Plano de Formação

Orientações para apoiar educadores de adultos na implementação do material de formação EmpowerHer



EMPODERA-TE – DESBLOQUEIA O TEU POTENCIAL, DESENVOLVE COMPETÊNCIAS, CONSTRÓI A TUA CARREIRA

Co-funded by the European Union

Empower Her

Empower Her

CC BY SA

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

Índice

Público-alvo 4

Objetivos da formação 8

Duração e calendarização 10

Estrutura da formação 14

Articulação com o ProfilPASS e a aplicação web 16

Formatos das sessões e modalidades de realização 20

Formadores e facilitadores 24

Ambiente de formação 26

Monitorização e avaliação 28

Lições aprendidas 32

Introdução

Estas orientações foram elaboradas para apoiar formadores, facilitadores e outros profissionais na implementação do programa de formação EmpowerHer junto de mulheres migrantes. Com base nas experiências e nos objetivos do projeto, oferecem uma estrutura organizada, mas flexível, que pode ser adaptada a diferentes contextos locais e às necessidades das participantes.

Ao reunir recomendações práticas sobre perfis de participantes, composição de grupos, duração da formação, metodologias, atividades de aprendizagem, perfis de formadores, desenvolvimento de competências e abordagens de facilitação, estas orientações procuram garantir uma experiência de aprendizagem eficaz e enriquecedora. Ao mesmo tempo, apoiam a replicação e a sustentabilidade da abordagem EmpowerHer em diversos contextos europeus.

Para que a estrutura seja prática e fácil de usar, as orientações são apresentadas em formato de perguntas e respostas. Cada uma aborda uma das principais questões que os profissionais podem encontrar ao planear, realizar e avaliar o programa de formação.



SECÇÃO 1
PÚBLICO-ALVO

P: Quem são os participantes?

O programa de formação EmpowerHer foi desenvolvido para apoiar mulheres migrantes com diferentes origens, experiências e níveis de integração. Embora possa beneficiar um leque alargado de participantes, destina-se sobretudo a mulheres que enfrentam barreiras pessoais, sociais ou profissionais que possam dificultar o seu acesso ao emprego, à educação ou à participação ativa na sociedade.

- **Mulheres migrantes com 18 ou mais anos**
- **Mulheres refugiadas**
- **Mulheres com percurso migratório que procuram emprego ou progressão na carreira**
- **Mulheres que enfrentam barreiras como dificuldades com a língua, redes profissionais limitadas, falta de confiança, interrupções na carreira ou desconhecimento do mercado de trabalho local.**



P: Quantos participantes devem ser incluídos?

O número de participantes pode variar consoante os objetivos da formação, o formato escolhido e o nível de apoio individualizado necessário. Embora o programa possa ser dirigido a uma única participante, através de sessões individuais de coaching, recomenda-se geralmente trabalhar com grupos pequenos a médios. Estes grupos favorecem a participação ativa, a aprendizagem entre pares, o apoio mútuo e uma interação significativa entre as participantes.

Números recomendados:

- **Mínimo: 1 participante (sessões individuais)**
- **Ideal: 5 a 12 participantes**
- **Máximo: 20 participantes**



SECÇÃO 2

OBJETIVOS DA FORMAÇÃO

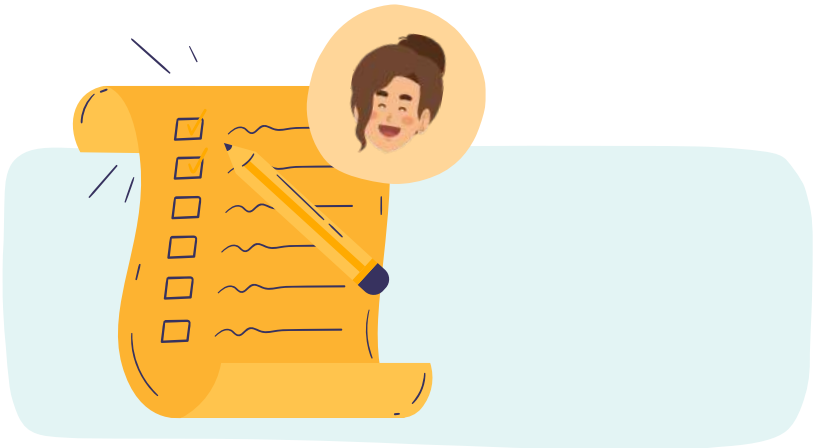
P: O que os participantes devem alcançar?

