

# Training Curriculum

Train the trainers: better take into account women's needs

# СЪДЪРЖАНИЕ

<b>Резюме</b>	<b>3</b>
<b>Обучителна програма</b>	<b>5</b>
<b><u>Модул 1: Повишаване на осведомеността относно съществуващите предразсъдъци, свързани с пола в предприемаческия сектор в Европа</u></b>	<b><u>9</u></b>
I. Какви са потенциалните пречки пред жените предприемачи да постигнат пълния си потенциал?	9
II. Какво е предразсъдък по полов признак? Как се изграждат предразсъдъците по полов признак ?	12
<b><u>Модул 2: Инструменти и ресурси за обучение за укрепване на лидерството на жените?</u></b>	<b><u>15</u></b>
I. Разбиране, идентифициране и трансформиране на самоограничаващите убеждения, за повишаване самоувереността на жените.	15
II. Помогнете на жените предприемачи да намерят и развият своите лидерски умения.	17
<b><u>Модул 3: Каква позиция трябва да заема като подкрепящ професионалист спрямо жените предприемачи?</u></b>	<b><u>19</u></b>
I. Ключови инструменти за развиване на активно слушане и поетапно напътствие, работейки заедно с жените за съвместно намиране на решения за техните нужди.	19
<b><u>Заклучение</u></b>	<b><u>21</u></b>

# РЕЗЮМЕ

---

Уважаеми организации,

Имаме удоволствието да ви представим обучителната програма, която събира рамката и обучително съдържание, разработено от екипите на Empow'Her, въз основа на техническия опит на практикуващи, които обучават жени предприемачи.

Тази обучителна програма е адресирана директно към Вас, мениджъри на програми, за да ви помогне да улесните провеждането на вътрешна сесия за обучение по пол и лидерство с вашите доставчици на услуги и обучители, за да предадете ясни и приложими съвети за всички жени, желаещи да развият или укрепят устойчиво социално предприятие.

## Какво представлява това „обучение за обучители“?


Целта на обучението на обучители е да засили уменията на Вашите екипи за интегриране на нуждите на жените предприемачи чрез програмите за подкрепа на предприемачеството. Като поддържаща структура, Вашата роля е да предадете повече разбиране на темите, включващи пола, както във Вашата организация, така и във общата екосистема, в която функционирате. За да направите това, трябва да обучите Вашите доставчици на услуги и персонал да предават тези ценности в ежедневната си подкрепа.

### Основни цели чрез този 3-часов курс:

- . Повишаване на осведомеността относно съществуващите предразсъдъци, свързани с пола, насочени към ментори, обучители, експерти;
- . Идентифицирайте правилното отношение, което да възприемете като коуч/ обучител/ ментор;
- . Осигуряване на инструменти за укрепване на лидерството на жените предприемачи.

### Ключови инструменти, включени в съдържанието на обучението:

- . Дейност за идентифициране на собствените ни пристрастия към пола и как това се отразява на ролята ни на обучители;
- . Дейност за деконструиране на предразсъдъците, основаващите се на пола, които жените си причиняват (инструменти за изграждане на женско лидерство);
- . Ресурси, които подкрепят обучителя;
- . Инструменти за повишаване на лидерството на жените.

Това обучение ще Ви позволи да утвърдите признаването на решаващата роля, която жените предприемачи играят в сектора във Вашата екосистема - и по този начин насърчете необходимото развитие, от което се нуждаят, за да бъдат успешни предприемачи. Този синопсис е свързан с презентацията на Powerpoint 

## [Материали за обучение на обучители](#)

### Вашата роля като ръководител на проекти/програми?

Като програмен мениджър, Вашата роля е да улесните тази 2-часова сесия на модула за други вътрешни и външни професионалисти като обучители, треньори, ментори или

експерти, за да насърчите компетенциите на вашия екип относно приобщаването на пола.

Моля, запознайте се и адаптирайте това съдържание и неговите инструменти, съобразно Вашите нужди и възможности!

---

- **Препоръчителен брой участници:** 15 човека.
- **Обща продължителност на обучението:** 3 часа, включително времето за откриваща и заключителна сесии и почивка.

