

# Прирачник за европски мрежи **EMPOWERING** (European Network Handbook)

**EMPOWERING**

M-Women in industry



## Содржина

<b>Глава 1: Вовед – цел и опсег на прирачникот EMPOWERING</b> .....	<b>3</b>
1.1 Цел и додадена вредност на прирачникот.....	3
1.2 За кого е наменет овој прирачник? .....	4
1.2.1 Зошто на овие организации им е потребен овој прирачник .....	5
1.2.2 Целта на јакнењето.....	5
1.2.3 Како да го користите овој прирачник .....	6
1.3 Зошто EMPOWERING? .....	7
1.3.1 Контекст и образложение.....	8
1.3.2 Предизвици што се решаваат.....	8
1.3.3 Заедничка визија.....	9
1.4 Структура на прирачникот .....	9
<b>Глава 2: Пристапот на учење на EMPOWERING</b> .....	<b>10</b>
2.1 Основи на пристапот .....	10
2.2 Моделот на учење на EMPOWERING – структура и прилагодливост .....	11
2.3 Клучни принципи на учење.....	13
<b>Глава 3: Од концепт до имплементација – Пренос на моделот EMPOWERING во пракса</b> .....	<b>15</b>
3.1 Подготовка на теренот.....	15
3.2 Развивање на комплет алатки .....	18
3.2.1 Создавање алатка за самооценување.....	18
3.2.2 Дизајнирање на дигитален простор за учење .....	23
3.3 Коучинг и планирање на кариера .....	35
3.3.1 Дизајнирање рамка за коучинг .....	36
3.3.2 Спроведување на коучинг и развивање на акциони планови за развој	38
3.4 Одржување професионална мрежа.....	56
3.4.1 Градење врски преку коучинг.....	56
3.4.2 Поттикнување на вмрежувањето во дигитални средини .....	57
<b>Глава 4: Заклучок – лекции, насоки и следни чекори</b> .....	<b>59</b>
4.1 Лекции од имплементацијата.....	59
4.2 Чести стапици и фактори за успех.....	60
4.3 Одржливост и скалирање.....	61
4.4 Заклучок.....	62

# Глава 1: Вовед – цел и опсег на прирачникот EMPOWERING

## 1.1 Цел и додадена вредност на прирачникот

Овој прирачник е подготвен како дел од проектот EMPOWERING, Erasmus+ иницијатива насочена кон зајакнување на професионалната улога и видливоста на жените миленијалки во европската индустрија. Се фокусира на образовниот и методолошкиот пристап на EMPOWERING и служи како практичен водич за организациите што сакаат да имплементираат слични активности.

Прирачникот ги опфаќа ги научените лекции од пилот активностите, повратните информации од учесниците и експертизата на партнерите. Наменет е за организации, едукатори, обучувачи и имплементатори на проекти кои сакаат да реплицираат, адаптираат или интегрираат тестирани пристапи во сопствените контексти. Со документирање не само на тоа што функционира, туку и зошто функционира, прирачникот нуди мапа за дизајнирање средини за учење што ги поттикнуваат учесниците, ги комбинираат дигиталните и човечките методи и го поттикнуваат чувството на прогрес и заедница.

Потребата за ваков прирачник произлегува од поширокиот јаз во иницијативите за професионален развој. Овој прирачник го решава тој јаз со трансформирање на сложените педагошки концепти во практични чекори и практични упатства, овозможувајќи им на организациите да испорачаат програми кои се ефикасни, инклузивни и одржливи.

Неговата додадена вредност лежи во неколку клучни димензии:



- **Документирана и валидирана методологија** - Сите пристапи, активности и методи на учење се тестирани со реални учесници во повеќе земји, обезбедувајќи им на организациите проверени методи кои заштедуваат време и ресурси.
- **Преносливост** - Вклучените методи можат да се прилагодат на различни институционални, културни и професионални контексти, што ги прави погодни за широк спектар на целни групи и сектори.
- **Скалабилност** - Прирачникот поддржува програми со различна

големина, од мали пилот-иницијативи до големи програми за обука, дозволувајќи им на организациите да го прошират влијанието без да го преосмислуваат пристапот.

- **Увиди засновани на докази** - Научените лекции, повратните информации од учесниците и коучите го информираат секој дел, давајќи им на читателите практични упатства засновани на искуство од реалниот свет.
- **Човечка перспектива** - Надвор од градењето технички и професионални вештини, прирачникот нагласува самодоверба, вмрежување и развој на идентитет како составен дел од учењето, помагајќи им на учесниците да напредуваат лично и професионално.

За крај, овој прирачник служи како мост помеѓу концептот и практиката, давајќи им на организациите самодоверба и ресурси за спроведување програми за јакнење кои придонесуваат кон вистинска разлика кај учесниците, а воедно промовираат еднаквост, инклузивност и професионален раст.

## 1.2 За кого е наменет овој прирачник?

Овој прирачник е дизајниран за организации и професионалци кои сакаат да дизајнираат, имплементираат или подобрат иницијативи кои промовираат јакнење, развој на лидерство и надградба на вештини, особено со пристап ориентиран кон родовата еднаквост или инклузија.

Наменет е за оние кои ги обликуваат средините за учење, дизајнираат обуки и влијаат врз организациската култура.