O programa de formação EmpowerHer procura apoiar mulheres migrantes no reforço dos conhecimentos, das competências, das atitudes e da autoconfiança necessários para participarem ativamente na sociedade e perseguirem os seus objetivos pessoais e profissionais. Para além da empregabilidade, o programa promove o empoderamento, a autonomia e a inclusão social, ajudando as participantes a reconhecer os seus pontos fortes, a criar ligações significativas e a lidar com as oportunidades e os desafios do seu contexto local.

Os objetivos apresentados abaixo correspondem aos resultados de aprendizagem pretendidos do programa EmpowerHer. Consoante as necessidades, as expectativas e os perfis das participantes, os formadores podem optar por trabalhar todos estes objetivos ou concentrar-se nos mais relevantes para o seu público-alvo. Recomenda-se que os objetivos selecionados estejam alinhados com as aspirações das participantes, com a realidade local e com as barreiras específicas que possam enfrentar. Assim, garante-se uma experiência de formação centrada na formanda e adaptada às suas necessidades.

As participantes devem ser capazes de:

- **Identificar e valorizar as competências que já têm.**
- **Aumentar a autoconfiança e o autoconhecimento.**
- **Melhorar as competências de comunicação**
- **Reforçar a empregabilidade e a preparação para o mercado de trabalho.**
- **Desenvolver competências interculturais.**
- **Criar redes profissionais.**
- **Compreender as oportunidades do mercado de trabalho local.**
- **Elaborar um plano de ação pessoal para o emprego ou a continuação dos estudos.**
- **Estabelecer contacto com os atores do mercado de trabalho.**



SECÇÃO 3

DURAÇÃO E CALENDARIZAÇÃO

P: Qual deve ser a duração do programa?

Um dos pontos fortes do programa de formação EmpowerHer é a sua flexibilidade. A formação foi concebida como um sistema modular que pode ser adaptado a diferentes contextos de implementação, perfis de participantes e capacidades organizacionais. Consoante a disponibilidade das participantes, as suas necessidades de aprendizagem e a realidade local, o programa pode ser realizado como curso intensivo, como programa alargado ao longo de várias semanas ou como conjunto de módulos independentes integrados em atividades já existentes.

ISeja qual for o formato escolhido, recomenda-se reservar tempo suficiente para a participação ativa, a reflexão, os exercícios práticos e o apoio individual. Os formadores são encorajados a adaptar a duração e a estrutura do programa, garantindo que o formato escolhido se mantém alinhado com os objetivos de aprendizagem pretendidos e com as expectativas das participantes.

Opção A – Formato Intensivo

Este formato é adequado para participantes que conseguem dedicar um período concentrado à formação e para organizações que pretendem realizar o programa principal num prazo mais curto.
Exemplo:

- **1 semana de formação a tempo inteiro**
- **5 dias consecutivos de formação**
- **Cerca de 5 horas de formação por dia**
- **Total: 25 horas de formação**

Esta fase intensiva pode ser complementada com workshops temáticos adicionais, sessões de coaching, atividades de mentoria ou eventos de networking nas semanas ou meses seguintes.





Opção B –Formato alargado

Este formato permite que as participantes acompanhem o programa durante um período mais longo. Pode ser particularmente adequado para mulheres que precisam de conciliar a formação com responsabilidades familiares, emprego, cursos de línguas ou outros compromissos.

