

Project Number LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

WP3

Family Responsible Organisations

Model programu zajęć dla trenerów

Partner odpowiedzialny:

Business and Development Center, ul. Wieniawskiego 56b/5

35-603 Rzeszów - PL

Kontakt:

Magdalena Malinowska tel +48 177835730 mail: mmalinowska@fundacjaergosum.org

TŁO

FRO Curriculum odpowiada na wzrastające zapotrzebowanie na profesjonalne szkolenia dla nauczycieli i trenerów dotyczących kwestii równouprawnienia płci i polityki pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym w Portugalii i innych krajach członkowskich EU . Poprawa tychże umiejętności pozwoli nauczycielom i trenerom oferować odpowiednie szkolenia dla przedsiębiorców nastawionych na systemy zarządzania równouprawnieniem płci oraz Family Responsible Organizations (FRO).

Przedsiębiorstwa europejskie, a zwłaszcza MŚP, zmagają się ze wzrastającą globalną konkurencją i rywalizacją, zmuszającą ich do zdobycia nowej wiedzy i umiejętności oraz stosowania odpowiedniej polityki działania. Badania wskazują, iż występuje silna korelacja pomiędzy równością płci, polityką przyjazną rodzinie i zyskownością w przedsiębiorstwach. Równość płci została także uznana jako „warunek konieczny do osiągnięcia celów EU w kwestii wzrostu zatrudnienia i spójności społecznej”. VET jest ważnym narzędziem wzmacniającym wdrożenie systemów zarządzania równouprawnieniem płci, jednak wciąż daje się zauważyć brak oferty szkoleniowej w tej dziedzinie dla MŚP, przedsiębiorców i menadżerów.

Zjawisko to może być częściowo wyjaśnione faktem, iż tylko niewielu nauczycieli i trenerów posiada konieczną wiedzę i kwalifikacje oraz świadomość tego jak bardzo równowaga życia zawodowego wpływa na równość szans. Dlatego celem programu zajęć FRO jest przede wszystkim zapewnienie nauczycielom i trenerom niezbędnych kluczowych kompetencji wspierających równość płci i FRO, odpowiadających wymogom zwłaszcza MŚP. Cele projektu koncentrują się na dostosowaniu programu szkoleniowego zaprojektowanego w ramach Equal dla audytorów dla nowej grupy docelowej (np. nauczyciele i trenerzy), zaadaptować pilotażowe działania szkoleniowe w celu zatwierdzenia nowego tzw. FRO Curriculum, transfer programu nauczania i systemu zarządzania dla FRO stworzonego w ramach programu Equal dla nowych państw członkowskich, dostarczenie podręcznika szkoleniowego FRO, zintegrowanie FRO Curriculum w systemy i praktyki VET, oraz zorganizować silną sieć wiedzy wraz z HR menadżerami w przedsiębiorstwach i trenerami. Partnerstwo składa się z 7 partnerów reprezentujących Organizacje Pozarządowe, MŚP, Izby Handlowe pochodzące z 5 różnych krajów.

Dwie Organizacje Pozarządowe, European Movement and European Association of Women Resource Centres, posiadają filie narodowe swoich organizacji w większości krajów członkowskich. Wszyscy partnerzy mają duże doświadczenia w międzynarodowej współpracy a partner wiodący- koordynator projektu, ANJAF i CdIE brał udział projektach w ramach programu Equal, z którego rezultaty i produkty będą przeniesione do FRO Curriculum. Zawiązane partnerstwo posiada rozległą wiedzę we wszystkich pokrewnych



dziedzinach niezbędnych do prawidłowej realizacji projektu: VET, równość płci, systemy zarządzania, Prawna Odpowiedzialność Społeczna, proces rozwoju i innowacji MŚP.

