej segregacji pionowej i poziomej ze względu na płeć na rynku pracy, jako jednego z najbardziej rozpowszechnionych i trwałych aspektów współczesnej gospodarki globalnej, ukazującego nierówny podział kobiet i mężczyzn na rynku pracy (Segregacja płci w edukacji, szkoleniach i na rynku pracy, EIGE, 2017). Wpływa również na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, które w UE wynoszą 16%, zgodnie z Bazą danych statystyk dotyczących płci EIGE (EIGE, 2019). Świadomość na temat czynników wpływających na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest również bardzo

ważna dla zrozumienia sposobów zmniejszania różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn na rynku pracy (Jak zmniejszyć różnicę w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 7 krokach, 2017). Świadomość możliwości zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym (Szacunki Ekonomiczne Sektora Cyfrowego, 2016) tworzy podstawę dla coacha do motywowania uczących się kobiet, do zatrudnienia w sektorze cyfrowym. Znajomość Europejskiej Strategii na rzecz Równości Płci na lata 2020–2025 (Komisja Europejska, 2020) obejmuje zrozumienie znaczenia wzmocnienia pozycji kobiet w walce z dyskryminacją ze względu na płeć na rynku pracy, zwłaszcza w cyfrowym sektorze. Świadomość rosnącej przepaści między udziałem mężczyzn i kobiet w sektorze cyfrowym w edukacji, karierze i przedsiębiorczości (Badanie dotyczące kobiet w erze cyfrowej, 2018) obejmuje zrozumienie, że należy zwiększyć

udział kobiet pracujących na rynku cyfrowym, ponieważ obecnie liczba mężczyzn pracujących w sektorze cyfrowym jest 3,1 razy większa niż kobiet.

W celu poprawy i zwiększenia kompetencji edukatora-coacha osób dorosłych **Zrozumienie znaczenia zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym**, podczas szkolenia zostaną rozwinięte następujące główne umiejętności:

- Świadomość segregacji pionowej i poziomej na rynku pracy ze względu na płeć
- Zrozumienie sposobów zmniejszania różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć na rynku pracy
- Zdolność do motywowania zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym
- Świadomość możliwości zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym



- Zdolność do wspierania kobiet w walce z dyskryminacją ze względu na płeć na rynku pracy, zwłaszcza w sektorze cyfrowym.

Świadomość segregacji pionowej i poziomej na rynku pracy ze względu na płeć

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych rozumieją czynniki wpływające na segregację pionową i poziomą na rynku pracy ze względu na płeć, zostaną przeszkoleni w zakresie analizy danych statystycznych w UE i krajach partnerskich projektu związanych z segregacją płciową na rynku pracy, omówienia z uczącymi się kobietami sposobu, w jaki segregacja płciowa na rynku pracy ma na nie wpływ, zajmą się szerszym kontekstem społecznym, związanym z segregacją na rynku pracy.

Zrozumienie sposobów zmniejszania różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć na rynku pracy

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności edukatorzy osób dorosłych rozumieją, co oznacza zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, zostaną przeszkoleni w zakresie analizy danych statystycznych dowodzących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w UE i w kraju pochodzenia, analizy czynników wpływających na zróżnicowanie wynagrodzenia, wyjaśnienia negatywnego wpływu segregacji ze względu na płeć na rynku pracy na zróżnicowanie wynagrodzenia, wyjaśnienia kobietom uczącym się wpływu zróżnicowania wynagrodzenia na ich emerytury i ubóstwo, analizy zróżnicowania wynagrodzenia w sektorze cyfrowym, podkreślenia znaczenia i

środków zmniejszania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

Zdolność do motywowania zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie podnoszenia świadomości na temat korzyści dla kobiet dotyczących zatrudnienia w cyfrowym sektorze na rynku pracy, wyjaśnienia finansowych i moralnych korzyści wynikających z zatrudnienia w sektorze cyfrowym, wykorzystywania wzorców motywacji kobiet do zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy, dzielenia się historiami o możliwościach i wyzwaniach, podkreślenia, że kluczową korzyścią gospodarki cyfrowej jest to, że umożliwia ona i zachęca do pracy na odległość oraz oferuje kobietom możliwość lepszego łączenia macierzyństwa i kariery zawodowej.

Świadomość możliwości zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności edukatorzy osób dorosłych zrozumieją nowe możliwości związane z zatrudnieniem kobiet w sektorze cyfrowym, zostaną przeszkoleni w zakresie opracowywania argumentów przemawiających za tym,

by kobiety uczące się dołączyły do sektora cyfrowego ze względu na ich poziom wykształcenia (wysoki, wyższy, zawodowy), znajdą informacje na temat szkoleń lub przekwalifikowania w sektorze cyfrowym ze względu na potrzeby i sytuację uczących się kobiet, dowiedzą się jak wspierać uczestniczki w podejmowaniu kursów przekwalifikujących oferowanych przez krajowe Urzędy Pracy.

Zdolność do wspierania kobiet w walce z dyskryminacją ze względu na płeć na rynku pracy, zwłaszcza w sektorze cyfrowym

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie identyfikowania przypadków dyskryminacji przy wchodzeniu na rynek pracy w sektorze cyfrowym, analizowania ewentualnej dyskryminacji kobiet na rynku pracy w sektorze cyfrowym, rozumienia metod i narzędzi umożliwiających kobietom uczącym się dokonanie pozytywnych zmian w ich życiu, motywowania kobiet uczących się do przekwalifikowania się do sektora cyfrowego na rynku pracy, stosowania metody wzorców do zatrudniania kobiet uczących się w sektorze cyfrowym.

W celu uatrakcyjnienia procesu nauki online i uczynienia go bardziej interaktywnym, a także zapewnienia możliwości samodzielnego sprawdzenia uzyskanej wiedzy, dla każdej z pięciu zdefiniowanych powyżej umiejętności dostępny będzie kwestionariusz samooceny zawierający co najmniej cztery pytania zamknięte. Na końcu modułu znajduje się również zestaw pytań do autorefleksji.

Edukatorzy osób dorosłych – uczniowie otrzymują użyteczne linki w języku angielskim i językach narodowych do dalszego pogłębiania wiedzy w tym module.

MODUŁ III. „Skuteczne strategie coachingowe i motywacyjne mające na celu zwiększenie popytu i podjęcie przekwalifikowania kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji do cyfrowego sektora na rynku pracy”

Moduł III ma na celu rozwinięcie czterech podstawowych kompetencji coachingowych edukatora osób dorosłych potrzebnych do tego, aby zostać coachem uczących się kobiet w zakresie zatrudnienia w cyfrowym sektorze na rynku pracy: Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych; Tworzenie relacji opartej na zaufaniu z uczącymi się kobietami; Skuteczna komunikacja oraz Ułatwianie nauki i jej wyników.

CELE MODUŁU III TO:

1. wyposażenie edukatorów osób dorosłych w skuteczne strategie coachingowe i motywacyjne, w celu zwiększenia popytu na przekwalifikowanie uczących się kobiet i wprowadzenia je do cyfrowego sektora na rynku pracy;
2. podniesienie świadomości konieczności stosowania podstawowych kompetencji coachingowych: Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych; Tworzenie relacji opartej na zaufaniu z uczącymi się kobietami; Skuteczna komunikacja oraz Ułatwianie nauki i jej wyników;
3. pogłębienie wiedzy na temat głównych umiejętności związanych z czterema podstawowymi kompetencjami coachingowymi;
4. zapewnienie możliwości samodzielnego sprawdzenia zdobytej wiedzy;
5. zapewnienie edukatorom osób dorosłych linków i referencji w celu pogłębienia ich wiedzy na temat czterech podstawowych kompetencji coachingowych.

KOMPETENCJA „PRZESTRZEGANIE ZASAD ETYCZNYCH I STANDARDÓW ZAWODOWYCH”

PODŁOŻE TEORETYCZNE

Kompetencja edukatora - coacha osób dorosłych **Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych w coachingu uczących się kobiet** to umiejętność współpracy z uczącymi się kobietami, w tym ze środowisk defaworyzowanych, w prowokującym do myślenia i kreatywnym procesie uczenia się, który inspirować je do maksymalizacji ich osobistego potencjału w zakresie wyznaczania celów i rozwijania planu działań na rzecz dalszych kroków, w celu podjęcia pracy w sektorze cyfrowym.

Kompetencja ta opiera się na znajomości standardów coachingu zawodowego i kodeksu etycznego, w celu zastosowania odpowiednich zasad etycznych dla uczących się kobiet, określonych w Karcie zawodowej coachingu i mentoringu (2011).

Świadomość różnych technik i metod coachingowych (Eric Parsloe, Melville Leedham, 2017) jest ważna dla organizacji skutecznego procesu coachingowego i stosowania odpowiednich metod i technik coachingowych.

Znajomość Ogólnego Rozporządzenia UE o ochronie danych osobowych (RODO) (2016) ma kluczowe znaczenie w procesie coachingu, aby właściwie utrzymywać, przechowywać oraz usuwać wszelkie zapisy, w tym pliki elektroniczne oraz komunikację bezpośrednią i online z uczącymi się kobietami.

Znajomość Dyrektywy UE w sprawie Równości Rasowej (2000/43/WE) i Ramowej Dyrektywy UE w sprawie zatrudnienia (2000/78 WE) obejmuje zrozumienie zasad różnorodności i niedyskryminacji w zakresie pochodzenia etnicznego i rasowego, niepełnosprawności, religii lub przekonań, wieku i orientacji seksualnej, a także znaczenie poszanowania różnorodności kulturowej. Pomoże to określić jasne, odpowiednie i wrażliwe kulturowo granice, które regulują interakcje z uczącymi się kobietami.