Exemplo:

- **12 semanas**
- **1 sessão por semana**
- **2 horas por sessão**
- **Total: 24 horas de formação**

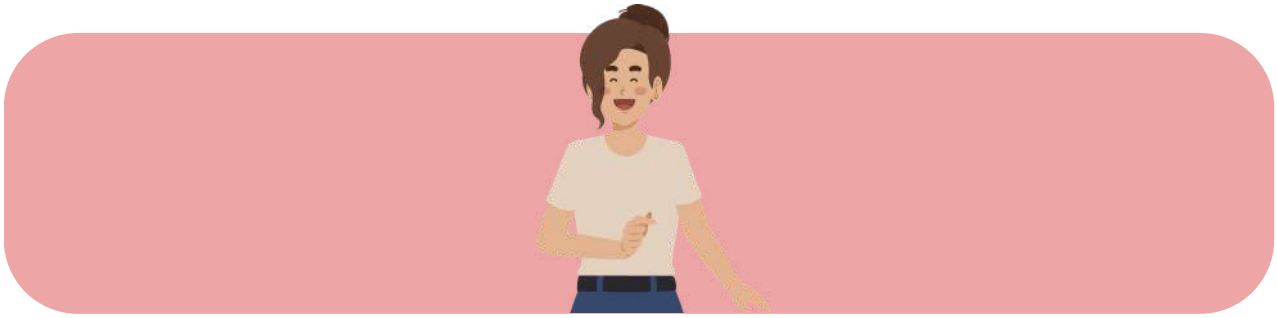
O formato alargado dá às participantes mais tempo para refletirem sobre o que aprenderam e para aplicarem novas competências entre sessões. Permite-lhes também ganhar, de forma progressiva, confiança e redes de contactos.

Opção C – Formato Modular Personalizado

Como o programa EmpowerHer está estruturado em módulos independentes, mas complementares, as organizações podem optar por realizar apenas alguns módulos ou integrá-los em programas e serviços já existentes.

Por exemplo, os módulos podem ser:
• Incluídos em cursos de línguas
• Realizados como workshops
• Combinados com programas de empregabilidade
• Adaptados às necessidades específicas das participantes ou às prioridades locais.

Este formato oferece a máxima flexibilidade e permite às organizações adaptar a experiência de aprendizagem à realidade do seu público-alvo, mantendo os princípios e os objetivos fundamentais da abordagem EmpowerHer.



P: Quanto tempo deve durar cada sessão?

A duração de cada sessão deve ser bem equilibrada, de modo a manter o envolvimento das participantes e deixar tempo suficiente para uma aprendizagem significativa, para a discussão e para a reflexão. Sessões demasiado curtas podem limitar as oportunidades de interação e de desenvolvimento de competências. Por outro lado, sessões mais longas podem causar cansaço, sobretudo em participantes com várias responsabilidades. Embora a duração exata possa variar consoante o formato escolhido, as sessões devem prever tempo suficiente para atividades participativas, partilha em grupo, exercícios práticos e reflexão pessoal.

Recomendado:

- **2 a 3 horas por sessão (nos formatos alargado ou modular)**
- **Com pausas, quando se justifique**
- **Com recurso a métodos interativos**

Nos formatos intensivos, podem organizar-se sessões mais longas, desde que se prevejam pausas suficientes e atividades de aprendizagem variadas, para manter o envolvimento e o bem-estar.



SECÇÃO 4

ESTRUTURA DA FORMAÇÃO

P: Como deve ser estruturado o programa de formação?

Com base no Programa de Formação EmpowerHer, a estrutura da formação pode ser adaptada a vários formatos, consoante as necessidades, as expectativas e as circunstâncias específicas das participantes e do contexto local. Fatores como a disponibilidade, o domínio da língua, a situação profissional, as responsabilidades com os filhos, as competências digitais e as preferências de aprendizagem das participantes podem influenciar a organização e a realização do programa.

Para apoiar os profissionais na implementação do programa, mantendo a coerência com a abordagem EmpowerHer, estas orientações propõem uma estrutura de formação comum, que pode servir de modelo em diferentes contextos. Esta estrutura descreve os componentes principais do programa, incluindo todas as competências trabalhadas na formação. Foi pensada para ser flexível e fácil de adaptar, permitindo que formadores e organizações ajustem os conteúdos, a duração, a modalidade de realização e as atividades às necessidades específicas do seu público-alvo, sem perder os princípios e os objetivos fundamentais da metodologia EmpowerHer.