Ќе биде особено релевантен за:

- Невладини организации (НВО) и даватели на обуки кои испорачуваат програми за градење капацитети, менторство или лидерство и бараат тестирани модели за интегрирање на принципите на родовата свест и јакнење.
- Образовни институции (универзитети, стручни училишта и центри за обука) кои имаат за цел да го надополнат техничкото знаење со меки вештини, личен развој и методологии ориентирани кон лидерство.
- Индустриски мрежи, стопански комори и здруженија на работодавачи кои сакаат да привлечат, задржат и промовираат разновидни таленти преку тоа што ќе го направат јакнењето структурен дел од нивните стратегии за човечки ресурси и иновации.
- Имплементатори на проекти кои развиваат или финансираат иницијативи за вештини во рамките на европските, националните или регионалните

програми и сакаат да градат врз практики засновани на докази тестирани преку меѓународна соработка.

### 1.2.1 Зошто на овие организации им е потребен овој прирачник

Низ Европа, организациите се сè повеќе свесни за потребата од зајакнување на различноста и инклузијата, но честопати се соочуваат со практични пречки во претворањето на таа свест во структурирана, одржлива акција. Многу иницијативи постојат изолирано - краткорочни обуки, мотивациски настани или програми за менторство, но малку се вградени во систематска рамка за јакнење.

Овој прирачник одговара на јасна побарувачка за сеопфатни, реплицирачки модели кои комбинираат практично учење, коучинг и личен развој на кохезивен начин. Затоа, прирачникот служи како мост помеѓу визијата и имплементацијата. Тој нуди чекор-по-чекор насоки и прилагодливи ресурси за оние кои сакаат да дизајнираат слични програми.

Со потпирање на тестираната методологија на EMPOWERING, читателите ќе најдат не само концепти, туку и конкретни алатки, примери и совети за фасилитирање кои можат да се контекстуализираат за различни културни, институционални и професионални реалности.

### 1.2.2 Целта на јакнењето

Иако прирачникот е наменет за организации, тој се темели на обемно истражување за поединците што овие иницијативи имаат за цел да ги поддржат - во случајот на EMPOWERING, жените миленијалки во индустрискиот сектор, наречени М-жени.

Разбирањето на оваа целна група е од суштинско значење за секоја организација што сака да ги реплицира или адаптира пристапите ориентирани кон јакнење.

М-жените претставуваат генерација обележана со амбиција, прилагодливост и дигитална флуентност. Тие обично се на возраст помеѓу 28 и 42 години - клучна животна фаза за развој на кариерата и развој на лидерството.



Тие го ценат континуираното учење, бараат работа усогласена со нивните вредности и активно бараат пофлексибилни и инклузивни работни места. Тие имаат тенденција да напредуваат во средини во кои има соработка и очекуваат организациите да поттикнуваат разновидност, транспарентност и учество.

Сепак, и покрај овие силни темели, тие често се соочуваат со постојани бариери: родови стереотипи, недоволна застапеност во лидерството, ограничен пристап до финансирање и мрежи и суптилни културни предрасуди што ја поткопуваат довербата и видливоста.

За организациите, овие сознанија не се само описни - тие се дијагностички алатки. Тие ги истакнуваат областите каде што е најпотребна институционална поддршка:

- создавање инклузивни патеки за учење и лидерство;
- градење самодоверба и самосвест преку менторство/коучинг;
- справување со структурните бариери преку обука, политики и застапување;
- и промовирање автентични успешни примери.

Со разбирање на реалноста на групата што имаат за цел да ја зајакнат, организациите можат да ги прилагодат своите иницијативи за да постигнат посилни, поодржливи резултати.

### 1.2.3 Како да го користите овој прирачник

Овој прирачник е наменет како практичен ресурс, а не како теоретски прирачник. Може да се користи на неколку начини:

- Како почетна точка за организациите што ја развиваат својата прва иницијатива за јакнење или надградба на вештини.

- Како референтен модел за оние што сакаат да ги збогатат постојните активности за обука или менторство со структурирани алатки и практики засновани на докази.
- Или како пренослива методологија за развивачи на проекти и едукатори кои сакаат да ги интегрираат принципите на јакнење во проекти за соработка или институционални програми.

Секое поглавје нуди прилагодливи методи, примери и предлози за имплементација. Читателот се охрабрува да ги избере и измени елементите што најдобро одговараат на нивната специфична публика, институционален контекст и цели.

Јакнењето не е процес што одговара на сите. Вредноста на овој прирачник лежи токму во неговата флексибилност - овозможувајќи и на секоја организација да создаде средина за учење што го негува личниот раст, самодовербата и лидерството на начини што ги одразуваат нивните уникатни реалности.

### 1.3 Зошто EMPOWERING?



Проектот EMPOWERING произлезе од заедничкото препознавање меѓу европските партнери дека постои голем јаз помеѓу достапноста на женски талент и можностите жените целосно да учествуваат и да ја водат индустриската трансформација.

И покрај јасниот напредок во образовните политики и еднаквоста, жените остануваат недоволно застапени на многу технички, менаџерски и позиции за донесување одлуки - особено во индустријата и STEM секторите.

Оваа нерамнотежа не се должи на недостаток на компетентност или амбиција, туку на комбинација од структурни, културни и психолошки бариери. Низ цела Европа, жените продолжуваат да се соочуваат со родови очекувања, нееднаков пристап до обука за лидерство, нееднаквости во платите и ограничена видливост во рамките на професионалните мрежи. Во исто време, самата индустрија е во процес на длабоки промени - дигитализација, зелена транзиција и автоматизација - кои сите бараат нови вештини, инклузивни иновации и разновидно лидерство.

