

Projecto Número LLP-LDV/TOI/2007/PT/12

WP3

Organizações Familiarmente Responsáveis Modelo Currículo do Formador

Parceiro responsável:

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

35-603 Rzeszow - PL

Contacto:

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

INTRODUÇÃO

O FRO Curriculum vai de encontro à necessidade de aumentar as qualificações profissionais entre professores e formadores em VET (Educação e Formação Profissional) no campo da igualdade de género e políticas de conciliação em Portugal e outros Estados Membros da União Europeia. Um aumento nas qualificações permitirá a professores e formadores oferecer formação adequada a empresas viradas para a gestão de sistemas vocacionados para a igualdade de género e Organizações Familiarmente Responsáveis (FRO).

As empresas europeias, sobretudo as PME, enfrentam uma concorrência global crescente, necessitando de novos conhecimentos, capacidades e políticas. Estudos mostram a correlação entre igualdade de género, políticas familiarmente responsáveis e a rentabilidade das empresas. A igualdade de género também tem sido reconhecida como “uma condição necessária para alcançar os objectivos europeus de crescimento, emprego e coesão social”. VET é uma ferramenta importante para reforçar a implementação de sistemas de gestão para a igualdade de género, mas há falta de oferta formativa nesta área vocacionada para as PME, seus directores e administradores.

Isto pode, em parte, ser explicado pelo facto de poucos professores e formadores terem o conhecimento e a consciência necessários sobre como o equilíbrio entre a vida profissional e familiar influencia a igualdade de oportunidades. O objectivo geral do FRO Curriculum é, portanto, fornecer aos/as professores/as e formadores/as as competências chave essenciais para intensificar a igualdade de género e as FRO, cumprindo requisitos sobretudo das PME. Os objectivos do projecto são adaptar um currículo de formação elaborado por auditores, no âmbito da Igualdade, a novos grupos-alvo (ex. professores e formadores), proporcionar actividades de formação piloto de modo a validar o novo suposto FRO Curriculum, transferir os currículos e um sistema de gestão para o FRO concebido no âmbito da Igualdade, para os novos Estados Membros, elaborar um manual de formação FRO, integrar o FRO Curriculum nos sistemas e práticas VET e promover uma rede intensiva de conhecimento com os directores de RH em empresas e formadores. Esta parceria engloba 7 parceiros que representam ONGs, PME e Câmaras de Comércio que vêm de 5 países diferentes.

Duas das ONGs, Movimento Europeu e Associação Europeia de Centros de Recursos para Mulheres, têm pontos de intersecção nacionais na maioria dos Estados Membros. Todos os parceiros têm experiência de cooperação transnacional e o Candidato Principal, a ANJAF e o CdIE têm estado envolvidos em projectos de Igualdade, cujos resultados e produtos serão transferidos para o FRO Curriculum. A parceria tem um vasto conhecimento em todas as áreas relevantes para a realização do projecto: VET, igualdade de género, sistemas de gestão, Responsabilidade Social das Empresas, processos de desenvolvimento e inovação das PME.

Grupo Alvo

- § Professores e Formadores

Beneficiários

- § Directores e Administradores de PMEs

§

Metodologia Didáctica

- § Aprender através experiência, aprender através do diálogo e metodologias para a transferência de conhecimento tácito adquirido através de um processo de aprendizagem informal, para conhecimento explícito.
- § Dinâmicas de grupo, estudo de casos, brainstorming, exercícios práticos.
- § Métodos activos e visitas de estudo

Através de processos de aprendizagem informais, compreendemos o caminho paralelo à educação principal e sistemas de formação.

Normalmente, não dá origem a certificados formais.

Onde: local de trabalho, organizações da sociedade civil e actividades de grupo, organizações e sistemas preparados para complementar o sistema formal.

RESPONSABILIDADE DOS FORMADORES

A formação profissional e credível depende da responsabilidade do/a formador/a que faz a acção de formação. Esta responsabilidade baseia-se na demonstração de:

- Desenvolvimento pessoal,
- Capacidade de aplicar conhecimento e competências adquiridas através de formação académica, experiência profissional e cursos de formação de formadores.