# ОБУЧИТЕЛНА ПРОГРАМА

курс: Обучение на обучители: по-добро възприемане на нуждите на жените			
Последователности	време	Теми	Методи и средства
Отваряне	15'	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Опознаване и изграждане на доверие.</li> <li>· Представяне на модула и условията на обучението.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Общо време:</b> бързо разчупване на леда и динамична дискусия на кръгла маса!</li> </ul>
I. Повишаване на осведомеността относно съществуващите предразсъдъци, свързани с пола, в предприемаческия сектор в Европа.	95'	<p><b>Ключови факти за предразсъдъците на полова основа към жените предприемачи</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Какви са потенциалните пречки пред жените предприемачи да постигнат пълния си потенциал? Европейски ключови фигури за неравенствата между половете в предприемаческия сектор.</li> <li>· Какво е предразсъдък по полов признак? Как се изграждат предразсъдъците по полов признак? Да се научим как да ги идентифицираме и променяме.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Активен дебат</b> за тестване на индивидуални и колективни знания и повишаване на осведомеността относно половите пристрастия за жените предприемачи в Европа.</li> <li>· <b>Ролева игра</b> за идентифициране и деконструиране на половите стереотипи, които се играят в кохортите на техните предприемачи.</li> <li>· <b>Общо време</b> за синтезиране на ключови открития. · Теория, базирана на опит и проучвания.</li> </ul>
БРЕЙК	10'		
II. Инструменти и ресурси за обучение за укрепване на лидерството на жените.	40'	<p><b>Подкрепете жените предприемачи да развият и укрепят собственото си лидерство</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Какво е самоограничаващо убеждение? Какви са източниците на самоограничаващите убеждения?</li> <li>· Трансформиране на самоограничаващи убеждения за укрепване на самочувствието.</li> <li>· Инструменти, които да помогнат на обучителите да развият и подобрят стиловете на лидерство сред предприемачите (= автентично лидерство).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Семинар</b> в малки групи за идентифициране на произхода на самоограничаващите убеждения на жените в програмите за подкрепа.</li> <li>· <b>Семинар</b> в подгрупи за определяне и повишаване на лидерството.</li> <li>· <b>Общо време</b> за синтезиране на ключови констатации.</li> <li>· <b>Теория</b>, базирана на опит и проучвания.</li> </ul>
III. Каква позиция трябва да заема като подкрепящ професионалист към жените предприемачи?	20'	<p><b>Идеалната позиция като подкрепящ професионалист към жените предприемачи</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Определяне на вашия обхват на действие по въпросите на пола в зависимост от вашите таланти и роля: като учител, експерт, ментор или фасилитатор.</li> <li>· Възприемане на подхода на консултант: ключови инструменти за развиване на активно слушане и ненаатрапчиво напътствие, работа заедно с жените за съвместно намиране на решения за</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <b>Упражнение:</b> работа в групи по двама в за тестване на активното слушане.</li> <li>· Общо време за синтезиране на ключови открития.</li> <li>· Теория.</li> </ul>

## Затваряне

техните нужди.

10' . Заключение и обобщение на ключовите научени знания и гарантиране, че обучението отговаря на очакванията на участниците.

· **Общо време:** заключителна динамична обратна връзка!

# ОТКРИВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО: ДА ЗАПОЧВАМЕ!

00:05

ВЪВЕДЕНИЕ

Добре дошли при откриването:

- Добре дошли на всички и се представете с няколко думи.
- Относно проекта: Подкрепящите организации могат да играят съществена роля в предоставянето на равни възможности и условия за развитие на жените в предприемаческата среда като мъжете. Целта на това обучение е да засили Вашите компетенции за интегриране на нуждите на жените-предприемачи чрез Вашите програми за подкрепа на предприемачеството. Като учител трябва да сте чувствителни към неравенствата между половете, за да разберете по-добре проблемите, пред които са изправени жените предприемачи. Трябва да влезете в ролята на агент на промяната и да предложите дейности и инструменти, адаптирани към специфичните ограничения на жените.
- Относно правилата за обучение: Преди да започнем, нека заедно дефинираме няколко правила, за да гарантираме, че средата, необходима за обучението, е изпълнена: свобода на словото, активно участие и споделяне, без осъждане, конструктивна обратна връзка, поверителност и изключени мобилни телефони.

00:10

ICE BREAKER

**Цели:**

- Опознаване и изграждане на доверие.
- Представяне на модула и условията на обучението.

**Насоки:**

- Представяне: Нека започнем това обучение със забавна игра, която ще ни позволи да загреем и да се запознаем!
- Разделете групата от 15 души на 5 подгрупи от по 3 души (за да се адаптирате спрямо размера на вашата група).
- Попитай (10'): Всяка група има 10 минути, за да намери 10 общи неща, като изключи факторите, свързани с външния вид и обезсърчаващите елементи, свързани с работата. След това един човек от всяка група ще прочете списъка пред цялата стая.