Во овие услови, EMPOWERING беше дизајниран како стратешка интервенција базирана на докази: да се тестира како интегриран модел на учење, обука и дигитални алатки би можел да помогне во затворањето на овој јаз и да се создадат преносливи методи за јакнење низ цела Европа.

### 1.3.1 Контекст и образложение

Истражувањето спроведено во рамките на EMPOWERING покажа дека жените миленијалки во индустријата или М-жени често поседуваат силна техничка експертиза, но немаат пристап до можности за лидерство и структурирано кариерно водство. Тие пријавуваат чести искуства со синдром на измамник, ограничена самодоверба во донесувањето одлуки и чувство на изолација на работни места доминирани од мажи. Покрај тоа, системските проблеми како што се родовиот јаз во платите, родовите стереотипи и недостатокот на жени ментори дополнително ги усложнуваат овие предизвици.

Овие наоди ја истакнаа потребата од институционални промени, не само личен развој. Овластувањето не може да се потпира само на индивидуална отпорност - мора да биде поддржано од организации кои активно негуваат инклузија, еднаквост и поддршка.

Затоа, EMPOWERING се обиде да се справи со двете нивоа - индивидуалното и системското, преку градење модел што би можел да се имплементира и прилагоди од други.

### 1.3.2 Предизвици што се решаваат

Истражувањето на EMPOWERING идентификуваше шест меѓусебно поврзани предизвици со кои се соочуваат жените во индустријата, од кои секој може да се реши преку насочено организациско дејствување:



1. **Родовиот јаз во платите** – Истакнување на важноста на финансиската писменост, транспарентните структури на плати и инклузивните политики за напредување во кариерата.

2. **Недоволна застапеност на лидерски позиции** - Демонстрирање како лидерскиот коучинг, вмрежувањето и стратегиите за видливост можат да помогнат во пробивањето на „стаклениот таван“.
3. **Злоупотреба и вознемирување** - Истакнување на потребата од робусни политики за превенција, јасни механизми за известување и обука за подигање на свеста.
4. **Родови стереотипи** - Поттикнување на инклузивен јазик, видливост на успешните примери и праведни практики за регрутирање.
5. **Пристап до финансии и претприемништво** - Промовирање на еднакви можности за финансирање и мрежи за поддршка на бизниси водени од жени.
6. **Недостаток на успешни примери** - Инспирирање на организациите да создаваат програми за менторство и да прикажуваат разновидни успешни приказни за женско лидерство.

Секоја од овие области претставува не само бариера, туку и влезна точка за интервенција ориентирана кон јакнење.

Пристапот EMPOWERING дава насоки за тоа како организациите можат да ги интегрираат овие димензии во дизајнот на обуки и иницијативите за градење капацитети.

### 1.3.3 Заедничка визија

Во својата суштина, EMPOWERING не беше посветен само на родовата еднаквост – туку и на отклучување на човечкиот потенцијал. Проектот покажа дека јакнењето започнува кога организациите и поединците заеднички создаваат простори за раст, учење и меѓусебна поддршка.

Со усвојување и прилагодување на пристапите опишани овде, другите институции можат да ја продолжат оваа работа - осигурувајќи дека јакнењето не е резултат на проект, туку постојан дел од организациската култура.

## 1.4 Структура на прирачникот

Прирачникот EMPOWERING е организиран како практичен патоказ, кој го отсликува развојот и спроведувањето на програмата - од разбирање на концептот до негово спроведување во реални контексти.

Структурата ја следи логиката на моделот на EMPOWERING:

- **Поглавје 2:** Пристапот на учење на EMPOWERING - ги воведува теоретските и методолошките основи на моделот, објаснувајќи ги неговите водечки

принципи, размислувањата за целната публика и педагошкиот пристап позади комбинираното учење и учењето од искуството.

- **Поглавје 3:** Од концепт до имплементација - го преведува моделот во пракса, илустрирајќи како активностите биле дизајнирани, спроведени и адаптирани во различни земји и нудејќи насоки за нивно реплицирање или прилагодување во нови контексти.
- **Поглавје 4:** Лекции, насоки и следни чекори - ги консолидира главните поуки од имплементацијата, вклучувајќи ги заедничките предизвици, факторите на успех и препораките за одржливост и иден развој.

Секое поглавје се потпира на реални искуства и повратни информации од партнерите на проектот, обучувачите и учесниците, осигурувајќи дека прирачникот останува заснован на пракса, а не на теорија. Исто така, нуди преносливи примери и совети за фасилитирање, што го прави корисен придружник за организациите во различни фази од дизајнирањето и спроведувањето на програмата.

Читателите се охрабруваат да го користат прирачникот според своите потреби - без разлика дали сакаат да ја разберат основната филозофија или да истражат практични стратегии за имплементација.