W celu doskonalenia i zwiększania kompetencji edukatora - coacha osób dorosłych **Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych w coachingu uczących się kobiet** podczas szkolenia rozwijane będą następujące główne umiejętności:



- Stosowanie odpowiednich zasad etycznych w odniesieniu do coachingu uczących się kobiet
- Zrozumienie profesjonalnych standardów coachingu
- Stosowanie odpowiednich technik i metod coachingu w pracy z uczącymi się kobietami
- Znajomość ogólnych przepisów UE dotyczących ochrony danych osobowych (RODO)
- Poszanowanie różnorodności kulturowej

Stosowanie odpowiednich zasad etycznych w odniesieniu do coachingu uczących się kobiet

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją zasady etyczne coachingu, zostaną przeszkoleni w zakresie definiowania kodeksów etycznych na początku coachingu, będą odpowiednio stosować etykę i standardy coachingu we wszystkich sytuacjach, identyfikować i wykorzystywać pojawiające się i rozwijające się osiągnięcia technologiczne, które są wykorzystywane w usługach coachingowych (technologicznie wspomagane usługi coachingowe) oraz będą świadomi, jak różne standardy etyczne mają do nich zastosowanie, będą świadomi i aktywnie zarządzać wszelkimi różnicami władzy lub statusu między coachem, a uczącymi się kobietami, które mogą być spowodowane kwestiami kulturowymi, relacyjnymi, psychologicznymi lub kontekstowymi.

Zrozumienie profesjonalnych standardów coachingu

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją profesjonalne standardy coachingu, pogłębią wiedzę na temat profesjonalnych standardów coachingu z wykorzystaniem różnych możliwych szkoleń online w językach naro-

dowych, zostaną przeszkoleni w zakresie stosowania profesjonalnych standardów coachingu, wyjaśnią koncepcję coachingu uczącym się kobietom, ustalą i utrzymają oczekiwania i granice umowy coachingowej z uczącymi się kobietami, opracują i utrzymają skuteczny plan coachingu z uczącymi się kobietami.

Stosowanie odpowiednich technik i metod coachingu w pracy z uczącymi się kobietami

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności edukatorzy osób dorosłych zrozumieją różnorodność technik i metod coachingu, pogłębią wiedzę na temat technik i metod coachingu w języku narodowym przy użyciu różnych kursów szkoleniowych online, zostaną przeszkoleni w zakresie skutecznego stosowania technik i metod coachingu, w celu zmotywowania uczących się kobiet do poszukiwania pracy w sektorze cyfrowym, będą współpracować z uczącymi się kobietami w prowadzącym do myślenia i kreatywnym procesie uczenia się, który zainspiruje je do maksymalizacji ich osobistego potencjału w zakresie wyznaczania celów i opracowywania planu działań na rzecz dalszych kroków w celu podjęcia pracy w sektorze cyfrowym, zarządzania postępami i odpowiedzialnością w procesie coachingu.

Znajomość ogólnych przepisów UE dotyczących ochrony danych osobowych (RODO)

W celu uatrakcyjnienia procesu uczenia się online i uczynienia go bardziej interaktywnym oraz zapewnienia możliwości samodzielnego sprawdzenia uzyskanej wiedzy, dostępny będzie kwestionariusz samooceny zawierający co najmniej cztery pytania zamknięte dla każdej z pięciu umiejętności, zdefiniowanych powyżej dla danej kompetencji „Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych”.

Edukatorzy osób dorosłych – uczniowie otrzymują użyteczne linki w języku angielskim i językach narodowych do dalszego pogłębiania wiedzy dotyczącej kompetencji „Przestrzeganie zasad etycznych i standardów zawodowych”.

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności edukatorzy osób dorosłych zrozumieją Ogólne Rozporządzenie UE o Ochronie Danych Osobowych, zostaną przeszkoleni w zakresie wyjaśniania kobietom uczącym się Ogólnego Rozporządzenia UE o Ochronie Danych Osobowych, stosowania Ogólnego Rozporządzenia UE o Ochronie Danych Osobowych w praktyce coachingu, zachowania najściślejszego poziomu poufności ze wszystkimi stronami zgodnie z ustaleniami, prowadzenia, przechowywania i usuwania wszelkich zapisów, w tym plików elektronicznych i komunikatów, utworzonych w trakcie procesu coachingu w sposób, który promuje poufność, bezpieczeństwo i prywatność oraz jest zgodny z wszelkimi obowiązującymi przepisami i umowami.

Poszanowanie różnorodności kulturowej

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją znaczenie i korzyści płynące z poszanowania różnorodności kulturowej, zostaną przeszkoleni w zakresie postępowania zgodnie z tłem kulturowym i sytuacją uczącej się kobiety, określą jasne, odpowiednie i wrażliwe kulturowo granice, które regulują interakcje z uczącymi się kobietami, uznają ważność różnych form ekspresji kulturowej podczas komunikacji z uczącą się kobietą.

KOMPETENCJA „TWORZENIE RELACJI OPARTEJ NA ZAUFANIU Z UCZĄCYMI SIĘ Kobietami”

PODŁOŻE TEORETYCZNE

Kompetencja edukatora - coacha osób dorosłych ***Tworzenie relacji opartej na zaufaniu z uczącymi się kobietami***, to umiejętność tworzenia bezpiecznego, wspierającego środowiska uczenia się, które zapewnia wzajemny szacunek i zaufanie.

Kompetencja opiera się na znajomości różnych typów zaufania w relacjach coachingowych i obejmuje zrozumienie, jak budować wzajemny szacunek i zaufanie z uczącymi się kobietami, a także jak używać nie-dyskryminującego języka w pracy z nimi (Carly Anderson, 2020). Uświadamia, jak ważna jest identyfikacja konkretnych barier emocjonalnych uczącej się kobiety dla tworzenia relacji opartych na zaufaniu, podczas procesu coachingu. Możliwość przeprowadzenia pełnej, otwartej i uczciwej dyskusji wynika z „całkowitej poufności”; jest to ostatni element posiadania pełnej, wzajemnej wolności wypowiedzi, pozostałe

dwa to otwartość i słuchanie (James Flaherty, 2010). Wdrożenie opartej na zaufaniu podejścia do uczących się kobiet, wzmocni ich pozycję i zwiększy ich możliwości znalezienia lepszej pracy w cyfrowym sektorze oraz poprawi ich sytuację życiową. Aby to osiągnąć, edukator-coach osób dorosłych powinien mieć świadomość, że okazuje szczerą troskę o dobro i przyszłość kobiet uczących się. Powinien skoncentrować swoje wysiłki na pokazaniu uczącym się kobietom perspektyw zatrudnienia w sektorze cyfrowym i konieczności zdobycia umiejętności, które będą do tego przydatne. Znajomość głównych zasad tworzenia dobrych relacji obejmuje zrozumienie, jak ważne jest stworzenie otwartej, elastycznej i opartej na zaufaniu relacji z uczącymi się kobietami, aby mogły czuć się pewnie, zadając niejasne pytania. Świadomość metod i narzędzi pozwalających sprostać indywidualnym potrzebom uczących się kobiet w procesie coachingu jest również bardzo ważna w tworzeniu relacji coachingowych opartych na zaufaniu (John Whitehead, 2015). To pomoże zdefiniować codzienną rzeczywistość uczących się kobiet i odpowiednio

dostosować proces coachingu do potrzeb ucznia (Qing Wang, 2018).

W celu doskonalenia i zwiększania kompetencji edukatora - coacha osób dorosłych ***Nawiązanie opartej na zaufaniu relacji z uczącymi się kobietami*** podczas szkolenia zostaną rozwinięte następujące główne umiejętności:

- Budowanie wzajemnego szacunku i zaufania z uczącymi się kobietami
- Okazywanie autentycznej troski o dobro i przyszłość uczących się kobiet
- Tworzenie otwartych, elastycznych i opartych na zaufaniu relacji z uczącymi się kobietami
- Zaspokajanie indywidualnych potrzeb uczących się kobiet
- Używanie niedyskryminacyjnego języka w pracy z uczącymi się kobietami

Budowanie wzajemnego szacunku i zaufania z uczącymi się kobietami

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją rodzaje relacji opartych na zaufaniu; zostaną przeszkoleni w zakresie definiowania czynników tworzenia wzajemnego szacunku i zaufania w coachingu, stosowania odpowiednich dla uczących się relacji opartych na zaufaniu, opartych na wzajemnym szacunku, tworzenia bezpiecznego i wspierającego środowiska uczenia się, sprawiania, by uczące się kobiety czuły, że szanuje się ich opinie, pokazywania pozytywnego stosunku do uczących się kobiet, bez konstruktywnej krytyki i negatywnych uwag.





Okazywanie autentycznej troski o dobro i przyszłość uczących się kobiet

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie otwartego mówienia o problemach uczących się kobiet i obecnej sytuacji, wspierania uczących się kobiet w określaniu ich przyszłych celów i zadań, pokazywania uczącym się kobietom perspektyw zatrudnienia w sektorze cyfrowym oraz konieczności uzyskania umiejętności, które będą do tego przydatne, wykazywania empatii.

Tworzenie otwartych, elastycznych i opartych na zaufaniu relacji z uczącymi się kobietami

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją główne zasady tworzenia dobrych relacji z uczącą się kobietą; zostaną przeszkoleni w zakresie tego, jak omawiać i definiować kodeks odpowiedni dla relacji uczącej się kobiety, stosować styl komunikacji, który jest otwarty, elastyczny i pewny siebie, jak zapewniać wsparcie i porady dla uczącej się kobiety w razie potrzeby, jak traktować je w przyjazny sposób, ale z szacunkiem.