**Допълнителна информация:**

Това позволява на групите да се опознаят, тъй като те неизбежно ще разкрият неща за себе си. Това може да изисква ограничение във времето, тъй като след като всички

започнат да говорят, те са длъжни да намерят много общи неща или да се заинтригуват защо са толкова различни.



# МОДУЛ 1: ПОВИШАВАНЕ НА ОСВЕДОМЕНОСТТА ОТНОСНО СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ ПРЕДРАЗСЪДЪЦИ СВЪРЗАНИ С ПОЛА В ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИЯ СЕКТОР В ЕВРОПА

## I. Какви са потенциалните бариери пред жените предприемачи, за да постигнат пълния си потенциал?

00:15

АКТИВЕН ДЕБАТ

### Цели:

- Тестване на познанията относно предразсъдъците към пола в предприемаческия сектор.
- Повишаване на осведомеността за жените предприемачи в Европа относно предразсъдъците, свързани с пола.

### Насоки:

- **Етап 1:** Базиран на [Обучение на обучители](#) - слайдове от 7 до 12, изберете две твърдения от списъка и карате цялата група да се разположи в стаята според техния отговор на твърденията, които ще бъдат направени.  
 Стъпка 1: Разделете стаята на две с въображаема линия. От една страна частта от стаята отговаря на „да“, от друга – на „не“. По-долу има списък с предприемачески твърдения, свързани с пола, и можете също да предложите свои собствени.  
 Стъпка 2: След като хората са се споразумели за позицията си, помолете ги да я аргументират. За да направите това, давайте думата по един път на всеки, като редувате хората от двете страни на линията. Всеки има право само на един аргумент.  
 Стъпка 3 : Спрете дискусията, когато времето изтече или когато аргументите са изчерпани.
- **Кажете (30 сек.):** Едната страна на стаята съответства на „съгласен“, другата „не съм съгласен“. Имате 10 секунди, за да се позиционирате в стаята според следното изявление:
  - **Твърдение #1:** Финансиращите институции могат да затвърдят предразсъдъците, свързани с пола, и са склонни да финансират повече инициативи, ръководени от мъже;
  - **Твърдение #2:** Жените-предприемачи са по-добри да създават устойчиво въздействие, когато започват бизнес;

. **Твърдение #3:** Необходими са специфични предприемачески методи и инструменти като лост за повишаване на компетентностите на жените.

. **Твърдение #4:** Липсата на самочувствие е първата пречка за жените предприемачи да развият бизнеса си;

. **Твърдение #5:** Повечето жени желаят да се включат в програма, посветена само на жени предприемачи;

- Дискусия (10' на твърдение x2): Всеки от вас може да каже по едно изречение, за да защитите мнението си по темата.
- Завършете с проследяване на отговорите (5' на твърдение x2).

### . Някои акценти в социалния предприемачески сектор на жените в Европа<sup>1</sup>:

. Въпреки че жените съставляват 52% от цялото европейско население, само 34% от самостоятелно заетите лица в Европейския съюз и 30% от стартиращите предприемачи са жени.

. Осигуряването на равни възможности на жените може да създаде богатство от 160 трилиона долара от по-доброто използване на човешките умения.

. Само 1% от инвестициите в рисков капитал през 2021 г. са привлечени от жени предприемачи.

. 76% от жените предприемачи поставят обществените нагласи и влиянието върху културните норми в основата на своята бизнес стратегия.

. 63% от анкетираните определят липсата на самочувствие като една от най-важните пречки пред жените да развият своята предприемаческа дейност.

. 87% от участниците са готови да се включат в програма, посветена само на жени.

. **Твърдение #1:** → *Отговор: Жените имат капацитета да подобрят собствения си икономически статус и да направят ценен принос за обществото – ако им се дадат равни възможности. Според Европейската инвестиционна банка предоставянето на равни възможности на жените може да създаде богатство от 160 трилиона долара чрез по-добро използване на човешките умения. Жените са особено слабо представени във фондове, управляващи рисков капитал. Дори когато създадат стартъп, жените имат проблеми с получаването на финансиране. Жените-предприемачи са привлекли само малка част – 1% – от инвестициите в рисков капитал през 2021 г. ЗАЩО? От една страна, защото 92% от тези фирми за управление на рисков капитал са представени от мъже, което прави икономическата и финансова система предимно от и за мъже. Освен това, някои проучвания показват, че мъжете имат повече социални връзки, които им позволяват достъп до бизнес възможности, информация и контакти, отколкото жените. ОБАЧЕ, въпреки че получават по-малко от половината от инвестиционния капитал на своите връстници мъже, компаниите, основани от жени, осигуряват два пъти повече приходи на инвестиран долар!Прочетете още.*