Os/As formadores/as devem possuir qualificações pessoais, tais como:

- Ética - justo, leal, imparcial, sincero, honesto e discreto,
- Espírito aberto - capaz de considerar ideias e pontos de vista alternativos,
- Diplomacia - prudente nas relações com os outros,
- Observador/a- activamente consciente do material envolvido e das suas actividades,

- Perspicaz - intuitivamente consciente e capaz de compreender as situações,
- Flexível - adaptar-se facilmente a diferentes situações,
- Tenaz - persistente, ambicionar atingir objectivos,
- Determinado - chegar a conclusões adequadas com base na análise e pensamentos lógicos,
- Auto-confiança - agir de forma independente e ser compatível com os outros,

Relativamente ao conhecimento e responsabilidades, os/as formadores/as devem possuir conhecimento sobre:

- desenvolvimento do campo da igualdade de género e das organizações familiarmente responsáveis na Europa;
- sistemas de gestão e práticas para a igualdade de género e organizações familiarmente responsáveis;
- ferramentas e metodologias para a elaboração e aplicação de programas de formação avançados visando a igualdade de género e as organizações familiarmente responsáveis; e
- aceder a redes transnacionais para o intercâmbio de experiências e práticas.

Além disto, o/a formador/a deve ter o conhecimento e a competência para conduzir a execução da formação de forma fácil, sendo deste modo eficiente e produtiva.

Um formador deve ser capaz de:

- definir objectivos da formação;
- elaborar o programa da formação;
- preparar os métodos de avaliação;
- preparar a sala de formação e ambiente

Capacidades de comunicação básicas de um formador:

- Técnicas verbais básicas - como ser um bom orador;
- Técnicas não verbais - como ser um bom actor;
- Como ser auto-confiante durante a formação;
- Como causar boa impressão - impor autoridade e reputação.

Como iniciar e finalizar a formação? Os essenciais primeiros e últimos 30 minutos.

- Como cumprimentar e estabelecer contacto com o grupo?
- Como discutir os objectivos da formação e os conteúdos programáticos?
- Como ajudar os formandos a conhecerem-se entre si?
- Como definir normas e regras para o trabalho em grupo?
- Como consolidar o material?
- Como resumir a formação?
- Como executar a avaliação?

DURAÇÃO:

32 Horas

CONTEÚDOS PROGRAMÁTICOS

Estes módulos podem ser ministrados como cursos separados ou serem integrados em programas de formação mais abrangentes que visem, por exemplo, o desenvolvimento dos recursos humanos, a gestão da diversidade ou a (RS)E (Responsabilidade Social/Empresas). Recomenda-se que a duração mínima de um curso básico seja de, pelo menos, 8 horas e, preferencialmente, que a formação seja dividida em duas fases distintas que incluam um acompanhamento e a possibilidade de formações posteriores, por exemplo, módulos mais avançados.

M1 - Introdução à Situação da Política de Igualdade de Oportunidades de Emprego no Mercado de Trabalho (8h)

- § Instrumentos em Género, Igualdade de Oportunidades e Diversidade: Actos legais e estatutos; Regulamentos, Directivas, Decisões, Comunicações, Resoluções; Recomendações.
- § Compreensão dos termos “igualdade, discriminação e diversidade”
- § Políticas de conciliação
- § Definição da gestão da diversidade
- § Vantagens de força de trabalho diversa
- § Boas práticas

M2 - Responsabilidade Social e Igualdade de Oportunidades (8h)

- § Código de ética da RSE
- § Gestão de sistemas
- § Empregador responsável
- § Boas práticas

M3 - Sistema de Gestão para a Organização Familiarmente Responsável (16h)

- § Introdução geral à FRO
- § Conciliação da política de gestão
- § Referências normativas

- § Termos e definições da FRO
- § Requisitos do sistema de gestão da FRO
- § Requisitos gerais
- § Planeamento da política de conciliação
- § Implementação e funcionamento do sistema de gestão da FRO
- § Documentação sobre a política da FRO
- Ø Acompanhamento e avaliação
- Ø Boas práticas