Zaspokajanie indywidualnych potrzeb uczących się kobiet

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją różne metody i narzędzia, jak zaspokoić indywidualne potrzeby uczących się kobiet, zostaną przeszkoleni w zakresie otwartej dyskusji na temat indywidualnych potrzeb uczących się kobiet podczas coachingu, pomogą ocenić słabe i mocne strony uczących się kobiet w osiąganiu ich celów, dys-

kutowania z uczącymi się kobietami, czy perspektywy zmiany kariery w kierunku sektora cyfrowego mogą zaspokoić ich potrzeby.

Używanie niedyskryminacyjnego języka w pracy z uczącymi się kobietami

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją znaczenie stosowania niedyskryminacyjnego języka w procesie coachingu; zostaną przeszkoleni w zakresie odróżniania szkodliwego i odpowiedniego niedyskryminacyjnego słownictwa w coachingu uczących się kobiet, postępowania z uczącymi się kobietami znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji z pełnym szacunkiem, stosowania języka integracyjnego (tj. unikania stosowania pejoratywnych terminów lub żartów na temat płci, rasy, czy pochodzenia etnicznego), omówienia z uczącymi się kobietami konieczności unikania dyskryminacyjnego słownictwa wobec innych uczących się w procesie coachingu, zwłaszcza w coachingu grupowym.

W celu uatrakcyjnienia procesu uczenia się online i uczynienia go bardziej interaktywnym, a także zapewnienia możliwości samodzielnego sprawdzenia uzyskanej wiedzy, dla każdej z pięciu umiejętności zdefiniowanych powyżej dla tej kompetencji dostępny będzie kwestionariusz samooceny zawierający co najmniej cztery pytania zamknięte.

Edukatorzy osób dorosłych - uczniowie otrzymują użyteczne linki w języku angielskim i językach narodowych do dalszego pogłębiania wiedzy w zakresie kompetencji „**Tworzenie relacji opartej na zaufaniu z uczącymi się kobietami**”.

KOMPETENCJA „SKUTECZNA KOMUNIKACJA”

PODŁOŻE TEORETYCZNE

Kompetencje edukatora-coacha osób dorosłych **Skuteczna komunikacja z uczącymi się kobietami** to zdolność do działania w prosty, poprawny i skuteczny sposób podczas procesu coachingowego.

Kompetencja ta opiera się na znajomości różnych czynników wpływających na efektywną komunikację, jak również na metodach i narzędziach skutecznego komunikowania o potrzebach i pragnieniach uczących się kobiet, zwłaszcza tych, które znajdują się w niekorzystnej sytuacji (Poznaj swoich słuchaczy! Inteligentny przewodnik dotyczący analizy potrzeb uczniów, 2016). Skuteczna komunikacja odgrywa bardzo ważną rolę w procesie coachingowym i opiera się na znajomości technik aktywnego słuchania oraz umiejętnym odbiorze i analizie komunikatów uczących się (Użyj aktywnego słuchania do coachingu innych, 2019). Świadomość różnych rodzajów komunikacji werbalnej i niewerbalnej (8 istotnych typów komunikacji niewerbalnej, 2020) obejmuje zrozumienie, w jaki sposób coach musi wyrazić konkretne przesłanie tak, by zostało ono dostosowane do potrzeb uczących się kobiet z różnych środowisk kulturowych.

Znajomość technik prawidłowej informacji zwrotnej (Roland i Frances Bee, 1996) jest ważna i pozwala na zapewnienie skutecznej komunikacji poprzez dostarczenie niezbędnej informacji zwrotnej w procesie coachingu. Empatia, zrozumienie, tolerancja i akceptacja są również

bardzo ważne w komunikacji, aby zachęcić uczące się kobiety do wyrażania siebie.

W celu doskonalenia i zwiększania kompetencji edukatora - coacha osób dorosłych **Skuteczna komunikacja z uczącymi się kobietami** podczas szkolenia zostaną rozwinięte następujące główne umiejętności:

- Analizowanie potrzeb i pragnień uczących się kobiet
- Aktywne słuchanie podczas procesu coachingowego
- Zachęcanie uczących się kobiet do wyrażania siebie
- Świadomość znaczenia przekazywania informacji zwrotnych podczas procesu coachingowego
- Odpowiednie korzystanie z komunikacji niewerbalnej

Analizowanie potrzeb i pragnień uczących się kobiet

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zostaną przeszkoleni w zakresie postrzegania i analizowania potrzeb i pragnień uczących się kobiet w procesie zmiany kariery zawodowej w kierunku sektora cyfrowego, określenia sposobów i specyfiki komunikowania o potrzebach i pragnieniach uczących się kobiet znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, skupienia uwagi na tym, co mówią uczące się kobiety i nie narzucania im swoich celów, potrzeb i wizji, zdefiniowania obaw, celów, wartości i przekonań uczących się kobiet, zastosowania różnego rodzaju pytań w procesie coachingu, które przybliżą uczące się kobiety do ich pragnień.

Aktywne słuchanie podczas procesu coachingowego

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją, jak zwiększyć swoje zdolności aktywnego słuchania, zostaną przeszkoleni w zakresie identyfikacji przeszkody w stosowaniu aktywnego słuchania w ramach coachingu uczących się kobiet, zrozumieją znaczenie aktywnego słuchania dla efektywnego coachingu, będą stosować techniki aktywnego słuchania, właściwie reagować na ton głosu i mowę ciała uczących się kobiet, omawiać pomysły i sugestie uczących się kobiet, które pojawiają się podczas rozmowy.

Zachęcanie uczących się kobiet do wyrażania siebie

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją, co oznacza samoekspresja, zostaną przeszkoleni w zakresie wyjaśniania uczącym się kobietom znaczenia samoekspresji podczas coachingu, stosowania technik rozwijania samoekspresji uczących się kobiet, wspierania samoekspresji uczących się kobiet.

Świadomość znaczenia przekazywania informacji zwrotnych podczas procesu coachingowego

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją znaczenie konstruktywnej informacji zwrotnej w procesie coachingu, zostaną przeszkoleni w zakresie stosowania różnych narzędzi w dostarczaniu konstruktywnej informacji zwrotnej, jasnego wyrażania swoich myśli w kierunku pozytywnych i negatywnych wypowiedzi uczących się kobiet, zapew-

nienia dwustronnej komunikacji w celu zidentyfikowania problemów i przedstawienia sugestii, używania metafor i analogii w celu zilustrowania punktu widzenia lub naszkicowania obrazu werbalnego, dostosowania języka edukatora osoby dorosłej do języka uczącej się kobiety.

Odpowiednie korzystanie z komunikacji niewerbalnej

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją rodzaje komunikacji niewerbalnej, powody i znaczenie stosowania komunikacji niewerbalnej w coachingu, potencjalne bariery w stosowaniu komunikacji niewerbalnej dla uczących się kobiet z różnych środowisk kulturowych, zostaną przeszkoleni w zakresie definiowania odpowiednich dla uczących się kobiet rodzajów komunikacji niewerbalnej w celu upewnienia się, że czują się komfortowo (np. „otwarta” i pozytywna mowa ciała, zapewnienie przestrzeni osobistej, parajęzyk, kontakt wzrokowy, ekspresja fizyczna, itd.).

W celu uatrakcyjnienia procesu uczenia się online i uczynienia go bardziej interaktywnym, a także zapewnienia możliwości samodzielnego sprawdzenia uzyskanej wiedzy, dla każdej z pięciu umiejętności zdefiniowanych powyżej dla tej kompetencji dostępny będzie kwestionariusz samooceny zawierający co najmniej cztery pytania zamknięte.

Edukatorzy osób dorosłych - uczniowie otrzymują użyteczne linki w języku angielskim i językach narodowych do dalszego pogłębiania wiedzy w zakresie kompetencji „Skuteczna komunikacja”.



KOMPETENCJA „UŁATWIANIE NAUKI I JEJ WYNIKÓW”

PODŁOŻE TEORETYCZNE

Kompetencje edukatora-coacha osób dorosłych **Ułatwianie nauki i jej wyniki** to zdolność do działania w charakterze moderatora i organizatora, zapewniającego zasoby i wsparcie dla uczących się.

Kompetencja ta opiera się na wiedzy na temat kluczowych aspektów udanego uczenia się, w przypadku których edukator osób dorosłych - coach wspiera i ułatwia uczącym się kobietom rozwijanie i kształtowanie własnych celów i osiągnięć w zakresie uczenia się (Kompetencje ICF Ułatwiający Naukę i Rezultaty). Świadomość odpowiednich metod motywacyjnych zachęcających uczące się kobiety do nauki (Wilcox, 2008) obejmuje zrozumienie, w jaki sposób

ułatwiać uczenie się, co będzie miało duży wpływ na tworzenie udanych efektów uczenia się dla uczących się kobiet. Wiedza na temat różnych stylów uczenia się (Reid, 2005) obejmuje zrozumienie konieczności sugerowania różnych metod uczenia się, w zależności od zdolności uczenia się uczących się kobiet.

Świadomość skutecznej facylitacji przy użyciu metody ról (Czym jest modelowanie ról?) i przykładów dobrych praktyk (Dobre praktyki) obejmuje zrozumienie znaczenia tych metod i umiejętności stosowania ich w procesie facylitacji.

Świadomość opracowania planu działań (Prosty przewodnik dotyczący opracowania skutecznego planu działania) obejmuje zrozumienie znaczenia wspierania uczących się kobiet w opracowywaniu planów działań na rzecz uzyskania zatrudnienia w sektorze cyfrowym.