. **Твърдение #2:** → *Отговор: Според Доклад за глобалните предприемачи на BNB Paribas за 2020 г 76% от жените предприемачи поставят обществените нагласи и влиянието на културните норми в основата на своята бизнес стратегия. Жените не са непременно гарант за устойчиво развитие (както би трябвало да е човешка грижа), но като цяло те са по-наясно с това и техният бизнес е ориентиран предимно към образованието, социалните грижи и заетостта, защото, освен че са по-силно представени в тези професии. Това екологично и социално съзнание не е*

<sup>1</sup> Група на Европейската инвестиционна банка, „Общ преглед на равенството между половете и икономическото овластяване на жените“, 2022 г.  
<https://www.eib.org/attachments/publications/gender-overview-2022-en.pdf>

вродено. То е свързано с ролите на пола, които нашето общество им приписва (вж. Половите стереотипи, част от това обучение). Например с COVID кризата – видяхме как жените играят основна роля в сектора „Грижи“. Въпреки това жените социални предприемачи остават ниски (около 30%, както при класическото предприемачество): т.е. жените, които започват да се занимават с предприемачество, са по-склонни да обмислят ефекта, който могат да генерират, но малко от тях наистина конкретизират своята бизнес идея/проект.

**. Твърдение #3:** → Отговор: Отбелязано е, че често подкрепата, предлагана на предприемачите, не е оптимална за жените предприемачи, тъй като тези дейности не са адаптирани към техните специфични ограничения. Жените-предприемачи понякога ще бъдат възпрепятствани да участват в програми за развитие на бизнеса поради редица причини, които поддържащите структури не винаги предвиждат. Например:

- Жените вероятно няма да участват в състезание, ако се състезават с мъже.
- Те могат да се откажат от програма за обучение, ако графикът им пречи да изпълняват семейни задължения или ги налага да пътуват на дълги разстояния.
- Трудността може да се крие и в поддържащите структури, които нямат добър анализ на ограниченията на жените предприемачи.

**. Твърдение #4:** → Отговор: Според проучване, проведено от Erow'Her през 2019 г. в Европа, сред 1000 жени социални предприемачи, 63% от анкетираните идентифицират липсата на самочувствие като една от най-важните пречки пред жените да развият своята предприемаческа дейност. Както се вижда в предишните упражнения, жените предприемачи могат силно да страдат от липса на самоувереност, защото им пречи да оценяват себе си, да вървят напред, да проектират и създават положителна промяна за себе си. Липсата на самочувствие се корени в едно патриархално общество, което е склонно непрекъснато да минимизира и поставя под въпрос гласовете на жените, да ги прави невидими и да ги унижава. Жените са започнали да приемат тази липса на легитимност и самочувствие и много от тях се цензурират, като по този начин ограничават силата си да мислят и действат.

**. Твърдение #5:** → Отговор: Жените имат нужда специално обучение по предприемачество и меки умения, за да управляват своя бизнес. Според проучване, проведено от ЕН сред 1000 жени социални предприемачи през 2019 г., 87% от участниците са готови да се присъединят към програма, посветена само на жени. Програмата, посветена на жените, предоставя приоритетно пространство за изслушване, споделяне и приемане, където общите трудности могат да бъдат адресирани и да бъдат намерени лостове за противодействие на тях. Освен това все повече донори обръщат внимание на измерението на пола и финансират дейности и програми за обучение, посветени на жените. В същото време също така е важно да има не само подкрепа за един пол (отразяваща реалността в сектора), но и подкрепата подкрепя на всички участници в сектора за преодоляване на половите пристрастия. Прочетете още.

Завършете, като напомните, че твърденията са преувеличени, за да предизвикат дебат

## II. Да се научим как да идентифицираме и деконструираме предразсъдъците на полов признак.

01:05

РОЛЕВА ИГРА

**Цели:**

· Идентифициране и деконструиране на джендър стереотипите, действащи в кохортите на вашите предприемачи и като цяло в предприемаческия сектор.