Recomendado: 6 módulos — Total: 24 horas de formação

- **Módulo 1 – Comunicação — 4 horas**
- **Módulo 2 – Sensibilidade intercultural — 4 horas**
- **Módulo 3 – Trabalho em equipa e cooperação — 4 horas**
- **Módulo 4 – Resolução de problemas — 4 horas**
- **Módulo 5 – Competências digitais — 4 horas**
- **Módulo 6 – Competências de procura de emprego e marca pessoal — 4 horas**



SECÇÃO 5

ARTICULAÇÃO COM O PROFILPASS E A APLICAÇÃO WEB EMPOWERHER

P: Como pode o programa de formação articular-se com o ProfilPASS e a aplicação web EmpowerHer?

O programa de formação EmpowerHer foi concebido para complementar e reforçar a utilização das duas ferramentas principais desenvolvidas no âmbito do projeto: o EmpowerHer ProfilPASS e a aplicação web EmpowerHer. Em conjunto, estes três componentes formam um percurso de capacitação abrangente, que apoia as mulheres migrantes na identificação, no desenvolvimento e na aplicação das suas competências para a integração pessoal, social e profissional.

O programa de formação não deve ser visto como uma intervenção isolada, mas como parte de um percurso de aprendizagem integrado. Embora cada ferramenta possa ser usada de forma independente, a sua utilização combinada maximiza os resultados de aprendizagem e o potencial de empoderamento das participantes.

O papel do ProfilPASS

O EmpowerHer ProfilPASS apoia as mulheres migrantes na reflexão sobre as suas experiências de vida e na identificação das competências que desenvolveram ao longo dos seus percursos pessoais, familiares, comunitários, migratórios e profissionais. Ajuda as participantes a reconhecer pontos fortes que muitas vezes ficam invisíveis ou são pouco valorizados, sobretudo quando as qualificações não são formalmente reconhecidas ou quando o percurso profissional foi interrompido.

No âmbito do programa de formação, o ProfilPASS pode ser utilizado:

- **No início da formação, para avaliar as competências e as experiências anteriores das participantes.**
- **Em atividades de autoconhecimento**
- **Como base para sessões individuais de coaching e definição de metas.**
- **Para ajudar as participantes a identificar competências transversais relevantes para o emprego e a participação social.**
- **Para apoiar a elaboração de planos de ação pessoais no final do programa.**



O papel da aplicação web EmpowerHer

A aplicação web EmpowerHer complementa o trabalho de reflexão feito com o ProfilPASS, oferecendo oportunidades interativas para reforçar competências-chave. A aplicação centra-se em áreas como a comunicação, o trabalho em equipa, a sensibilidade cultural, a resolução de problemas e as competências digitais, através de atividades de aprendizagem acessíveis e apelativas.

No âmbito do programa de formação, a aplicação web pode ser utilizada:

- **Como trabalho preparatório antes de determinadas sessões de formação**
- **Como atividade de consolidação entre sessões.**
- **Para aprendizagem autónoma, de acordo com as necessidades e os interesses das participantes.**
- **Para apoiar o desenvolvimento de competências interpessoais específicas trabalhadas nos módulos de formação.**
- **Como recurso de acompanhamento após o fim do programa de formação, incentivando a aprendizagem contínua e o desenvolvimento de competências.**

Leia o código QR para aceder à aplicação web.



Um percurso de aprendizagem integrado

Os três componentes podem ser combinados da seguinte forma:

- **Etapa 1 – Identificar competências: as participantes utilizam o ProfilPASS para refletir sobre as suas experiências, identificar pontos fortes e reconhecer as competências que já têm.**
- **Etapa 2 – Desenvolver competências: as participantes envolvem-se em sessões de formação e em atividades na aplicação web para reforçar competências essenciais e responder às necessidades de desenvolvimento identificadas.**
- **Etapa 3 – Aplicar competências: através de exercícios práticos, orientação, oportunidades de networking e planeamento de ações, as participantes aprendem a transferir as suas competências para contextos educativos, profissionais e comunitários.**

Ao combinar reflexão, formação e aprendizagem digital, a metodologia EmpowerHer oferece uma abordagem holística que ajuda as mulheres migrantes a ganhar autoconfiança, a tornar visíveis as suas competências e a dar passos concretos rumo aos seus objetivos pessoais e profissionais.



SECÇÃO 6

FORMATOS DAS SESSÕES E MODALIDADES DE REALIZAÇÃO

P: O programa deve ser individual ou coletivo?