W celu doskonalenia i zwiększania kompetencji edukatora - coacha osób dorosłych **Ułatwianie nauki i jej wyniki**, podczas szkolenia zostaną rozwinięte następujące główne umiejętności:

- Zrozumienie kluczowych aspektów skutecznego uczenia się
- Stosowanie odpowiednich metod motywacyjnych zachęcających uczące się kobiety do nauki
- Stosowanie różnych metod uczenia się, w zależności od zdolności uczenia się kobiet
- Skuteczne ułatwianie uczenia się poprzez korzystanie z wzorców do naśladowania i przykładów dobrych praktyk
- Zdolność do zachęcania uczących się kobiet do opracowywania planów działania, w celu osiągnięcia pożądaných rezultatów



Zrozumienie kluczowych aspektów skutecznego uczenia się

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją różne czynniki udanego uczenia się, zostaną przeszkoleni w zakresie rozpoznawania problemów z uczeniem się, wyjaśniania uczącym się kobietom, jak prowadzić ich własną skuteczną naukę, jak ważna jest samodyscyplina podczas organizowania procesu uczenia się, jak ważna jest gotowość do podejmowania ryzyka i uczenia się na własnych błędach, omówienia z uczącymi się kobietami znaczenia zaangażowania w otaczający je świat, poprowadzenia ich do znaczenia kwestionowania wszystkiego.

Stosowanie odpowiednich metod motywacyjnych zachęcających uczące się kobiety do nauki

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją przyczyny motywacji do nauki i zdobycia umiejętności niezbędnych do zatrudnienia w sektorze cyfrowym, zostaną przeszkoleni w zakresie tego, jak pokierować uczącymi się kobietami korzystając z różnych metod motywacyjnych, jak wybrać odpowiednią metodę motywowania uczących się kobiet, jak wyjaśnić uczącym się kobietom znaczenie wewnętrznej motywacji do zdobycia umiejętności niezbędnych do zatrudnienia w sektorze cyfrowym, jak utrzymać poczucie własnej wartości uczących się kobiet i zachęcić je do pokonywania przeszkód i problemów w nauce.

Stosowanie różnych metod uczenia się, w zależności od zdolności uczenia się kobiet

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edu-

katorzy osób dorosłych zrozumieją różnorodność metod uczenia się, które mogą być sugerowane kobietom uczącym się, zostaną przeszkoleni w zakresie identyfikacji mocnych stron uczących się kobiet w zakresie uczenia się i rozwoju, pomocy kobietom uczącym się w określeniu ich najlepszych umiejętności uczenia się (słuchanie, czytanie, dyskutowanie, uczenie się przez działanie), proponowania odpowiednich metod uczenia się zgodnie ze zdolnościami uczących się kobiet, określenia najważniejszych tematów uczenia się, którymi powinny się zająć uczące się kobiety podczas coachingu dotyczącego tematu „rynek cyfrowy”.

Skuteczne ułatwianie uczenia się poprzez korzystanie z wzorców do naśladowania i przykładów dobrych praktyk

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją znaczenie metody wzorca dla motywacji uczących się kobiet do poszukiwania pozytywnych zmian w ich życiu, zostaną przeszkoleni w zakresie stosowania metody wzorca podczas procesu facylitacji, zachęcania uczących się kobiet do dyskusji na temat możliwości pójścia za przykładem, rozpoznawania i zbierania przykładów dobrych praktyk zgodnie

z potrzebami i sytuacją uczącego się, korzystania z przykładów dobrych praktyk podczas procesu facylitacji, zachęcania uczących się kobiet do poszukiwania dobrych praktyk w Internecie lub innych źródłach, a także dyskusji na temat możliwości ich zastosowania.

Zdolność do zachęcania uczących się kobiet do opracowywania planów działania, w celu osiągnięcia pożądanego rezultatu

W ramach procesu uczenia się, w celu rozwijania tej umiejętności, edukatorzy osób dorosłych zrozumieją znaczenie opracowywania planów działań, w celu osiągnięcia pożądanego rezultatu, zostaną przeszkoleni w zakresie wyjaśniania uczącym się kobietom, jak przygotować/rozwinąć plan działań przy użyciu sugerowanego przez moderatora formatu, zachęcania uczących się kobiet do poszukiwania różnych otwartych zasobów edukacyjnych i płatnych kursów w sektorze cyfrowym, które mogłyby zostać włączone do ich planów działań, w celu poprawy umiejętności informatycznych, niezbędnych do osiągnięcia rezultatów, wsparcia uczących się kobiet w opracowywaniu planów działań, w celu uzyskania zatrudnienia w sektorze cyfrowym.

W celu uatrakcyjnienia procesu uczenia się online i uczynienia go bardziej interaktywnym, a także zapewnienia możliwości samodzielnego sprawozdania uzyskanej wiedzy, dla każdej z pięciu umiejętności zdefiniowanych powyżej dla tej kompetencji dostępny będzie kwestionariusz samooceny zawierający co najmniej cztery pytania zamknięte.

Edukatorzy osób dorosłych - uczniowie otrzymują użyteczne linki w języku angielskim i językach narodowych do dalszego pogłębiania wiedzy w zakresie kompetencji **Ułatwianie nauki i jej wyników**.

Na końcu Modułu III przedstawiono również zestaw pytań do autorefleksji.



METODOLOGIA I PLAN LEKCJI DLA PROCESU COACHINGOWEGO

Plan lekcji przedstawia proces coachingu i ułatwiania przejścia uczących się kobiet do zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy. Ta innowacyjna ścieżka edukacyjna obejmuje wykorzystanie Zestawu Otwartych Zasobów Edukacyjnych (OER) dla kobiet: **„Dlaczego przekwalifikowanie do zatrudnienia w sektorze cyfrowym jest dla mnie ważne?”**

Zawarte w nim są:

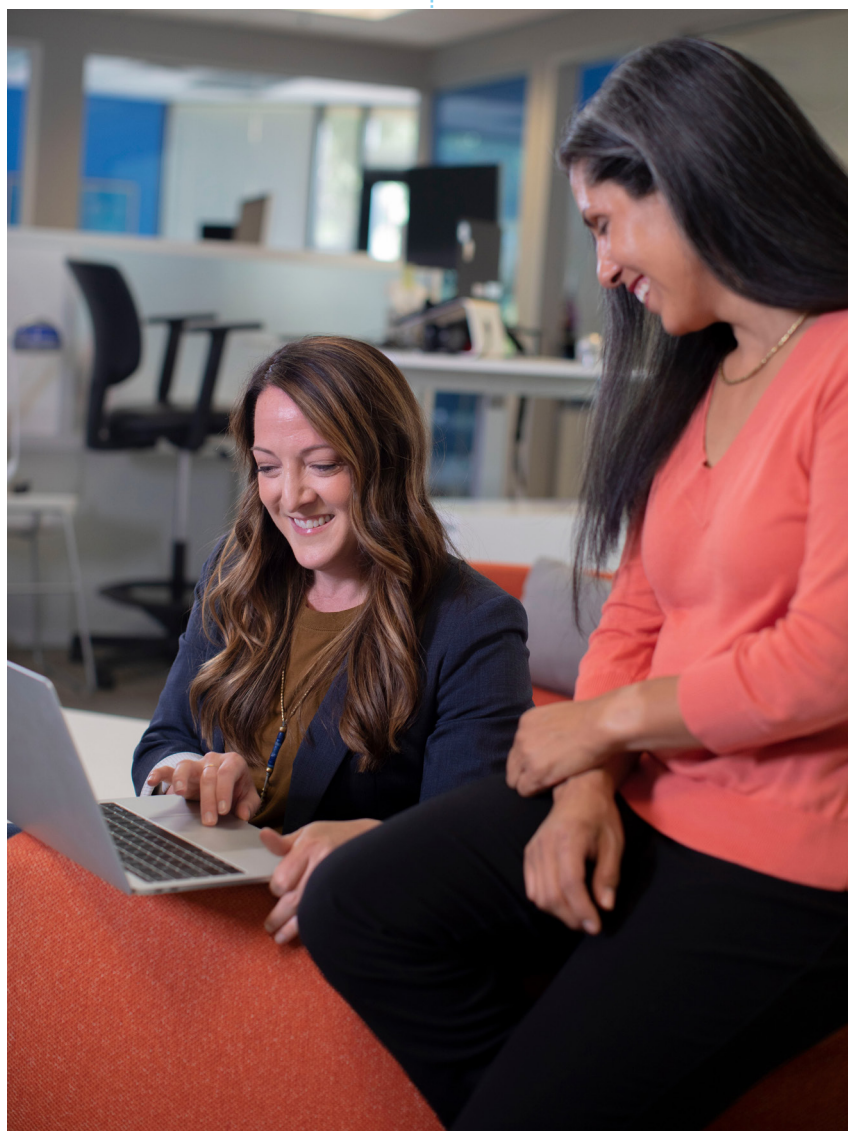
- Interaktywne czytanie „ABC w zakresie równości płci na rynku pracy”.
- Cyfrowe historie sukcesu „Kobiety odnoszące sukces w sektorze cyfrowym na rynku pracy”.
- Kompendium programów przekwalifikowania zawodowego dla kwalifikacji w sektorze cyfrowym na rynku pracy.
- Plan działania „Moje dalsze kroki w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym”

Cały proces coachingu bierze również pod uwagę potrzeby uczących się kobiet ze środowisk defaworyzowanych i o mniejszych szansach. Edukatorzy osób dorosłych będą szkolić się w ramach kursu szkoleniowego, aby być wrażliwymi na potrzeby tej grupy docelowej. Historie sukcesu przedstawiają również moduły z podziałem na role dla uczących się kobiet ze środowisk defaworyzowanych i o mniejszych możliwościach.