**Насоки:**

- **Послание:** В предишната част видяхме някои полови стереотипи, с които се сблъскват жените предприемачи, тъй като предприемаческият сектор не е свободен от предразсъдъци на полов признак, жените са възпрепятствани да разгърнат пълния си потенциал, защото имат ограничен достъп до финансова подкрепа, икономически възможности, работа в мрежа, информация, време и някои от тях все още страдат от културни и религиозни бариери.
- **Отворена дискусия (10')**: Започнете с въпроса какво е предразсъдък? Наблюдават ли подобни стереотипи, основаващи се на пола, съществуващи в кохортите на вашите предприемачи или дори като цяло в предприемаческия сектор? Дайте конкретни примери, които сте наблюдавали в ежедневието си.
- Дайте дефиницията на стереотип: + Според Организацията на обединените нации предразсъдъкът по полов признак е обобщен възглед или предубеждение относно атрибути или характеристики, или ролята, които се притежават или трябва да се притежават или изпълняват от жени и мъже. Предразсъдъкът по полов признак е вреден, когато ограничава способността на жените и мъжете да развиват личните си способности, да преследват професионалната си кариера и/или да правят избор относно живота си.
- След това разделете групата от 15 души на 3 подгрупи от по 5 души (за да адаптирате към размера на вашата група) и преди да се започнете да работите в групи, отделете време, за да обясните всяка ролева игра и нейните роли (5')
- **Ролева игра в подгрупи (15')**: (Базиран на [Обучение на обучители](#)) Всяка група избира един от 5-те сценария. Всеки сценарий представлява даден проблем с пола. Всеки избира роля и ролевата игра се подготвя за 10 минути. Сцената се разыгрва от главните герои в продължение на 5 минути.
- **Обратна връзка за подгрупа (10')**: Свидетелите и главните герои имат 10 минути, за да анализират ситуацията като групова рефлексия. Помолете ги да идентифицират 3 добри практики, които ще споделят с цялата група.
- **Пленарна обратна връзка (15')**: 5 минути на сценарий. Записвате на лист обратната връзка на подгрупите и генерирате открита дискусия, включително вашата рефлексия (вж. Отговорите).

**Допълнителни съвети за улесняване на заключението:** Тук е важно да структурирате дискусията и да контролирате времето, налично за всяка група, като се съсредоточите върху въпроса(ите), повдигнат(и) от групата и се опитате да им отговорите, като използвате пътеките за отговори.

**. Сценарий #1 „Доверие и видимост на жените“:** Вие сте в майсторски клас с жени и мъже предприемачи, като обучител водите групова рефлексия. Една жена прави изказване, която се negliжира, в същото време един мъж прави същия коментар и той е валидиран.

Какво трябва да направите? → Главни герои: 1 жена предприемач, 1 мъж предприемач, 1 обучител, 2 свидетели

→ *Отговор:* важно е да реагирате любезно. Като обучител можете да помолите жената да преформулира/повтори своята точка и да я попитате за повече

подробности за нея. Като жена бихте могли да кажете: „както вече казах и Брайън се съгласи, трябва да направим (...)“. Опитайте се да не се извинявате и използвайте кооперативен, а не обвинителен тон. Като свидетел можете да кажете: „Идеята на Джейн беше фантастична и се радвам, че я обмисляме“ или „Радвам се, че предложихте допълнителна идея“. Бъдете любезни и съдържани, а не отбранителни, защото повечето хора не знаят, че пренебрегват вашата колежка.

**. Сценарий №2 „Жените не са само майки!“:** Вие сте част от жури за избор на награда за предприемачество. Всички членове на журито са мъже. Жена предприемач представя амбициозна и брилянтна идея за бизнес.

Един от членовете я пита: „Как ще съчетае бизнеса си със семейния си живот/децата?“ Като член на журито, как реагирате?

→ Главни герои: 1 жена предприемач, 2 членове на журито, 1 учител, 1 свидетел

→ *Отговори:* Като член на журито можете да се намесите, като преформулирате обхвата на въпросите и помолите вашия колега да ги направи по-свързани с проекта.

Като предприемач не е необходимо да се обяснявате и не сте длъжни да отговаряте на този личен въпрос. Можете също така да му кажете, че не намирате тези забележки за релевантни към настоящата ситуация (интервю за работа).