## **Глава 2: Пристапот на учење на EMPOWERING**

### **2.1 Основи на пристапот**

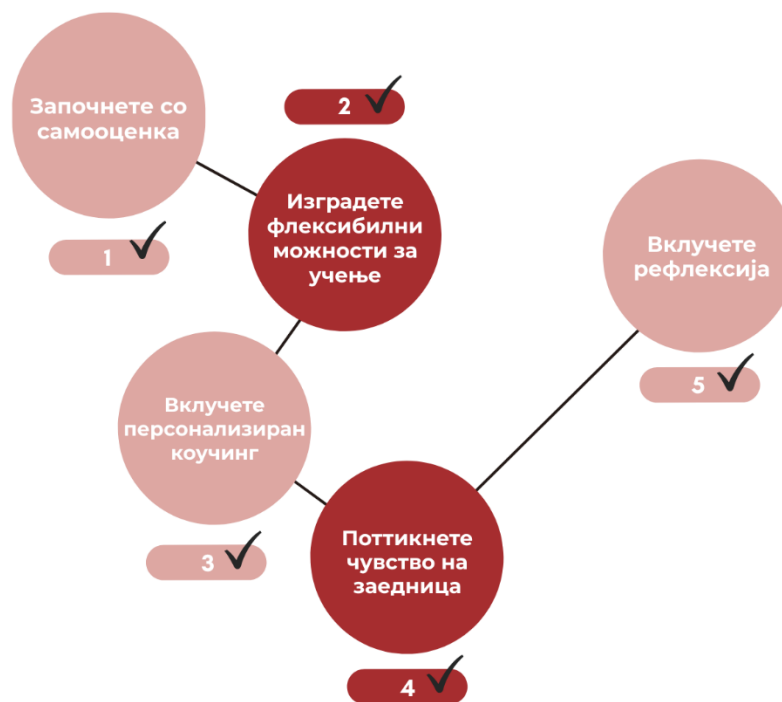
EMPOWERING програмата е дизајнирана околу едноставна, но моќна идеја: професионалното учење мора и да оспособува. Освен стекнувањето нови знаења или вештини, учесниците се охрабруваат да изградат самодоверба, самосвест и појасно чувство за насока во своите кариери.

Втемелен на верувањето дека професионалниот раст е најефикасен кога учењето е интерактивно, персонализирано и поврзано со предизвиците од реалниот свет, пристапот на учење на EMPOWERING ги спојува дигиталните алатки и ресурси за проценка, самостојното учење и учењето во заедница за да создаде екосистем каде што учесниците можат да ги зајакнат своите вештини, самодоверба и лидерски потенцијал.

Во својата суштина, пристапот е флексибилен и прилагодлив. Додека EMPOWERING е специфично фокусиран на жените миленијалки во индустријата, истата структура и методи може да се применат во други сектори или целни групи. Целта не е да се понуди фиксен образец, туку тестирана и пренослива рамка што организациите можат да ја прилагодат на сопствените развојни иницијативи.

## 2.2 Моделот на учење на EMPOWERING – структура и прилагодливост

Моделот на учење на EMPOWERING следи јасна и прогресивна структура, дизајнирана да ги придружува учесниците низ нивното патување за професионален развој. Тој интегрира индивидуална рефлексија, дигитално учење и персонализиран тренинг во еден кохерентен процес, создавајќи холистичка и флексибилна рамка за јакнење и развој на вештини. Иако првично е развиен за жени миленијалки во индустријата, неговиот дизајн и методи се преносливи во други професионални контексти, сектори и целни групи. Организациите можат целосно да го усвојат моделот или да ги адаптираат неговите фази според нивната мисија, публика и достапни ресурси.



### 1. Самооценка

Програмата започнува со онлајн дијагностичка алатка (сериозната игра EMPOWERING), која им помага на учесниците да ги идентификуваат своите силни страни, недостатоци во вештините и потребите за развој. Оваа фаза им дава на учесниците мапа на вештини, основна шема за следење на напредокот и список на релевантни ресурси за учење.

Организациите кои сакаат да ја реплицираат оваа фаза можат да размислат за проценки со помош на игри, структурирани анкети или интерактивни алатки за

саморефлексија кои нудат практични сознанија. Клучната цел е да им се даде насока на учесниците за нивните тековни компетенции и да се создаде почетна точка за персонализирано планирање на учењето и развојот.

## **2. Учење и надградба на вештини**

Учесниците пристапуваат до платформата LearnHub, каде што наоѓаат курирани ресурси како вебинари, подкасти и многу други материјали за учење. Овие ресурси опфаќаат и технички и меки вештини, од лидерство и комуникација до дигитална подготвеност и решавање проблеми. Учењето е по самостојно темпо, давајќи им на учесниците флексибилност, а воедно одржувајќи фокус на релевантни професионални предизвици.

Организациите можат да го реплицираат ова со курирање ресурси усогласени со потребите за развој на нивните учесници и осигурувајќи дека материјалите се достапни и прилагодливи на различни стилови на учење. Нагласувањето на релевантноста им помага на учесниците да ја поврзат теоријата со праксата од реалниот свет, зголемувајќи го влијанието на активностите.

## **3. Коучинг**

Коучингот гарантира дека учењето се претвора во практичен развој на кариерата. Избраните учесници се вклучуваат во индивидуализирани или сесии за коучинг во мали групи водени од обучени фасилитатори. Овие сесии се организираат врз основа на дијагностичките резултати, помагајќи им на учесниците да размислуваат за нивниот напредок, да постават остварливи цели и да развијат конкретни акциони планови.

За организациите, употребата на коучингот гарантира дека учењето оди подалеку од обичното стекнување знаење и влучува примена на вештини, градење самодоверба и професионален раст. Структурираниот коучинг, исто така, обезбедува континуирана помош, поддржувајќи ги учесниците додека се справуваат со предизвиците и пресвртниците.