Plan lekcji został opracowany, aby pomóc edukatorom-coachom osób dorosłych we wdrażaniu coachingu jako procesu nauczania mieszane-

go z wykorzystaniem odwróconej metodologii szkolenia. Oznacza to, że eduktor - coach osoby dorosłej zapewni uczącym się kobietom możliwość samodzielnego uczenia się opracowanych OER-ów, a następnie ułatwi dyskusję z uczennicami na ich podstawie. Do organizacji procesu coachingowego w oparciu o OER - „Kobiety odnoszące sukces w sektorze cyfrowym na rynku pracy” wykorzystana zostanie również metoda modelowa. Podstawą dyskusji nad tymi historiami są pytania do refleksji, zawarte w każdej z historii. Proces coachingu jest zdefiniowany

na 28 godzin z 5 sesjami (3 sesjami coachingowymi bezpośrednimi i 2 sesjami online do samodzielnej nauki). Jednakże eduktor-coach osób dorosłych może dostosować plan lekcji do potrzeb uczniów i przeorganizować plan lekcji (z mniejszą lub większą liczbą sesji szkoleniowych). Istnieją dwie możliwości zorganizowania procesu coachingowego - indywidualny (jeden na jednego) i grupowy (jeden coach na 4-5 uczennic). W przypadku coachingu grupowego można również zastosować metodę grupy dialogowej.



Nr	Rodzaj sesji	Czas trwania (* h)	Treść / Tematy
1	Bezpośrednia (twarzą w twarz)	4	• Przedstawienie uczestników, analiza ich oczekiwań. • Opisanie głównych celów procesu coachingowego, • Prezentacja sytuacji europejskiej i krajowej w sektorze cyfrowym na rynku pracy. • Burza mózgów, dyskusje na temat zaangażowania kobiet w sektorze cyfrowym z uwzględnieniem przeszkód, jakie napotykają uczennice. • Ustalanie zadań na indywidualną sesję on-line Interaktywne czytanie „ABC w zakresie równości płci na rynku pracy” oraz Cyfrowe historie sukcesu „Kobiety odnoszące sukces w sektorze cyfrowym na rynku pracy”
2	Sesja online za pośrednictwem platformy e-learningowej	8	• Szczegółowe studium Interaktywnego czytania „ABC w zakresie równości płci na rynku pracy”. • Analiza cyfrowych historii sukcesu „Kobiety odnoszące sukces w sektorze cyfrowym na rynku pracy”, przekazanie pisemnej opinii na temat pytań do refleksji.
3	Bezpośrednia	4	• Dyskusje o sytuacji w sektorze cyfrowym z osobistego punktu widzenia uczących się kobiet, określające ich przeszkody i uwrażliwiające na pozytywne zmiany w ich życiu. • Uzyskanie informacji zwrotnej na temat historii sukcesu. Zdefiniowanie możliwości dla uczących się kobiet. • Przedstawianie różnych możliwości przekwalifikowania się w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym. • Ustalanie zadań na indywidualną sesję on-line: korzystanie z Kompendium programów przekwalifikowania zawodowego dla kwalifikacji w sektorze cyfrowym na rynku pracy, w celu znalezienia możliwości uczenia się dla uczącej się kobiety, na podstawie jej wykształcenia.
4	Sesja online	8	• Szczegółowe badanie Kompendium programów przekwalifikowania zawodowego dla kwalifikacji w sektorze cyfrowym na rynku pracy. • Zdefiniowanie planu działania „Moje dalsze kroki w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym”, w oparciu o ogłoszenia o ewentualnym programie przekwalifikowania osoby uczącej się.
5	Bezpośrednia	4	Sesja końcowa: • Dyskusje na temat przeprowadzonej analizy programów przekwalifikowania. • Analiza planu działania „Moje dalsze kroki w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym”. • Refleksja uczestników dotycząca sposobu spełnienia ich oczekiwań. • Ocena coachingu i jego wpływu na plany ucznia.
Podsumowanie		28	



Efekty uczenia się

Pod koniec kursu edukatorzy osób dorosłych będą mogli:

- zrozumieć znaczenie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym;
- zrozumieć, jak promować równość płci w dostępie do nauki i korzystaniu z zatrudnienia w sektorze cyfrowym;
- motywować uczące się kobiety do udziału w edukacji w kierunku zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy;
- zapewnić uczącym się kobietom skuteczny coaching w kierunku sektora cyfrowego na rynku pracy.

Strategie szkolenia i uczenia się

Odwrócona metodologia prowadzenia szkolenia Go-Digital oparta jest na podejściu nauczania mieszanego z innowacyjnym scenariuszem odwróconej klasy. Uczniowie są edukatorami osób dorosłych, pragnącymi zostać coachami. W proces szkolenia zaangażowany jest moderator, który prowadzi uczniów do samodzielnego przeprowadzenia wstępnej analizy materiałów szkoleniowych on-line. Po wykonaniu zadań związanych z samodzielnym uczeniem się, uczestnicy omawiają wyniki z moderatorem podczas bezpośrednich spotkań. W ten sposób, proces szkolenia obejmuje połączenie nauki bezpośredniej i online. Proponowany plan szkoleń został przedstawiony w części 11.

Kurs szkoleniowy *Go-Digital* zostanie zaprezentowany jako Massive Open Online Course (MOOC) i pozwoli na wdrożenie zdefiniowanej powyżej, odwróconej metodologii szkolenia. Inne korzyści płynące z zastosowania MOOC w strategii uczenia się są następujące:

- elastyczność, ponieważ uczniowie uczą się w dowolnym miejscu;
- swobodny dostęp do nauki i nieograniczone uczestnictwo;
- natychmiastowa informacja zwrotna przekazywana uczniowi po wykonaniu interaktywnych i zaprogramowanych ćwiczeń online;
- możliwość korzystania z odwróconego scenariusza zajęć;
- możliwość dołączenia do spotkań w klasie twarzą w twarz za pomocą urządzeń wideokonferencyjnych, takich jak Skype, ZOOM, Messenger, WhatsApp, Google Meet;
- Interaktywność z wykorzystaniem technik aktywnego uczenia się i nowych technologii ICT w celu zaangażowania uczniów.

Oprócz czytania i interaktywnych zajęć online, MOOC zapewnia także platformę dla interaktywnych forów i banku danych certyfikowanych moderatorów. Wyniki uczniów w MOOC można łatwo monitorować, korzystając z danych zebranych na początku kursu. MOOC zapewnia również możliwość nauki w trybie indywidualnym (jeden uczeń z jednym moderatorem) i grupowym (moderator będzie pracował z grupą uczniów).





Strategia oceny

Strategia oceny mająca na celu uznanie kompetencji edukatorów-coachów osób dorosłych uzyskanych podczas kursu szkoleniowego Go-Digital opiera się na teście samooceny, który jest prezentowany jako Otwarte Zasoby Edukacyjne (OER) na stronie internetowej projektu. Test samooceny zawiera co najmniej 30 pytań zamkniętych, po 5 dla każdej z 6 kompetencji wypracowanych w ramach szkolenia Go-Digital. Stra-

tegia oceny obejmuje dwa etapy: ocenę wstępną oraz ocenę końcową i pozwala określić wpływ szkolenia na rozwój niezbędnych kompetencji. Po pomyślnym ukończeniu testu końcowego, edukatorzy-coachowie osób dorosłych otrzymają odznakę cyfrową „Coach ds. zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy”.

Cyfrowa odznaka wyświetla się na MOOC po zakończeniu procesu szkolenia i posiada metadane pozwa-

lające na przekazanie szczegółów dotyczących odznaki każdemu, kto chce ją zweryfikować lub dowiedzieć się więcej o kontekście osiągnięcia, które ona oznacza.

Ta strategia oceny ma na celu poprawę uznawania i wspieranie walidacji kompetencji nabytych w ramach szkolenia pozaformalnego „Coaching w zakresie zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy”.

Plan szkoleniowy „Kurs szkoleniowy Go-Digital”

Plan szkolenia został opracowany, aby pomóc w organizacji szkolenia dla edukatorów osób dorosłych, którzy chcą zostać coachami ds. zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym na rynku pracy.

Plan ten zawiera szczegółowy przegląd procesu nauczania mieszanego z wykorzystaniem metodologii odwróconego szkolenia, zdefiniowanej w części 9.



Nr	Metoda	Czas trwania (* h)	Treść / Tematy
1	Bezpośrednia	6	- Przedstawienie się. - Oczekiwanie uczniów. - Uwrażliwianie - Burza mózgów na temat barier uczestnictwa kobiet w sektorze cyfrowym na rynku pracy. - Wprowadzenie do kursu szkoleniowego Go-Digital dla edukatorów osób dorosłych. - Wstępna ocena kompetencji edukatorów osób dorosłych, którzy chcą zostać coachami. - Wprowadzenie do modułu I i modułu II. - Zadanie polegające na samodzielnej nauce online.
2	Sesja online	12	- Samodzielna nauka modułu I i modułu II. Wypełnienie testów i wydrukowanie ich na rzecz dyskusji podczas sesji twarzą w twarz. - Autorefleksja na temat pytań przedstawionych na końcu Modułu I i II.
3	Bezpośrednia	6	- Ćwiczenia do pracy w grupach nad Modułem I, dyskusje z wykorzystaniem pytań do refleksji. - Praca w grupach nad ćwiczeniami dotyczącymi Modułu II, dyskusje z wykorzystaniem pytań do refleksji. - Burza mózgów na temat zrozumienia procesu coachingu. - Wprowadzenie modułu III (podmoduły I-IV). - Prezentacja Zestawu OER-ów. Analiza jednej historii sukcesu i wypełnienie „Arkusza informacji zwrotnych”.
4	Sesja online	30	- Samodzielna nauka modułu III, podmoduły 1-4. Wypełnienie testów i wydrukowanie ich na rzecz dyskusji podczas sesji twarzą w twarz. - Autorefleksja nad pytaniami podanymi na końcu każdego z podmodułów 3.1, 3.2, 3.3 i 3.4. - Analiza planu lekcji dla procesu coachingu (podmoduł 3.5). Wypełnienie Zestawu OER-ów i wypełnienie „Arkusza informacji zwrotnych” dla wszystkich OER-ów, w celu zabrania go na sesję twarzą w twarz.
5	Bezpośrednia	4	- Praca w grupach nad ćwiczeniami, wynikami samokształcenia w zakresie modułu III, podmodułów 1-4, dyskusje z wykorzystaniem pytań do refleksji. - Omówienie planu lekcji. Przeanalizowanie znaczenia Zestawu OER dla ułatwienia procesu coachingu (na podstawie „Arkusza informacji zwrotnej” wypełnionego przez uczniów).
6	Bezpośrednia	2	Sesja końcowa: - Ocena końcowa mająca na celu uznanie kompetencji nabytych przez ucznia podczas kursu szkoleniowego Go-Digital. - Cyfrowa odznaka „Coach ds. zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym w celu promowania równości płci na rynku pracy”.
Podsumowanie		60	

MOOC stanowi również platformę dla interaktywnych forów i banku danych certyfikowanych moderatorów. Wydajność uczniów w MOOC może być łatwo monitorowana za pomocą danych przechwyconych na początku kursu.