**. Сценарий #3: „Общи неща за пола извън контекста“:** Вие фасилитирате обучение за достъп до финансиране. Един предприемач споменава, че „жените предприемачи не са готови да поемат рискове и винаги искат по-малки суми от мъжете“. Като учител и участници, как бихте могли да реагирате? → Главни герои: 1 жена предприемач, 1 учител и 3 свидетели

→ *Проследяване на отговорите:* Като учител е важно да поставите под въпрос генерализираното изявление на казаното и да предоставите контекстуализация. Например, можете да кажете „не всички жени са прекомерно изложени на това явление, само някои. И има ли това нещо общо с факта, че са били възпитавани да бъдат по-мъдри и по-срамежливи?“

**. Сценарий #4: „Разнообразието от ролеви модели“:** Вие провеждате курс за обучение по лидерство за смесена група от предприемачи. За да им помогнете да определят своята лидерска позиция, ги помолете да посочат един човек, който ги вдъхновява. Всички те избират за пример известни бели мъже като Стив Джобс, Хенри Форд и Марк Зукърбърг. Като учител, как бихте могли да реагирате? → Главни герои: 2 предприемачи, 1 учител и 2 свидетели

→ *Отговор:* Като учител бихте могли първо да кажете, че е възможно също така да избирате жени лидери като вдъхновяващи личности и че съществува разнообразие от лидери. Лидерът е човек, който е открил собствената си способност да вдъхновява, влияе, мотивира и обединява около обща цел – без значение от кой пол е!

**. Сценарий #5: „Защото си жена“:** По време на индивидуална коучинг сесия за жена предприемач с учител, учителят казва на Вашия предприемач, че: „Няма да е лесно с всички тези конкуренти във Вашия сектор, но ще имате успех в Вашият бизнес заради вашия външен вид и младост“. Като учител, как бихте могли да реагирате? → Главни герои: 1 жена предприемач, 1 треньор, 1 учител и 2 свидетели.

→ *Отговор: Обучителят се води от убеждението си, че прави комплимент, но не го съзнава, че това изказване дискриминира. Това описание за външния вид на жените все още е често застъпено предприемачеството и дискредитира женската харизма и лидерство. Като обучител можете да му кажете уверено и твърдо, че тя не трябва да разчита на външния си вид, за да успее, или можете да го помолите да повтори и преразгледа изказването си.*

#### Допълнителни съвети:

+ Борбата срещу сексизма е обществен проблем, който засяга както жените, така и мъжете. Запазването на мълчание по време на нападка или липсата на реакция на сексистки коментари не намалява сериозността на инцидента и/или отговорността на извършителя. Жертвите на сексистки ситуации или основано на пола насилие често имат вменено чувство за вина и следователно са по-малко има вероятност да се доверят на другите за това, което са преживели. Следователно вашата роля също е да покажете съпричастност. Важно е да не съдите човек, който идва да ви се довери за сексизма и/или агресията, които е изпитал. Важно е да ги успокоите и да бъдете добър слушател. Ако ситуацията е особено тежка и извън вашата област на компетентност, насочете ги към оторизирани организации като асоциации, които биха могли да им помогнат в техните процедури - като [AVFT](#).

00:10

ПАУЗА

## **МОДУЛ 2: ОБУЧИТЕЛНИ ИНСТРУМЕНТИ И РЕСУРСИ ЗА УКРЕПВАНЕ НА ЛИДЕРСТВОТО НА ЖЕНИТЕ**

## I. Разберете, идентифицирайте и трансформирайте самоограничаващи убеждения, за да подсилите самочувствието на жените.

00:20

ГРУПОВА РАБОТИЛНИЦА

### Цели:

· Разбиране какво представляват самоограничаващите убеждения, особено в предприемаческия сектор. Идентифициране на произхода на самоограничаващите убеждения на жените. Подпомагане на жените да трансформират своите самоограничаващи убеждения в положителни твърдения, за да придобият самоувереност.

### Насоки:

- Послание (5'): По-рано видяхме външни бариери, пред които са изправени жените предприемачи, за да развият своята предприемаческа дейност - поради патриархалното общество, което е склонно непрекъснато да минимизира и поставя под съмнение гласовете на жените, да ги прави невидими и да ги унижава. Жените са започнали да приемат тази липса на легитимност и самочувствие и много от тях се цензурират, като по този начин ограничават пълния си потенциал в мисленето и действието. Този феномен на автоцензура се нарича Синдром на измамника<sup>2</sup>, което може да се преведе в ограничаващи твърдения, които се повтарят на жените, така че те самите да започнат да ги повтарят.
- Попитайте: Какво е самоограничаващо убеждение? Имате ли конкретни примери, които сте наблюдавали като обучител с жени предприемачи, които подкрепяте?
- Продължете с дефиниция на самоограничаващи убеждения: Често несъзнателно и фалшиво, самоограничаващото убеждение е мисъл, която е изградена чрез нашия лош житейски опит и която влияе на емоциите ни, предизвиква нашето поведение и определя нашите преценки за себе си и другите. Това са мисли, които си повтаряме толкова често, че накрая ги приемаме като общи истини... но които само ни ограничават! Например, казвайки „Не съм достатъчно гъвкав, за да танцувам“ – което означава, че предполагам, че никога няма да мога да го направя и така си давам извинение да не опитвам. Ограничаващите вярвания могат да идват от външни (обществено мнение) или вътрешни съждения (автоцензура).
- Групово упражнение (15'): (Базирано на [Ресурс за обучение на обучители](#) - Нека помогнем на жените да разкрият самоограничаващите убеждения и да ги трансформират в положителни!
- Разделете групата от 15 души на 3 подгрупи от по 5 души (за да адаптирате спрямо размера на вашата група).