## **4. Заедница и вмрежување**

Учесниците се приклучуваат на растечката Европска заедница за учење, каде што разменуваат искуства, споделуваат предизвици и соработуваат со врсници и експерти. Оваа заедница го зајакнува учењето, ја поттикнува поддршката од врсници и создава професионални мрежи кои опстојуваат и по завршувањето на програмата.

Организациите можат да негуваат слични заедници преку онлајн форуми за дискусија, групи на врсници, настани за вмрежување или колаборативни проекти. Силната заедница за учење го зголемува ангажманот, ја поддржува размената на знаење и гради врски кои го поттикнуваат напредувањето во кариерата и личното јакнење.

## 5. Рефлексија и евалуација

Процесот завршува со активности за рефлексија кои им помагаат на учесниците да го консолидираат својот напредок, да ги идентификуваат понатамошните потреби и да се посветат на долгорочен развој. Рефлексијата помага резултатите од учењето да се интернализираат и да се применат во пракса.

Механизмите за евалуација, како што се анкети за повратни информации, алатки за следење на напредокот или рефлексии за коучингот, исто така им помагаат на организациите да ги усовршат своите програми со текот на времето. Со вградување на рефлексијата и евалуацијата низ целиот модел, организациите ги одржуваат иницијативите за јакнење динамични, одговорни и одржливи, поддржувајќи го долгорочниот професионален раст на учесниците.

Овој модел создава комплетен циклус на учење: почнувајќи со проценка, продлабочено со знаење, зајакнато со коучинг и одржливо преку ангажирање на заедницата. Организациите можат да го усвојат овој структуриран пат или да изберат фази што најдобро одговараат на нивните целни групи, создавајќи флексибилен модел за кариерен развој и јакнење.

## 2.3 Клучни принципи на учење

Пристапот на учење на EMPOWERING се потпира на неколку принципи кои гарантираат инклузивност, ефективност и одржливост. Овие принципи можат да ја водат секоја организација што сака да дизајнира слична програма. Тие не се апстрактни идеали, туку практични приоритети што треба да се запазат при адаптирање на моделот.

- **Пристапност** - Можноста за учење мора да бидат инклузивни и достапни за сите учесници, без оглед на нивното потекло, локација или претходно искуство. EMPOWERING го постигна ова со комбинирање на алатки за онлајн учење со локални активности, осигурувајќи дека учесниците од различни региони би можеле подеднакво да имаат корист. Пристапноста се однесува и на јазикот, дигиталната писменост и временската флексибилност. За организациите, ова значи дизајнирање материјали што се прилагодени за мобилни уреди и лесни за навигација, така што учесниците можат да се вклучат со свое темпо и според нивните лични распореди.
- **Персонализација** - Ниедни двајца учесници не почнуваат од иста точка или не ги делат истите аспирации. Персонализацијата осигурува дека секој ученик ќе може го дефинира својот пат врз основа на индивидуалните силни страни, целите на учењето и развојните потреби. Во EMPOWERING, алатките за самооценување и коучинг сесиите ја

поддржаа персонализацијата, каде што учесниците можеа да се фокусираат на вештини што се најрелевантни за нивниот професионален развој. За организациите, персонализацијата може да се постигне преку модуларна содржина, обука или адаптивни онлајн системи кои реагираат на напредокот и повратните информации од учесниците.

- **Релевантност** - За учесниците да останат мотивирани, учењето мора директно да се поврзе со реалните индустриски и технолошки контексти. Моделот на EMPOWERING ја заснова својата содржина на еволуирачките реалности на индустрискиот сектор, поврзувајќи го личниот раст со конкретни професионални предизвици како што се лидерство, комуникација или иновации. За организациите, ова значи редовно ажурирање на материјалите за обука и примерите за да ги одразат пазарните трендови и идните потреби за вештини, осигурувајќи дека учесниците добиваат веднаш применливи знаења.
- **Поддршка од врсници** - Соработката и взаемното учење се во срцето на пристапот на EMPOWERING. Интеракцијата со врсници го зајакнува ангажманот, ја поттикнува самодовербата и гради чувство на заедничка цел. Преку групни дискусии и обуки, учесниците учеа од искуствата едни на други и развија меки вештини неопходни за тимска работа и лидерство. Организациите што го реплицираат овој модел треба да интегрираат компоненти за градење заедница - како што се форуми за дискусија, групни проекти или мрежи на поранешни учесници за да обезбедат долгорочна врска и поддршка.
- **Одржливост** - Конечно, одржливиот пристап гарантира дека искуството има трајна вредност. EMPOWERING разви алатки, дигитални ресурси и упатства дизајнирани да бидат употребливи и по завршувањето на проектот. Одржливоста исто така значи и поддршка за учесниците да продолжат да учат самостојно по завршувањето на формалната програма. Затоа, организациите треба да се фокусираат на материјали со отворен пристап, формати за повеќекратна употреба и партнерства што го одржуваат моментумот и го промовираат доживотното учење.

Заедно, овие принципи ја формираат основата на трансформативниот модел на учење што дава приоритет на инклузијата, релевантноста и долгорочното влијание. Со усвојување и прилагодување на овие принципи, организациите можат да создадат значајни програми што продолжуваат да ги инспирираат и јакнат учесниците долго по нивната почетна имплементација.