Udogodnienia dydaktyczne i edukacyjne

Instytucje kształcenia osób dorosłych, które będą organizować kursy szkoleniowe Go-Digital zgodnie z przygotowanym planem szkoleń, powinny zapewnić dogodne warunki do nauki, wyposażenie techniczne i narzędzia niezbędne do zapewnienia procesu nauczania i uczenia się w oparciu o podejście nauczania mieszanego (blended learning) w następujących obiektach:

- sala lekcyjna z projektorem multimedialnym i komputerem z możliwością wykorzystania programu PowerPoint do spotkań twarzą w twarz;
- dostęp do komputerów osobistych z połączeniem internetowym

wymagane do MOOC „Go-Digital” na stronie internetowej projektu: www.godigital.lmlo.lt;

- inne narzędzia organizacyjne do bezpośrednich spotkań (tablica, materiały informacyjne, papier itp.).

Trenerzy szkolenia Go-Digital powinni być odpowiednio przygotowani do procesu nauczania.

Powinni oni:

- być w stanie stworzyć przyjazne psychicznie środowisko nauczania;
- znać pochodzenie odbiorców i mieć świadomość ich potrzeb i oczekiwań;
- dobrze rozumieć znaczenie oceny kompetencji uczącego się i korzyści płynące z dalszej walidacji;
- posiadać wiedzę i doświadczenie w nauczaniu tematu dotyczącego równości płci;

- posiadać doświadczenie w organizowaniu i prowadzeniu procesu coachingu;
- posiadać wiedzę i umiejętności w zakresie organizacji sesji e-learningowych z wykorzystaniem MOOC;
- dobrze znać treści nauczania (Moduły I-III);
- posiadać istotne cechy osobiste, takie jak: dobre umiejętności komunikacyjne, bycie tolerancyjnym, powinni być w stanie motywować uczniów do nauki;
- posiadać umiejętności dobrego moderatora, takie jak: umiejętność inicjowania dyskusji, zbierania refleksji, reagowania na informacje zwrotne, udzielania podsumowujących odpowiedzi, itp.





Bibliografia

1. 8 istotnych typów komunikacji niewerbalnej, 2020. Pobrano ze strony internetowej: <https://www.masterclass.com/articles/important-types-of-nonverbal-communication#what-is-nonverbal-communication>
2. Carly Anderson, 2020. Typy zaufania w relacjach coachingowych. Pobrano ze strony internetowej: <https://carlyanderson.com/types-of-trust-in-a-coaching-relationship>
3. Ekonomiczne szacunki sektora cyfrowego, 2016. Pobrano ze strony internetowej: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503666/Digital_Sector_Economic_Estimates_-_January_2016_Revised.pdf
4. Baza danych statystycznych dotyczących płci EIGE, 2019. Pobrano ze strony internetowej: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks>
5. Eric Parsloe, Melville Leedham, 2017. Coaching i mentoring. Praktyczne techniki rozwoju nauki i wydajności (Redakcja: Diane Newell). Pobrano ze strony internetowej: https://books.google.ro/books?hl=ro&lr=&id=oUzIDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=coaching+techniques+%2B+europe&ots=XUXd-fAuZ8&sig=KvkGQtm-C5-Ri4z_42lv8fUuLA5w&redir_esc=y#v=onepage&q=coaching%20techniques%20%2B%20europe&f=false
6. Ramowa Dyrektywa UE w sprawie zatrudnienia (2000/78/EC). Pobrano ze strony internetowej: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=166&langId=en>
7. Ogólne rozporządzenie UE o ochronie danych osobowych (RODO) Parlament Europejski i Rada UE, 2016. Pobrano ze strony internetowej: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679>
8. Dyrektywa UE w sprawie równości rasowej (2000/43/EC). Pobrano ze strony internetowej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A2000L0043>
9. Komisja Europejska, 2018. Badanie dotyczące kobiet w Erze Cyfrowej. Pobrano ze strony internetowej: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>
10. Komisja Europejska, 2020. Strategia równości płci 2020-2025. Pobrano ze strony internetowej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>
11. Europejski Instytut ds. Równości Płci (EIGE), 2017. Segregacja ze względu na płeć w edukacji, szkoleniach i na rynku pracy. Pobrano ze strony internetowej: <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14624-2017-ADD-2/en/pdf>
12. Jak zmniejszyć różnicę w wynagrodzeniach ze względu na płeć w 7 krokach, 2019. Pobrano ze strony internetowej: <https://www.market-inspector.co.uk/blog/2017/06/decrease-gender-pay-gap>
13. James Flaherty, 2010. Coaching: Evoking Excellence in Others. Trzecie wydanie. SBN 10: 1856178161 / ISBN 13: 9781856178167. Opublikowano przez Routledge, 2011.
14. John Whitehead, 2015. Czym jest zaufanie w relacjach coachingowych? Pobrano ze strony internetowej: <https://johnkwhitehead.ca/what-is-trust-in-the-coaching-relationship/>
15. Poznaj swoich słuchaczy! Inteligentny przewodnik dotyczący analizy potrzeb uczniów, e-learning, 2016. Pobrano ze strony internetowej: <https://www.efrontlearning.com/blog/2016/10/guide-learners-need-s-analysis.html>
16. Qing Wang, 2018. Coaching Psychology for Learning– Facilitating Growth in Education. ISBN-13: 978-1138047938/ISBN-10: 1138047937, Opublikowano przez Routledge, 2018.
17. Roland i Frances Bee, Konstruktywna informacja zwrotna, 1996. Źródło: https://books.google.pl/books?hl=lt&lr=&id=fFLXovssr7k-C&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
18. Rada UE, 2011. Europejski Pakt na rzecz Równości Płci na lata 2011–2020. Pobrano ze strony internetowej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>
19. Parlament Europejski i Rada UE, 2019, Dyrektywa (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym. Pobrano ze strony internetowej: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>
20. Sytuacja dotycząca zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć w UE, 2017 r. Pobrano ze strony internetowej: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_lt
21. Karta zawodowa dla coachingu i mentoringu, 2011. Pobrano ze strony internetowej: <https://www.eesc.europa.eu/resources/docs/142-private-act--2.pdf>
22. Organizacja Narodów Zjednoczonych, 1979. Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet (CEDAW). Pobrano ze strony internetowej: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>
23. Użyj aktywnego słuchania do coachingu innych, 2019. Pobrano ze strony internetowej: <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/coaching-others-use-active-listening-skills/>
24. Kompetencje ICF Ułatwiające Naukę i Rezultaty; Pobrano ze strony internetowej: <http://resultscoachingglobal.com/icf-competencies/>
25. Gavin Reid, (2005) Learning Styles and Inclusion. SAGE, ISBN: 9781412910644
26. Luke Wilcox (2018) 5 najważniejszych strategii motywowania uczniów. Pobrano ze strony internetowej: <https://www.nbpts.org/top-5-strategies-for-motivating-students/>
27. Czym jest modelowanie ról? Pobrano ze strony internetowej: <https://www.nursingtimes.net/roles/nurse-educators/role-modelling-as-a-teaching-method-for-student-mentors-28-06-2005/>
28. Dobre praktyki w edukacji. Pobrano ze strony internetowej: https://www.cloud.edu/Assets/pdfs/assessment/inst.%20strategy_best%20practices%20in%20education.pdf
29. Prosty przewodnik dotyczący opracowania skutecznego planu działania. Pobrano ze strony internetowej: <https://creately.com/blog/diagrams/how-to-write-an-action-plan/>