O formato das sessões de formação pode variar consoante as metodologias dos formadores, as capacidades das organizações e as necessidades específicas do público-alvo. As sessões podem, portanto, decorrer presencialmente, online ou num modelo híbrido que combine ambos. Ao escolher o formato mais adequado, os profissionais devem ter em conta fatores como as competências digitais das participantes, o acesso à tecnologia, as limitações de mobilidade, as responsabilidades com os filhos, as necessidades linguísticas e as oportunidades de interação social.

Para se adaptar a diferentes contextos locais, capacidades organizacionais e necessidades das participantes, o programa de formação EmpowerHer pode ser realizado em três formatos principais: totalmente presencial, totalmente online ou híbrido.

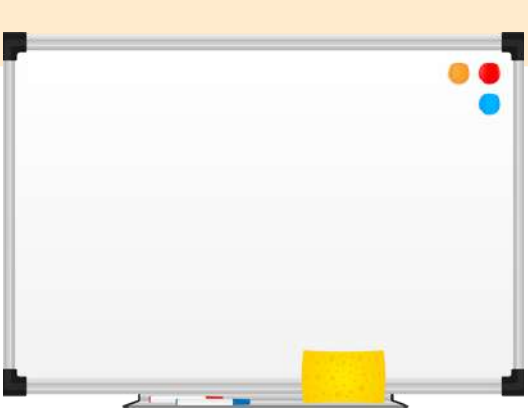
Neste formato, todas as sessões de formação decorrem presencialmente, num local definido. Esta abordagem é particularmente adequada para grupos que beneficiam da interação direta, de atividades práticas e de maiores oportunidades para criar relações.

VANTAGENS

Facilita a criação de confiança e a coesão do grupo.
Incentiva a participação ativa e o apoio entre pares.
Permite aos formadores dar orientação e feedback imediatos.
É particularmente benéfico para participantes com poucas competências digitais.

CONSIDERAÇÕES

Obriga as participantes a deslocar-se ao local da formação.
Pode ser difícil para mulheres com dificuldades de mobilidade ou sem apoio para cuidar dos filhos.
Exige instalações adequadas e uma logística bem preparada.





Opção 2: Formato totalmente online

Neste formato, todas as sessões decorrem à distância, através de videoconferência e de ferramentas de colaboração online. Esta opção pode aumentar a acessibilidade e a flexibilidade para participantes que enfrentam barreiras geográficas, profissionais ou familiares que as impedem de estar presentes.

VANTAGENS

• Maior flexibilidade de horário e de local.
• Reduz custos e constrangimentos associados às deslocações.
• Favorece a participação de mulheres que vivem em zonas geográficas diferentes.
• Reforça as competências digitais das participantes.

CONSIDERAÇÕES

Exige acesso a uma ligação estável à internet e a dispositivos digitais.
• Pode limitar as interações informais e as oportunidades de networking.
• As participantes podem precisar de apoio digital adicional no início do programa.



Opção 3: Formato híbrido

O modelo híbrido combina sessões presenciais e online, procurando equilibrar as vantagens de ambas as abordagens. Normalmente, atividades-chave como as apresentações, os exercícios de dinâmica de grupo, as sessões de coaching e os eventos de networking decorrem presencialmente. As sessões informativas, as atividades de acompanhamento e alguns workshops realizam-se online.

VANTAGENS

• Combina flexibilidade com oportunidades de interação direta.
• Mantém a coesão do grupo e reduz a necessidade de deslocações.
• Incentiva o desenvolvimento de competências digitais a par das competências interpessoais.
• Pode aumentar a participação de mulheres com diferentes níveis de disponibilidade e responsabilidades.

CONSIDERAÇÕES

• Exige um planeamento cuidadoso para garantir a coerência entre as atividades online e presenciais.
• As participantes precisam de ter acesso a ferramentas digitais para as atividades online.
• Os formadores devem sentir-se à vontade para facilitar a aprendizagem em ambos os contextos.

Seja qual for o formato escolhido, a formação deve manter-se centrada na participante, inclusiva e adaptável, garantindo que todas as mulheres migrantes possam participar de forma significativa no processo de aprendizagem e tirar partido da metodologia EmpowerHer.