Grupa docelowa

§ Nauczyciele i trenerzy

Beneficjenci

§ Przedsiębiorcy i menadżerowie MŚP

Metodologia dydaktyczna

- § Nauka przez pracę, nauka przez dialog i metodologie dla przelania wiedzy zdobytej w procesie kształcenia nieformalnego w precyzyjną wiedzę.
- § Dynamiczne grupy, studia przypadków, burze mózgów, odgrywanie ról.
- § Aktywne metody i wizyty studyjne

Poprzez proces kształcenia nieformalnego rozumiemy równoległą ścieżkę rozwoju do głównej edukacji i systemu kształcenia.

Zwykle nie są one poparte formalnymi certyfikatami czy świadectwami.

gdzie: w miejscu pracy, organizacjach i stowarzyszeniach cywilnych, grupach ćwiczeniowe, organizacjach i systemach stworzonych do wspierania formalnego system edukacji.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ TRENERÓW

Profesjonalne i wiarygodne szkolenie zależne jest od odpowiedzialności szkoleniowca który prowadzi dane szkolenie czy kurs. Odpowiedzialność ta opiera się na następujących dowodach:

- Rozwój osobisty,
- Zdolność do zastosowania wiedzy i kompetencji zdobytych w trakcie studio akademickich, profesjonalnego doświadczenia i szkolenia osób prowadzących kursy.

- Podstawowe umiejętności komunikacyjne trenera:
- Podstawowe techniki werbalne – jak być dobrym wykładowcą;
- Techniki pozawerbalne – jak być dobrym aktorem;
- Jak być pewnym siebie w trakcie prowadzenia szkolenia;
- Jak wywrzeć dobre wrażenie –budowanie pozytywnego autorytetu i reputacji.

Jak rozpocząć i zakończyć szkolenie? Najważniejsze pierwsze i ostatnie 30 minut

- Jak się przedstawić i nawiązać kontakt z grupą?
- Jak omówić cele szkolenia i jego program?
- W jaki sposób ułatwić zapoznanie się uczestników szkolenia?
- Jak ustalić normy i zasady obowiązujące grupę szkoleniową?
- Jak utrwalić przedstawiony materiał?
- Jak podsumować całe szkolenie?
- Jak przeprowadzić ocenę szkolenia?

CZAS TRWANIA :

32 GODZINY

ZAWARTOŚĆ PROGRAMOWA

Proponowane moduły mogą być używane oddzielnie jako samodzielny kurs lub mogą być połączone w jeden obszerniejszy program szkoleniowy dotyczący np. rozwoju zasobów ludzkich, różne metody zarządzania itp. Minimalny, rekomendowany czas trwania podstawowego szkolenia wynosi przynajmniej 8 godzin z zaleceniem podziału szkolenia na różne etapy, które obejmują ciąg dalszy i możliwość kontynuacji szkolenia np. moduły bardziej zaawansowane.

M1 - wprowadzenie i omówienie sytuacji i polityki do spraw równego traktowania i równych szans na rynku pracy. (8h)

- § Instrumenty w równouprawnieniu płci, równość szans,: postanowienia I akty prawne; Regulacje; Dyrektywy; Decyzje; Porozumienia; Rozwiązania; Zalecenia.
- § Prawidłowe zrozumienie terminów "równy, dyskryminacja I zróżnicowanie"
- § Polityka zgodności
- § Definicja zarządzania różnorodnością
- § Korzyści płynące z zróżnicowania siły roboczej
- § Najlepsze praktyki

M2 - odpowiedzialność społeczna i równe szanse (8h)

- § Kod etyczny CRS
- § Systemy zarządzania
- § Odpowiedzialny pracodawca
- § Najlepsze praktyki

M3 - system zarządzania dla Responsible Family Organization (16h)

- § Wprowadzenie ogólne do FRO
- § Zarządzanie i polityka pogodzenia życia zawodowego i prywatnego
- § Odniesienia normatywne
- § FRO - najważniejsze terminy i definicje
- § FRO - wymagania systemu zarządzania
- § Wymagania ogólne
- § Planowanie polityki zgodności
- § Wdrażanie i działanie system zarządzania FRO
- § Dokumentowanie polityki FRO
- § Monitoring i ewaluacja
- § Najlepsze praktyki