Załącznik 1. Lista Kompetencji, umiejętności i zdolności

I. KOMPETENCJA SPECYFICZNA: ZROZUMIENIE RÓWNOŚCI PŁCI

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Świadomość dyskryminacji ze względu na płeć i dyskryminacji wielokrotnej	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Analizować i rozumieć (anty)dyskryminacyjne akty międzynarodowe i krajowe, • Identyfikować zachowania dyskryminacyjne ze względu na płeć, • Rozróżniać dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, • Rozpoznać dyskryminację wielokrotną (np. dotyczącą rasy i płci), • Analizować dane statystyczne dotyczące płci i dyskryminacji wielorakiej w UE i w danym kraju, • Analizować sposób reagowania na dyskryminację, • Radzić sobie z dyskryminacją.
Demonstracja zachowań antydyskryminacyjnych w środowisku edukacyjnym	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Rozpoznać przypadki dyskryminacji ze względu na płeć, • Rozpoznać przypadki wielokrotnej dyskryminacji w środowisku uczenia się, • Unikać zachowań dyskryminacyjnych w klasie wobec uczących się kobiet, • Właściwie reagować na wszelkie dyskryminujące sytuacje w klasie, • Analizować i zapobiegać wszelkim przejawom dyskryminacji wśród uczących się w środowisku edukacyjnym.
Realizacja możliwości osiągnięcia równowagi między pracą, a życiem prywatnym	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Wyjaśnić uczącym się kobietom koncepcję równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym (WLB - work-life balance), • Określić znaczenie działań podejmowanych w ramach WLB dla rozwoju kariery zawodowej kobiet, • Rozumieć działania podejmowane przez pracodawcę, organizacje edukacyjne i państwo, w celu promowania równych szans dla kobiet i mężczyzn na rynku pracy, • Promować koncepcję równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym w rodzinie, • Wyjaśnić znaczenie zaangażowania mężczyzn w opiekę nad dziećmi, w opiekę nad osobami starszymi i niesamodzielnymi, • Omówić z uczącymi się kobietami odpowiednie działania, w celu osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym w ich życiu.
Zrozumienie barier utrudniających równy udział kobiet w programie przekwalifikowania się	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Identyfikować wiele różnych barier w ograniczaniu dostępu kobiet do programów przekwalifikowania/szkolenia pomagających im w znalezieniu pracy w sektorze cyfrowym, • Wyjaśnić kobietom uczącym się powody i korzyści z przekwalifikowania, potrzebnego do rozpoczęcia kariery w sektorze cyfrowym, • Pokazać sposoby, w jaki kobiety uczące się mogą pokonać bariery w przekwalifikowaniu/szkoleniu potrzebnym do pracy w sektorze cyfrowym, • Wzmocnić równy udział kobiet w programach przekwalifikowania/szkolenia, w celu przygotowania ich do pracy w sektorze cyfrowym, • Wykorzystywać historie sukcesów w coachingu dla uczących się kobiet.



Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Świadomość stereotypów dotyczących płci na rynku pracy	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Identyfikować stereotypy związane z płcią na rynku pracy, • Zrozumieć i unikać stereotypów związanych z płcią na rynku cyfrowym w procesie coaching, • Analizować rolę edukacji, kwalifikacji i przekwalifikowania, w celu przezwyciężenia stereotypów na rynku pracy, • Analizować konsekwencje tradycyjnych/ stereotypowych ról kobiet i mężczyzn na rynku pracy, • Wyjaśnić konieczność zmiany tradycyjnych ról mężczyzn i kobiet na rynku pracy, • Analizować stereotypy istniejących w zakresie przekwalifikowania i zatrudnienia w sektorze cyfrowym.

II. KOMPETENCJA SPECYFICZNA: ZROZUMIENIE ZNACZENIA ZATRUDNIENIA KOBIET W SEKTORZE CYFROWYM

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Świadomość segregacji pionowej i poziomej na rynku pracy ze względu na płeć	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć czynniki wpływające na segregację pionową i poziomą na rynku pracy ze względu na płeć, • Analizować dane statystyczne w UE i krajach partnerskich projektu związane z segregacją płciową na rynku pracy, • Omówić z uczącymi się kobietami sposób, w jaki segregacja płciowa na rynku pracy ma na nie wpływ, • Uwzględnić szerszy kontekst społeczny, związany z segregacją na rynku pracy.
Zrozumienie sposobów zmniejszania różnic w wynagrodzeniach ze względu na płeć na rynku pracy	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć, co oznacza zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć, • Analizować dane statystyczne dowodzące zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć w UE i w kraju pochodzenia, • Analizować czynniki wpływające na zróżnicowanie wynagrodzenia, • Wyjaśnić negatywny wpływ segregacji ze względu na płeć na rynku pracy na zróżnicowanie wynagrodzenia, • Wyjaśnić kobietom uczącym się wpływ zróżnicowania wynagrodzenia na ich emerytury i ubóstwo, • Analizować zróżnicowanie wynagrodzenia w sektorze cyfrowym, • Podkreślić znaczenie i środki zmniejszania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Zdolność do motywowania zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Podnosić świadomość kobiet na temat korzyści dotyczących zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy, • Wyjaśnić finansowe i moralne korzyści wynikające z zatrudnienia w sektorze cyfrowym, • Wykorzystywać wzorce motywacji kobiet do zatrudnienia w sektorze cyfrowym na rynku pracy, • Dzielić się historiami o możliwościach i wyzwaniach, • Podkreślić, że kluczową korzyścią gospodarki cyfrowej jest to, że umożliwia ona i zachęca do pracy na odległość. Daje to kobietom możliwość lepszego połączenia macierzyństwa z dążeniem do kariery zawodowej.
Świadomość możliwości zatrudnienia kobiet w sektorze cyfrowym	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć nowe możliwości związane z zatrudnieniem kobiet w sektorze cyfrowym, • Opracować argumenty przemawiające za tym, by kobiety uczące się dołączyły do sektora cyfrowego ze względu na ich poziom wykształcenia (wysoki, wyższy, zawodowy), • Znaleźć informacje na temat szkoleń lub przekwalifikowania w sektorze cyfrowym, ze względu na potrzeby i sytuację uczących się kobiet, • Wspierać uczestniczki w podejmowaniu kursów przekwalifikujących oferowanych przez krajowe Urzędy Pracy.
Zdolność do wspierania kobiet w walce z dyskryminacją ze względu na płeć na rynku pracy, zwłaszcza w sektorze cyfrowym	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Identyfikować przypadki dyskryminacji przy wchodzeniu na rynek pracy w sektorze cyfrowym, • Analizować ewentualną dyskryminację kobiet na rynku pracy w sektorze cyfrowym, • Rozumieć metody i narzędzia umożliwiające kobietom uczącym się dokonanie pozytywnych zmian w ich życiu, • Motywować kobiety uczące się do przekwalifikowania się do sektora cyfrowego na rynku pracy, • Stosować metody wzorców do zatrudniania kobiet uczących się w sektorze cyfrowym.

III. KOMPETENCJA PODSTAWOWA: PRZESTRZEGANIE ZASAD ETYCZNYCH I STANDARDÓW ZAWODOWYCH W COACHINGU UCZĄCYCH SIĘ KOBIET

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Stosowanie odpowiednich zasad etycznych w odniesieniu do coachingu uczących się kobiet	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć zasady etyczne coachingu, • Definiować kodeksy etyczne na początku coachingu, • Odpowiednio stosować etykę i standardy coachingu we wszystkich sytuacjach, • Identyfikować i wykorzystywać pojawiające się i rozwijające się osiągnięcia technologiczne, które są wykorzystywane w usługach coachingowych (technologicznie wspomagane usługi coachingowe) oraz mieć świadomość, jak różne standardy etyczne mają do nich zastosowanie, • Mieć świadomość i aktywnie zarządzać wszelkimi różnicami władzy lub statusu między coachem, a uczącymi się kobietami, które mogą być spowodowane kwestiami kulturowymi, relacyjnymi, psychologicznymi lub kontekstowymi.



Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Zrozumienie profesjonalnych standardów coachingu	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć profesjonalne standardy coachingu, • Pogłębić wiedzę na temat profesjonalnych standardów coachingu z wykorzystaniem różnych możliwych szkoleń online w językach narodowych, • Stosować profesjonalne standardy coachingu, • Wyjaśnić koncepcję coachingu uczącym się kobietom, • Ustalić i utrzymać oczekiwania i granice umowy coachingowej z uczącymi się kobietami, • Opracować i utrzymać skuteczny plan coachingu z uczącymi się kobietami.
Stosowanie odpowiednich technik i metod coachingu w pracy z uczącymi się kobietami	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć różnorodność technik i metod coachingu, • Pogłębić wiedzę na temat technik i metod coachingu w języku narodowym, przy użyciu różnych kursów szkoleniowych online, • Skutecznie stosować techniki i metody coachingu, w celu zmotywowania uczących się kobiet do poszukiwania pracy w sektorze cyfrowym, • Współpracować z uczącymi się kobietami w prowokującym do myślenia i kreatywnym procesie uczenia się, który zainspiruje je do maksymalizacji ich osobistego potencjału w zakresie wyznaczania celów i opracowywania planu działań na rzecz dalszych kroków, w celu podjęcia pracy w sektorze cyfrowym, • Zarządzać postępami i odpowiedzialnością w procesie coachingu.
Znajomość ogólnych przepisów UE dotyczących ochrony danych osobowych (RODO)	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć Ogólne Rozporządzenie UE o Ochronie Danych Osobowych, • Wyjaśnić kobietom uczącym się Ogólne Rozporządzenie UE o Ochronie Danych Osobowych, • Stosować Ogólne Rozporządzenie UE o Ochronie Danych Osobowych w praktyce coachingu, • Zachować najściślejszy poziom poufności ze wszystkimi stronami, zgodnie z ustaleniami, • Prowadzić, przechowywać i usuwać wszelkie zapisy, w tym plików elektronicznych i komunikatów, utworzonych w trakcie procesu coachingu w sposób, który promuje poufność, bezpieczeństwo i prywatność oraz jest zgodny z wszelkimi obowiązującymi przepisami i umowami.
Poszanowanie różnorodności kulturowej	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć znaczenie i korzyści płynące z poszanowania różnorodności kulturowej, • Postępować zgodnie z tłem kulturowym i sytuacją uczącej się kobiety, • Określić jasne, odpowiednie i wrażliwe kulturowo granice, które regulują interakcje z uczącymi się kobietami, • Uznać ważność różnych form ekspresji kulturowej podczas komunikacji z uczącą się kobietą.