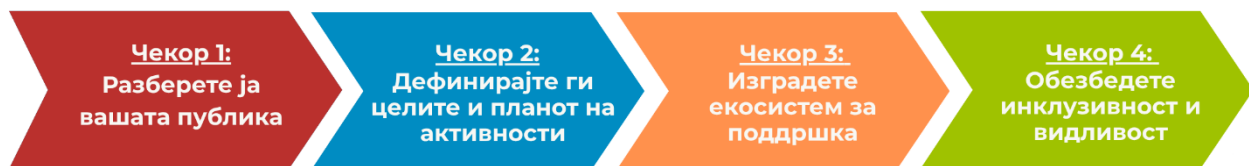
## Глава 3: Од концепт до имплементација – Пренос на моделот EMPOWERING во пракса

Дизајнирањето на ваква иницијатива значи претворање на идејата во реално искуство. Ова поглавје дава практичен план за организациите кои сакаат да го реплицираат или адаптираат моделот на EMPOWERING, кој комбинира дигитални алатки, персонализиран коучинг и учење во заедница. Ја следи истата логика што ја водеше програмата на EMPOWERING - преминувајќи од подготовка и дизајн кон имплементација и усовршување, но на начин што може да одговара на различни публики, размери и тематски приоритети.

Без разлика дали сте давател на обука, невладина организација или индустриска мрежа, овие чекори ќе ви помогнат да ја структурирате вашата програма на кохерентен, инклузивен и одржлив начин. Целта е да се осигура дека секоја иницијатива не само што испорачува мерливи резултати од учењето, туку и гради доверба, учество и долгорочен ангажман меѓу нејзините учесници.

### 3.1 Подготовка на теренот

Пред да започне каква било активност, од суштинско значење е да истражите со кого работите, што им е потребно и со какви ресурси располагате. Оваа подготвителна фаза гарантира дека иницијативата ќе биде релевантна, добро структурирана и способна да даде значајни резултати. Вложувањето време во оваа фаза спречува неусогласености подоцна и овозможува програмата природно да се развива како што учесниците се вклучуваат во неа.



#### Чекор 1: Разберете ја вашата публика

Јакнењето започнува со слушање. Идентификувањето на вашата целна група и разбирањето на нивната професионална реалност е камен-темелник на секоја успешна иницијатива. Ова значи не само да знаете кои се вашите учесници, туку и што ги мотивира, што ги попречува и кои резултати ги ценат најмногу.

Соберете информации за:

- Нивните професионални предизвици и потреби за обука

- Постоечките можности и бариери во нивните сектори
- Преферирани формати на учење (на пр., онлајн, хибридно, коучинг)
- Мотивации, очекувања и перципирани недостатоци во тековните системи за поддршка

Методите за собирање на овие информации може да вклучуваат кратки анкети, неформални интервјуа, фокус групи или работилници каде што потенцијалните учесници помагаат во обликувањето на самата програма. Дури и консултациите можат да откријат суштински предизвици како што се временските ограничувања, дигиталната подготвеност или специфичните коучинг потреби што ја прават разликата помеѓу добар и одличен дизајн на една програма.

Сослушувањето, исто така, помага во градењето доверба. Кога учесниците чувствуваат дека нивните гласови се слушнати во фазата на планирање, многу е поголема веројатноста да останат ангажирани и да се залагаат за програмата во рамките на нивните мрежи.

## **Чекор 2: Дефинирајте цели и испланирајте активности**

Откако ќе ја разберете вашата публика, следниот чекор е да ги трансформирате информациите во јасна визија и акционен план. Оваа фаза ги трансформира првичните информации во стратегија. Дефинирањето на целите и активностите гарантира дека сите последователни одлуки - од состав на тимот до креирање содржина - се усогласени со вашите цели и дека ресурсите се користат ефикасно.

Размислете:

- **Основни цели** - Што сакате учесниците да добијат? На пример: дигитално надградување на вештините, развој на лидерство или градење самодоверба.
- **Видови активности** - Кои формати најдобро ги исполнуваат тие цели? Примерите вклучуваат вебинари, работилници, тренинг сесии, менторство или комбинирани активности.
- **Метрики за успех** - Како ќе знаете дали програмата функционира? Ова може да вклучува стапки на учество, резултати од повратни информации итн.

Корисно би било да се визуелизира програмата како патување, а не како збир сесии. Оваа перспектива гарантира дека секоја компонента придонесува за целокупно чувство на напредок, од самосвест до учење, од учење до пракса и од пракса до самодоверба и јакнење.

## **Чекор 3: Изградете екосистем за поддршка**

Ниедна програма за јакнење не функционира во изолација. Силниот екосистем за поддршка помага во управувањето со одговорностите, одржувањето на квалитетот и брзото прилагодување кон еволуирачките потреби на учесниците.

Зад секоја успешна иницијатива стои мрежа од луѓе, алатки и процеси кои работат синхронизирано.

Кога ја планирате вашата иницијатива, земете ги предвид:

- **Внатрешни улоги** - Идентификувајте кои задачи може да ги врши вашиот тим, како што се координација, креирање содржина, поддршка на учесниците или управување со дигитална платформа.
- **Надворешна експертиза** (доколку е потребно) - Одлучете каде краткорочниот или специјализиран придонес би можел да додаде вредност, на пример, обука, технички упатства или совети од областа.
- **Управување со придонеси** - Осигурајте се дека сите соработници, дури и за краткорочни задачи, имаат јасно дефинирани одговорности за да се избегне забуна или дуплирање.

Ефективниот систем за поддршка се потпира на јасна комуникација и споделена цел. Редовните координативни состаноци, споделените проектни одбори или внатрешните комуникациски канали им помагаат на сите да останат усогласени. Документирањето на одлуките и научените лекции во текот на процесот гарантира дека знаењето генерирано за време на имплементацијата останува достапно за идните иницијативи.