<sup>2</sup>„Синдром на измамника“ е името, което двама психолози – Полин Кланс и Сузане Имес, дават на този феномен, който е разкрит през 1978 г. чрез изследване на 150 жени с дипломи, които са работили в престижни професии и са били признати за уменията си.

- Подгответе маса с ограничаващи вярвания от едната страна и положителни вярвания отляво.
- **Дайте инструкция:** Като цяла група избройте ограничаващи убеждения, които жените предприемачи могат да имат спрямо себе си. Запишете ги в лявата колона на таблицата. След това помислете как да деконструирате тези вярвания в положителни. Например, можете да помислите за контрапримери, които доказват обратното на ограничаващите убеждения или лост за действие за преодоляване на това ограничаващо убеждение. Запишете ги в дясната колона на таблицата. Дайте пример:  
*Ограничаващо убеждение: жените могат да се страхуват да не изглеждат глупаво и да не бъдат взети на сериозно, когато говорят за своя бизнес проект ⇒ Контрапример: Като основатели никога не познава по-добре темата и не е по-способен от Вас самите да говори за вашия проект.*
- **Групова обратна връзка (5')**: всеки дава по един пример, който идентифицира с неговата положителна трансформация.

*Примерни отговори:*

- Спомнете си последното си постижение или повод за гордост;
- Припомнете си последния път, когато някой ви е казал окуражаващи думи;
- Заемете уверена позиция: вдигната глава и рамене назад;
- Празнувайте победите (дори и малките!);
- Записвайте и казвайте положителна мисъл за себе си всеки ден;
- Участвайте в нетуъркинг събития;
- Търсете разбиране от други жени;
- Гледайте на провала като на възможност да се възстановите;
- Бъдете вдъхновени от други жени, без да се опитвате да бъдете тях и т.н.

## II. Помогнете на жените предприемачи да намерят и развият своите лидерски умения.

00:15

ИНСТРУМЕНТИ ЗА ЛИДЕРСТВО

Цели:



· Инструменти за подпомагане на учителите да развият и подобрят лидерските стилове сред предприемачите.

#### Насоки:

- Поговорете за лидерството (5'): Лидерството се формира от комбинация от лични качества и междуличностни умения.
- Групово упражнение за дефиниране и повишаване на лидерството (10'): (Базирано на [Ресурси за обучение на учители](#)) и попитайте цялата група:
- 1. Идентифицирайте 15 качества, силни страни, талантите, които свързвате с лидерството (напр. като направите списък на флипчарт);

2. Попитайте дали определени атрибути могат да се възприемат като стереотипни, основани на пола, без да започвате дебат, но да се фокусирате върху факта, че лидерството според различните хора може да приеме различни форми.

- Завършете с научените уроци за лидерството:

. **Автентично лидерство**: Няма само един тип лидер - колкото лидери, толкова и личности. Лидерът е човек, който е открил собствената си способност да вдъхновява, влияе, мотивира и обединява около обща цел. Автентичното лидерство е един вид стил на управление, при който лидерите практикуват истинско и прозрачно поведение, за да изградят взаимоотношения на работното място и да насърчат доверието.

Важно е да привлечете разнообразие от лидери във вашите вдъхновяващи програми и събития като ролеви модели, ментори,... да даде възможност на всички жени предприемачи да се идентифицират като лидери.

Лидерството не е линейно, то е практика. Лидерството се формира от набор от лични качества и умения за взаимоотношения. Няма универсално лидерство, а няколко, в зависимост от профила.

. **Стилове на лидерство**: Лидерът може да бъде авторитарен, визионер, участващ, активен, обучаващ или всички изброени по-горе. Като лидер е по-скоро въпрос на това да знаете как да се ориентирате в тези различни нагласи и да адаптирате стила си на лидерство към контекста и хората, с които имате работа. Лидерът трябва да изисква различни качества: активно слушане, емпатия, автентичност, щедрост, визия, гъвкавост, вдъхновение, ловкост, смелост и др.