IV. KOMPETENCJA PODSTAWOWA: TWORZENIE RELACJI OPARTEJ NA ZAUFANIU Z UCZĄCYMI SIĘ KOBIECIAMI

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Budowanie wzajemnego szacunku i zaufania z uczącymi się kobietami	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć rodzaje relacji opartych na zaufaniu, • Zdefiniować czynniki tworzenia wzajemnego szacunku i zaufania w coachingu, • Stosować odpowiednie dla uczących się relacje oparte na zaufaniu, oparte na wzajemnym szacunku, • Stworzyć bezpieczne i wspierające środowisko uczenia się, • Sprawdzić, by uczące się kobiety czuły, że szanuje się ich opinie, • Pokazywać pozytywny stosunek do uczących się kobiet, bez konstruktywnej krytyki i negatywnych uwag.
Okazywanie autentycznej troski o dobro i przyszłość uczących się kobiet	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Otwarcie mówić o problemach uczących się kobiet i obecnej sytuacji, • Wspierać uczące się kobiety w określaniu ich przyszłych celów i zadań, • Pokazywać uczącym się kobietom perspektywę zatrudnienia w sektorze cyfrowym oraz konieczności uzyskania umiejętności, które będą do tego przydatne, • Wykazywać się empatią.
Tworzenie otwartych, elastycznych i opartych na zaufaniu relacji z uczącymi się kobietami	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć główne zasady tworzenia dobrych relacji z uczącą się kobietą, • Omawiać i definiować kodeks odpowiedni dla relacji uczącej się kobiety, • Stosować styl komunikacji, który jest otwarty, elastyczny i pewny siebie, • Zapewnić wsparcie i porady dla uczącej się kobiety w razie potrzeby, • Traktować je w przyjazny sposób, ale z szacunkiem.
Zaspokajanie indywidualnych potrzeb uczących się kobiet	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć różne metody i narzędzia, jak zaspokoić indywidualne potrzeby uczących się kobiet, • Otwarcie dyskutować na temat indywidualnych potrzeb uczących się kobiet podczas coachingu, • Pomóc ocenić słabe i mocne strony uczących się kobiet w osiąganiu ich celów, • Przedyskutować z uczącymi się kobietami, czy perspektywy zmiany kariery w kierunku sektora cyfrowego mogą zaspokoić ich potrzeby.
Używanie niedyskryminacyjnego języka w pracy z uczącymi się kobietami	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć znaczenie stosowania niedyskryminacyjnego języka w procesie coachingu, • Odróżnić szkodliwe i odpowiednie niedyskryminacyjne słownictwo w coachingu uczących się kobiet, • Postępować z uczącymi się kobietami, znajdującymi się w niekorzystnej sytuacji z pełnym szacunkiem, • Stosować język integracyjny (tj. unikać stosowania pejoratywnych terminów lub żartów na temat płci, rasy, czy pochodzenia etnicznego), • Omówić z uczącymi się kobietami konieczności unikania dyskryminacyjnego słownictwa wobec innych uczących się w procesie coachingu, zwłaszcza w coachingu grupowym.



V. KOMPETENCJA PODSTAWOWA: SKUTECZNA KOMUNIKACJA Z UCZĄCYMI SIĘ KOBIETAMI

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Analizowanie potrzeb i pragnień uczących się kobiet	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Dostrzegać i analizować potrzeby i pragnienia uczących się kobiet w procesie zmiany kariery zawodowej w kierunku sektora cyfrowego, • Określić sposoby i specyfikę komunikowania o potrzebach i pragnieniach uczących się kobiet, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, • Skupić uwagę na tym, co mówią uczące się kobiety i nie narzucać im swoich celów, potrzeb, ani wizji, • Zdefiniować obawy, cele, wartości i przekonania uczących się kobiet, • Stosowania różnego rodzaju pytania w procesie coachingu, które przybliżą uczące się kobiety do ich pragnień.
Aktywne słuchanie podczas procesu coachingowego	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć, jak zwiększyć swoje zdolności aktywnego słuchania, • Identyfikować przeszkody w stosowaniu aktywnego słuchania w ramach coachingu uczących się kobiet, • Zrozumieć znaczenie aktywnego słuchania dla efektywnego coachingu, • Stosować techniki aktywnego słuchania, • Właściwie reagować na ton głosu i mowę ciała uczących się kobiet, • Omawiać pomysły i sugestie uczących się kobiet, które pojawiają się podczas rozmowy.
Zachęcanie uczących się kobiet do wyrażania siebie	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć, co oznacza samoekspresja, • Wyjaśnić uczącym się kobietom znaczenie samoekspresji podczas coachingu, • Stosować techniki rozwijania samoekspresji uczących się kobiet, • Wspierać samoekspresję uczących się kobiet.
Świadomość znaczenia przekazywania informacji zwrotnych podczas procesu coachingowego	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć znaczenie konstruktywnej informacji zwrotnej w procesie coachingu, • Stosować różne narzędzia w dostarczaniu konstruktywnej informacji zwrotnej, • Jasno wyrażać swoje myśli w kierunku pozytywnych i negatywnych wypowiedzi uczących się kobiet, • Zapewnić dwustronną komunikację w celu zidentyfikowania problemów i przedstawienia sugestii, • Używać metafory i analogie, w celu zilustrowania punktu widzenia lub naszkicowania obrazu werbalnego, • Dostosować swój język do języka uczącej się kobiety.

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Odpowiednie korzystanie z komunikacji niewerbalnej	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: Zrozumieć rodzaje komunikacji niewerbalnej, • Zrozumieć powody i znaczenie stosowania komunikacji niewerbalnej w coachingu, • Zrozumieć potencjalne bariery w stosowaniu komunikacji niewerbalnej dla uczących się kobiet z różnych środowisk kulturowych, • Zdefiniować odpowiednie dla uczących się kobiet rodzaje komunikacji niewerbalnej, w celu upewnienia się, że czują się komfortowo (np. „otwarta” i pozytywna mowa ciała, zapewnienie przestrzeni osobistej, parajęzyk, kontakt wzrokowy, ekspresja fizyczna, itd.).

VI. KOMPETENCJA PODSTAWOWA: UŁATWIANIE NAUKI I JEJ WYNIKÓW

Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Zrozumienie kluczowych aspektów skutecznego uczenia się	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć różne czynniki udanego uczenia się, • Rozpoznawać problemy z uczeniem się, • Wyjaśnić uczącym się kobietom, jak prowadzić ich własną skuteczną naukę, • Omówić z uczącymi się kobietami, jak ważna jest samodyscyplina podczas organizowania procesu uczenia się, • Wyjaśnić uczącym się kobietom, jak ważna jest gotowość do podejmowania ryzyka i uczenia się na własnych błędach, • Omówić z uczącymi się kobietami znaczenie zaangażowania w otaczający je świat, • Poprowadzić uczące się kobiety do znaczenia kwestionowania wszystkiego.
Stosowanie odpowiednich metod motywacyjnych zachęcających uczące się kobiety do nauki	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć przyczyny motywacji do nauki i zdobycia umiejętności niezbędnych do zatrudnienia w sektorze cyfrowym, • Pokierować uczącymi się kobietami, korzystając z różnych metod motywacyjnych, • Wybrać odpowiednią metodę motywowania uczących się kobiet, • Wyjaśnić uczącym się kobietom znaczenie wewnętrznej motywacji do zdobycia umiejętności niezbędnych do zatrudnienia w sektorze cyfrowym, • Utrzymać poczucie własnej wartości uczących się kobiet i zachęcić je do pokonywania przeszkód i problemów w nauce.
Stosowanie różnych metod uczenia się, w zależności od zdolności uczenia się kobiet	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć różnorodność metod uczenia się, które mogą być sugerowane kobietom uczącym się, • Identyfikować mocne strony uczących się kobiet w zakresie uczenia się i rozwoju, • Pomóc kobietom uczącym się w określeniu ich najlepszych umiejętności uczenia się (słuchanie, czytanie, dyskusowanie, uczenie się przez działanie), • Zaproponować odpowiednie metody uczenia, zgodnie ze zdolnościami uczących się kobiet, • Określić najważniejsze tematy uczenia się, którymi powinny się zająć uczące się kobiety podczas coachingu dotyczącego tematu „rynku cyfrowego”.



Nazwa umiejętności	Kilka wskazówek, jak zdefiniować zdolności dla danej umiejętności
Skuteczne ułatwianie uczenia się poprzez korzystanie z wzorców do naśladowania i przykładów dobrych praktyk	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć znaczenie metody wzorca dla motywacji uczących się kobiet do poszukiwania pozytywnych zmian w ich życiu, • Stosować metody wzorca podczas procesu facylitacji, • Zachęcić uczące się kobiety do dyskusji na temat możliwości pójścia za przykładem, • Rozpoznawać i zbierać przykłady dobrych praktyk, zgodnie z potrzebami i sytuacją uczącej się kobiety, • Korzystać z przykładów dobrych praktyk podczas procesu facylitacji, • Zachęcić uczące się kobiety do poszukiwania dobrych praktyk w Internecie lub innych źródłach, a także dyskusji na temat możliwości ich zastosowania.
Zdolność do zachęcania uczących się kobiet do opracowywania planów działania, w celu osiągnięcia pożądanych rezultatów	Posiadanie tej umiejętności oznacza, że nauczyciele - coachowie osób dorosłych są w stanie: • Zrozumieć znaczenie opracowywania planów działań, w celu osiągnięcia pożądanych rezultatów, • Wyjaśnić uczącym się kobietom, jak przygotować/rozwinąć plan działań przy użyciu sugerowanego przez moderatora formatu, • Zachęcić uczące się kobiety do poszukiwania różnych otwartych zasobów edukacyjnych i płatnych kursów w sektorze cyfrowym, które mogłyby zostać włączone do ich planów działań, w celu poprawy umiejętności informatycznych, niezbędnych do osiągnięcia rezultatów, • Wspierać uczące się kobiety w opracowywaniu planów działań, w celu uzyskania zatrudnienia w sektorze cyfrowym.





Projekt współfinansowany w ramach programu Unii Europejskiej „Erasmus+”

Wsparcie Komisji Europejskiej dla opracowania tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w niej informacji.