SECÇÃO 7

FORMADORES E FACILITADORES

P: Quantos formadores são necessários?

A composição da equipa de formação é fundamental para garantir a qualidade e o impacto do programa EmpowerHer. Como a formação pretende apoiar as mulheres migrantes tanto no seu empoderamento pessoal como no seu percurso de integração profissional, é útil combinar conhecimentos em educação de adultos, facilitação, empregabilidade e coaching. Além disso, o envolvimento de parceiros externos pode enriquecer a experiência de aprendizagem, dando às participantes perspetivas diversas, conhecimentos práticos e oportunidades para alargar as suas redes profissionais. O número exato de formadores pode variar consoante a dimensão do grupo e os recursos disponíveis, mas recomenda-se vivamente uma abordagem multidisciplinar.

Recomendado: 2 instrutores + especialistas externos

EQUIPA DE FORMAÇÃO PRINCIPAL
• Formador/a 1 – Especialista em Educação de Adultos: aprendizagem de adultos, facilitação, dinâmicas de grupo, metodologias de inclusão.
• Formador/a 2 – Especialista em Empregabilidade: orientação profissional, integração no mercado de trabalho, processos de recrutamento, coaching.

ESPECIALISTAS CONVIDADOS
• Mulheres migrantes como exemplos inspiradores, empregadores, profissionais de RH, empreendedoras e líderes comunitárias.

O envolvimento de especialistas externos ajuda a ligar as atividades de formação a experiências reais e a oportunidades do mercado de trabalho, refletindo a importância que o programa EmpowerHer dá à colaboração com as partes interessadas, à mentoria e ao envolvimento dos empregadores.



SECÇÃO 8

AMBIENTE DE FORMAÇÃO

P: Que tipo de ambiente é necessário?

O ambiente de aprendizagem é um elemento fundamental do programa de formação EmpowerHer. Para promover uma participação e um envolvimento significativos, o espaço de formação deve ser pensado para que as participantes se sintam confortáveis, respeitadas e valorizadas. Muitas mulheres migrantes enfrentam barreiras relacionadas com a língua, a mobilidade, as responsabilidades com os filhos ou experiências negativas anteriores em contextos educativos ou profissionais. Criar um espaço seguro, acolhedor e inclusivo pode, por isso, ajudar a construir confiança, incentivar a participação ativa e apoiar as participantes no desenvolvimento das suas competências ao longo do programa.

Seguro, acolhedor e inclusivo.

REQUISITOS
- **Adequado para crianças, quando possível**
- **Local acessível**
- **Ambiente informal**
- **Suporte multilíngue, se necessário**
- **Refrescos**
- **Apoio no transporte, sempre que possível**

Princípio fundamental: o espaço de formação deve privilegiar a confiança, a participação, o respeito e o empoderamento.



SECÇÃO 9

MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

P: Como deve ser medido o progresso?

A monitorização e a avaliação são componentes importantes do programa de formação EmpowerHer, pois ajudam os formadores a garantir que a experiência de aprendizagem se mantém relevante, inclusiva e atenta às necessidades das participantes. Dada a natureza do programa, centrado no empoderamento, no autoconhecimento, na comunicação, no networking e no desenvolvimento pessoal, o progresso nem sempre pode ser medido através de avaliações formais ou de indicadores quantitativos.

Em vez de medir competências específicas, recomenda-se combinar reflexão, diálogo, observação e feedback ao longo de todo o processo de formação. O objetivo é compreender as necessidades das participantes, acompanhar o seu envolvimento e bem-estar e perceber de que forma o programa apoia o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Antes da formação

Antes do início do programa, os formadores devem procurar conhecer o percurso, as motivações, as necessidades e as expectativas das participantes. Esta informação ajuda a adaptar os conteúdos e as metodologias ao grupo em causa.
Abordagens possíveis:

- **Conversas introdutórias individuais**
- **Questionários sobre necessidades e expectativas**
- **Discussões em grupo ou atividades quebra-gelo para explorar os objetivos dos participantes.**



Durante a formação

A monitorização contínua permite aos formadores adaptar o programa sempre que necessário e garantir que as participantes se sentem confortáveis, envolvidas e capazes de contribuir. Deve dar-se especial atenção aos níveis de participação, à confiança, à interação no grupo e à experiência de aprendizagem das participantes no seu todo.