Понатаму, екосистемот за поддршка се протега надвор од тимот на проектот. Партнерите, поранешните студенти и самите учесници можат да станат мултипликатори - ширејќи ја свеста, давајќи повратни информации или придонесувајќи како тренери во подоцнежните фази. Поттикнувањето на такво долгорочно вклучување ја зајакнува одржливоста и видливоста на иницијативата.

#### **Чекор 4: Обезбедете инклузивност и видливост**

Инклузивноста не треба да биде дополнителна мисла - таа мора да ја обликува секоја фаза од процесот. Дизајнирањето активности на овој начин гарантира дека можностите ќе стигнат до оние кои инаку би можеле да бидат занемарени. Инклузивноста, исто така, го зајакнува влијанието на програмата: разновидните перспективи ги збогатуваат дискусиите, ја поттикнуваат креативноста и го подобруваат колективното учење.

За ефикасно вградување на инклузивноста:

- Понудете материјали на повеќе јазици или обезбедете резимеа и титлови каде што е можно.
- Користете разновидни визуелни елементи, примери и успешни примери што ги одразуваат реалностите на учесниците.
- Промовирајте ја иницијативата преку канали што допираат до недоволно застапената публика, како што се професионални здруженија, организации во заедницата или женски мрежи.

- Размислете за потребите за пристапност при избор на дигитални алатки или физички места.

Видливоста и инклузивноста се меѓусебно поврзани. Програма што е видлива само за тесна публика ризикува да ги зајакне постојните нееднаквости. Од друга страна, транспарентната комуникација за вашите цели, учесници и резултати може да ги инспирира другите да се приклучат, да ги поддржат или да ги реплицираат вашите напори.

Запомнете дека колку се поразновидни учесниците и колку е подостапен процесот - толку се посилни и поавтентични резултатите.

## **3.2 Развивање на комплет алатки**

Комплетот алатки на EMPOWERING ги спојува дигиталните алатки и структурираните ресурси за учење дизајнирани да ги водат учесниците низ секоја фаза од нивниот професионален развој. Тој делува и како практичен водич и како мотивациски придружник, помагајќи им на поединците да ги проценат своите тековни вештини, да истражуваат патишта за учење и да ги преточат новите сознанија во вистински раст.

Освен што им служи на учесниците, комплетот алатки обезбедува и рамка за организациите кои сакаат да дизајнираат или адаптираат слични иницијативи. Наместо да пропишува фиксен модел, комплетот алатки на EMPOWERING е изграден врз модуларен пристап - организациите можат да ги избираат, модифицираат или комбинираат неговите елементи за да одговараат на нивните цели. Секоја компонента е наменета да поттикне саморефлексија, активно учење и континуирани повратни информации, осигурувајќи дека учесниците остануваат ангажирани и имаат контрола врз нивниот развој.

Следните делови ги опишуваат клучните компоненти на овој комплет алатки и даваат насоки за тоа како тие можат да бидат дизајнирани или адаптирани во други контексти.

### **3.2.1 Создавање алатка за самооценување**

Алатката за самооценување им помага на учесниците да ги тестираат своите вештини, самодоверба и потреби за развој пред да започне формалното учење. Во EMPOWERING, овој процес беше во форма на интерактивна сериозна игра базирана на сценарија, дизајнирана да ја трансформира рефлексијата во интересно образовно искуство. Наместо да се тестира знаењето, играта ги поттикна учесниците да ја истражат сопствената способност за донесување

одлуки, лидерските инстинкти и преференциите за однесување преку игра базирана на предизвици.

### 3.2.1.1 Зошто сериозна игра?

Традиционалните самооценувања често се потпираат на прашалници или анкети. Тимот на EMPOWERING сакаше да создаде нешто поимпресивно и поинтелигентно, нешто што им помага на корисниците практично да се тестираат себеси. Форматот на сериозната игра им овозможува на учесниците да дејствуваат, да одлучуваат и да размислуваат, претворајќи го самооценувањето во динамичен процес што ги отсликува вистинските професионални искуства.

Сериозната игра функционира и како алатка за проценка на кариерните способности и вештините, изградена околу модел инспириран од SWOT (силни страни, слабости, можности и закани). Секој корисник доживува серија сценарија на работното место

**EMPOWERING**  
M-Women in Industry

**Serious Game**

**Welcome to EMPOWER Co.**

Your journey to the heart of industrial leadership starts here.

кои истакнуваат како тие пристапуваат кон сложените предизвици, од комуникација и делегирање до финансиски одлуки и управување со промени. На крајот, играта генерира персонализирана мапа - визуелен профил на нивните најсилни компетенции и областите каде што понатамошниот развој би донел најголема корист.

Целта не е да се оценува или осудува, туку да се помогне на секоја жена да ги идентификува своите професионални „точки“ или вештините, однесувањата и моделите на одлучување што најмногу го обликуваат нејзиниот кариерен развој. Овие сознанија ја формираат основата за индивидуалниот пристап на учење, водејќи ги учесниците кон релевантна содржина, обука и други активности.