Сподетеле: Ключова лидерска съставка, която ни позволява да вдъхваме доверие, влияние и да ангажираме другите да ни следват, е САМОУВАЖЕНИЕТО. Като поддържаща структура или учител, вие имате ролята да помогнете на жените да намерят прегръдка на лидерството си и да не нарушават самочувствието си.

## **МОДУЛ 3: КАКВА ПОЗИЦИЯ СЛЕДВА ДА ИМАМ КАТО ПРОФЕСИОНАЛИСТ, ПОДКРЕПЯЩ ЖЕНИТЕ ПРЕДПРИЕМАЧИ?**

## Ключови инструменти за развиване на активно слушане и поэтапно напътствие, работейки заедно с жените за съвместно намиране на решения за техните нужди.

00:10

РОЛЕВА ИГРА

### Цели:

- Разбиране какъв би могъл да бъде правилният подход за подкрепа на жените предприемачи.
- Развиване на активно слушане.

### Насоки:

- Въведение (5'): Активното слушане е способността да фокусирате вниманието си върху говорещия, да възприемате и обработвате това, което казва, и да отговаряте обмислено. Това е повече от просто запомняне и повтаряне на това, което другият човек казва, то също така приема всички вербални и невербални знаци, за да разбере напълно посланието. Когато напълно се потопите в това, което другият човек казва, отваряте вратата за взаимно уважение и разбиране. Тази нагласа ви позволява:
  - Присъствие тук и сега: ако сте тук с причина, останете фокусирани и покажете, че сте напълно налични.
  - Смирение: излезте от позицията на низходителния „знаещ“ и се опитайте да не създавате повече разпореджания с изречения, започващи с „трябва да направите...“
  - Емпатия: поставете се на мястото на другия човек, за да разберете неговите нужди и ограничения и да можете да им отговорите.
  - Приемане: не налагайте вашите мнения или решения. Другият човек не съм аз и тя има право да бъде друг човек.
- Ролева игра в подгрупи - Послание (5'): (Базирана на [Обучение на обучители](#)) Да бъдеш активен слушател е едно от най-важните качества, необходими за посрещане на нуждите на жените предприемачи. Добър слушател ли си? Нека направим едно упражнение!
  - Помолете групите да се разделят по двойки.
  - Един човек ще играе събеседник, а другият слушател. Събеседникът има 3 минути, за да изрази нужда/да говори на произволна тема, като се постави на мястото на жена-предприемач. Слушащият не трябва да реагира, за да спазва принципа на активното слушане.
    - Можете да изберете тема за вашия 3-минутен разговор от списъка с нуждите на жените от предишната игра за съвпадение.
- Завършете с: Активният слушател е:

→ С лице към говорещия и установяване на зрителен контакт и заемане на отворена поза (не кръстосвайте ръце, което може да ви накара да изглеждате „затворени“ или отбранителни.

→ „Слушане“ и на невербални знаци: съобразяване на езика на тялото (глас, тон, жест).

→ Не прекъсвайте и не показвайте разочарование към другия човек, не създавайте впечатлението, че мислите, че сте по-важен или че нямате време за това, което той има да каже.

→ Изслушване без да съдите или да правите прибързани заключения, но покажете, че слушате, като кимате с глава, усмихвате се и издавате леки звуци като „да“ и „Ъ-Ъ-Ъ“, за да покажете, че насърчавате говорещия да продължи.

→ Не налагайте вашите мнения или решения: едно подкрепящо ухо може да бъде много по-възнаграждаващо, отколкото да казвате на някого какво трябва да направи.

→ Задавайте въпроси, перифразирайте и правете обобщение като повтаряне на казаното, за да покажете, че го/я разбирате.

**НЕ ПРАВЕТЕ:** активният слушател трябва да избягва дисфункционални нагласи, като псевдо-слушане, проективно слушане или селективно слушане.

## ЗАКРИВАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО!

00:10

ОБОБЩЕНИЕ

**Заклучителни думи:**

- Резюме на различните фази: адресирането на външните предразсъдъци и вътрешните препятствия, пред които са изправени жените като предприемачи, и как като поддържаща структура и обучител можете да окажете подкрепа, за да помогнете на жените да преодолеят предубежденията и да ги овластят като предприемачи.
  - Благодаря на групата за участието!
  - Поискайте обратна връзка: нещо, което ще запазите със себе си и ще започнете да прилагате по време на обучението си?
-