Abordagens possíveis:

- **Breves momentos de ponto de situação no início ou no fim das sessões**
- **Atividades de reflexão em grupo**
- **Observação por parte dos formadores**
- **Exercícios de feedback entre pares e de apoio mútuo**
- **Conversas periódicas sobre a evolução das necessidades e expectativas das participantes**

Após a formação

A fase final é uma oportunidade para refletir sobre a experiência das participantes, identificar conquistas e pensar nos próximos passos.

Abordagens possíveis:

- **Sessões de reflexão individuais ou em grupo**
- **Questionários de satisfação dos participantes**
- **Planos de ação pessoais**
- **Atividades de feedback entre pares**

Sempre que possível, as organizações são incentivadas a contactar as participantes alguns meses após o fim do programa.



Acompanhamento posterior

Um acompanhamento feito 3 a 6 meses após a formação pode dar informações valiosas sobre o impacto do programa a longo prazo, incluindo o progresso das participantes em matéria de emprego, continuação dos estudos, envolvimento na comunidade, networking e outras metas pessoais ou profissionais.

Além de medir resultados, as atividades de acompanhamento podem ajudar a manter o contacto entre as participantes. Promovem a interação contínua, o apoio mútuo e um sentido de comunidade que reforça a confiança, a resiliência e o empoderamento para lá do período de formação. A informação recolhida pode ainda ajudar as organizações a identificar boas práticas, avaliar a relevância do programa e orientar melhorias futuras.

Ao longo de todo este processo, a monitorização e a avaliação devem manter-se acolhedoras, centradas na participante e alinhadas com a filosofia EmpowerHer: reconhecer pontos fortes, incentivar a autorreflexão e promover o empoderamento pessoal.



SECÇÃO 10

LIÇÕES APRENDIDAS COM AS IMPLEMENTAÇÕES LOCAIS

P: Que lições se retiram das diferentes implementações locais?

As diferentes implementações locais mostraram que a abordagem EmpowerHer é flexível e relevante nos vários contextos em que foi testada: Chipre, França, Alemanha e Portugal. Ao mesmo tempo, o feedback recolhido evidenciou várias lições comuns para tornar as próximas implementações mais envolventes, inclusivas e eficazes:

1. Participação e aprendizagem entre pares

- Os métodos participativos, a aprendizagem entre pares e a partilha de experiências pessoais resultaram particularmente bem.
- O trabalho a pares e a combinação de atividades de grupo com acompanhamento individual ajudaram as participantes a refletir sobre as suas competências e a reconhecê-las.
- Um ambiente seguro e acolhedor foi essencial para incentivar a confiança, a abertura e a participação ativa.
- Uma boa dinâmica de grupo e o apoio entre colegas contribuíram positivamente para o envolvimento e a confiança das participantes.



2. Continuidade e retenção

- Garantir a presença das participantes em todas as sessões pode ser um desafio, sobretudo quando a formação tem de se ajustar às suas responsabilidades profissionais e familiares.
- As participantes beneficiam de frequentar o programa completo, já que a continuidade lhes permite consolidar o que aprenderam nas sessões anteriores e aprofundar as atividades.
- Por isso, é importante haver flexibilidade de horários, ajustada à disponibilidade das participantes.
- Sessões de acompanhamento ou de mentoria podem ajudar a manter o envolvimento e apoiar as participantes na aplicação prática do que aprenderam.

3. Tempo e duração da formação



- Por vezes, o tempo disponível não foi suficiente para explorar todos os módulos e concluir o ProfilPASS com profundidade.
- Deve dedicar-se mais tempo aos exercícios práticos, à reflexão individual e às atividades ligadas à empregabilidade.

Um formato mais longo, ou uma sessão de acompanhamento algumas semanas após a formação inicial, poderia garantir continuidade sem tornar a formação inicial demasiado intensiva.

4. Adaptar os conteúdos ao público-alvo

- A grande quantidade de materiais disponíveis torna importante selecionar as atividades de acordo com as necessidades específicas, o percurso e o perfil de cada grupo.
- Sempre que possível, as participantes devem ser envolvidas na escolha dos temas e das atividades mais relevantes para si.
- Os contextos locais e culturais também devem ser tidos em conta, incluindo barreiras específicas no acesso ao emprego, o reconhecimento de qualificações, o enquadramento legal e as necessidades linguísticas.

5.Língua e acessibilidade

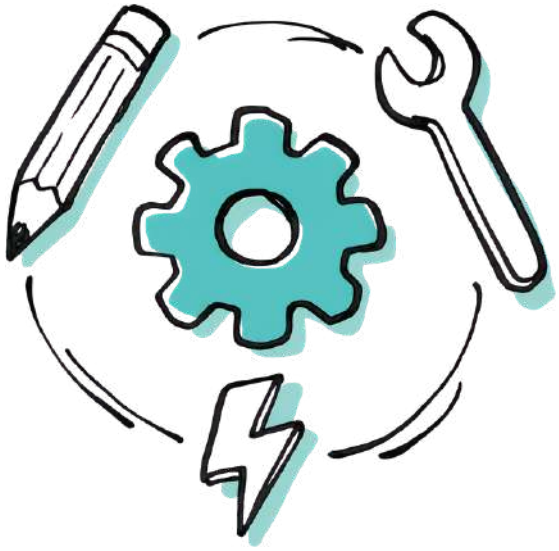
- Realizar a formação na língua preferida ou materna das participantes contribuiu significativamente para a acessibilidade, a inclusão e a participação.
- Um apoio adicional na língua e na literacia digital pode facilitar o acesso ao emprego e a novas oportunidades de aprendizagem.
- A aplicação web foi, de um modo geral, considerada acessível e fácil de usar, o que demonstra o valor de combinar ferramentas digitais com a formação presencial.



6. Ferramentas e metodologia

- A combinação do ProfilPASS, da aplicação web e das atividades participativas funcionou bem como abordagem integrada.
- O exercício do ProfilPASS "Como me vejo" foi particularmente eficaz para ajudar as participantes a relacionar qualidades pessoais com competências profissionais.
- As atividades práticas e interativas revelaram-se mais apelativas quando diretamente ligadas ao dia a dia das participantes e aos seus objetivos profissionais.

Contar com dois formadores foi útil para gerir o grupo e dar um apoio mais individualizado.



7. Da capacitação ao emprego

- Ajudar as participantes a identificar e a expressar as suas competências é um primeiro passo importante, mas é preciso apoio adicional para transformar isso em oportunidades de emprego concretas.
- As próximas implementações poderão reforçar as atividades de procura de emprego, a criação de redes de contacto com empregadores, a mentoria e as ligações aos serviços locais de emprego e de apoio.
- As atividades de acompanhamento podem ajudar as participantes a passar do autoconhecimento e do reconhecimento de competências para ações profissionais concretas..

FICHA TÉCNICA

Plano de Formação – Orientações para apoiar educadores de adultos na implementação do Material de Formação EmpowerHer
Pistes Solidaires

• 1.ª **edição**, 2026
• **Paginação e ilustrações**: **APIDI Portugal**

O programa de formação pode ser descarregado gratuitamente em:https://empowermigrantwomen.eu/results

Plano de Formação – Orientações para apoiar educadores de adultos na implementação do Material de Formação EmpowerHer
Publicado com a licença Creative Commons CC BY-SA 4.0.

É expressamente permitida a sua reutilização como REA (Recurso Educativo Aberto). Por favor, cite a seguinte fonte: "ProfilPASS para Mulheres Migrantes – EMPODERA-TE – Desbloqueia o teu potencial, desenvolve competências, constrói a tua carreira", de Mona Pielorz, para o Instituto Alemão de Educação de Adultos (DIE), licença CC BY-SA 4.0.

PARCEIROS DO PROJETO

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

WISAMAR Bildungsgesellschaft

pistes solidaires

CENTRE FOR COMPETENCE DEVELOPMENT CYPRUS

cnprojects

Co-funded by the European Union

- **Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.**

Empower Her

EMPODERA-TE – Desbloqueia o teu potencial, desenvolve competências, constrói a tua carreira.

Co-funded by the European Union

- Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões.

- Licença CC (CC-BY-SA)