### 3.2.1.2 Како функционира: сериозната игра EMPOWERING

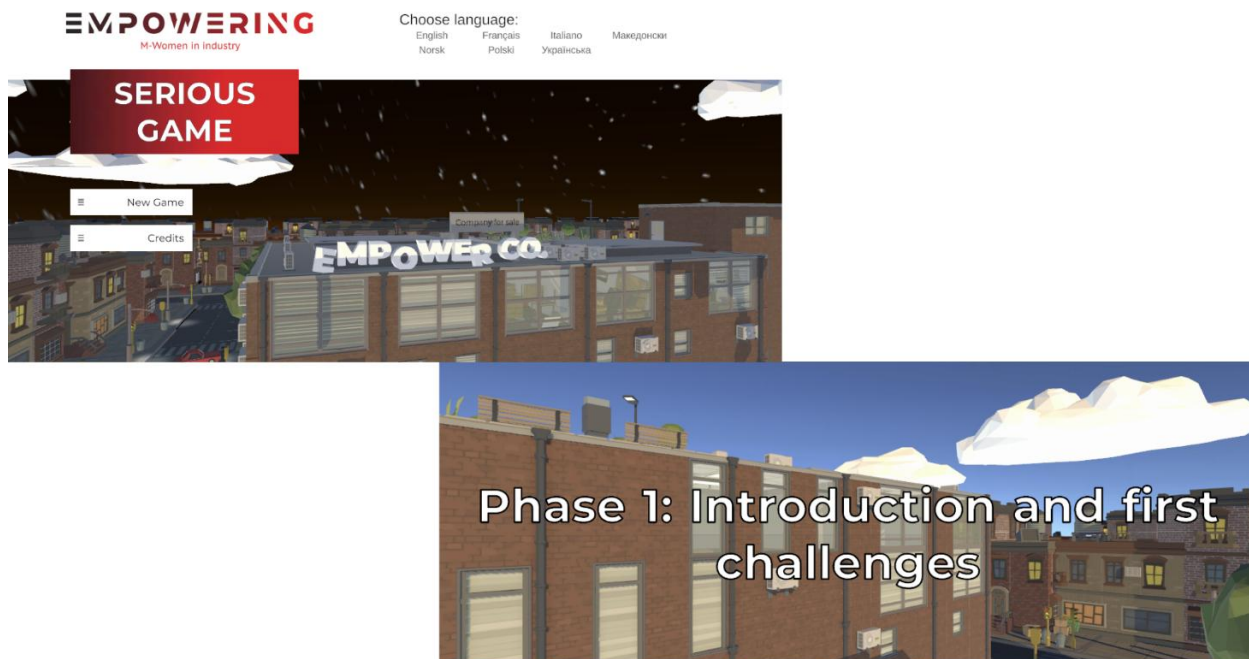
Сериозната игра EMPOWERING го става играчот во улога на менаџер кој презема производствен погон кој се бори со проблеми. Низ 20 интерактивни мисии, играчот се соочува со лидерски дилеми инспирирани од реалниот свет односно од искуствата на жени менаџери низ Европа.

Приказната се одвива во две клучни фази:

- **Фаза 1: Дијагноза и откривање** - Играчот истражува зошто фабриката престанала да работи, проценувајќи ги финансиските податоци,

динамиката на тимот и организациските структури. Таа мора да ги разбере конфликтните информации и да ги идентификува приоритетните проблеми.

- **Фаза 2: Оживување и лидерство** - Играчот развива стратегија за закрепнување, ги обновува тимовите, делегира задачи, комуницира со вработените, управува со кризи и се подготвува за состанок со потенцијални инвеститори.



Дизајнот на играта се базира на менаџерската психологија и типологијата на стилови на однесување на Карл Јунг (интроверзија/екстраверзија, размислување/чувство, интуиција/сензор). Одлуките на секој играч откриваат тенденции во решавањето проблеми, комуникацијата и лидерството. Зад сцената, овие одлуки се мапираат во структуриран модел на компетенции што опфаќа области како што се стратешки менаџмент, донесување одлуки, комуникација и асертивност, управување со промени и психолошка благосостојба.

По завршувањето, секој учесник добива индивидуален извештај подготвен од експертскиот тим на проектот. Извештајот вклучува:

- мапа на вештини што ги прикажува релативните силни страни и областите на развој,
- кратки рефлексии кои придонесуваат кон поставувањето лични цели и
- препорачани следни чекори преку LearnHub на EMPOWERING (вебинари, подкасти, материјали за обука и можности за обука).

Играта е достапна на седум јазици и може да се игра на десктоп или мобилни уреди. Трае приближно 60-90 минути и се користеше како задолжителна фаза на подготовка за сите учесници што влегуваат во коучинг програмата на EMPOWERING.

Кога станува збор за придобивките од учењето, сериозната игра се покажа како многу ефикасна алатка бидејќи:

- **Поттикнува активна рефлексивност** - учесниците учат преку симулирано искуство, наместо преку пасивни прашалници.
- **Ги поврзува самосвеста и учењето** - резултатите веднаш се поврзуваат со прилагодени активности за обука и коучинг.
- **Поддржува емоционален ангажман** - наративната структура им помага на учесниците лично да се поврзат со професионалните предизвици.
- **Обезбедува мерливи, структурирани податоци** - агрегатните повратни информации им нудат на организациите корисен преглед на колективните потреби за учење.
- **Промовира инклузивност и пристапност** - со комбинирање на приказната со едноставни визуелни елементи, играта ги намалува бариерите поврзани со јазикот или формалното ниво на образование.

### 3.2.1.3 Дизајнирање на сопствена дијагностичка алатка

Додека EMPOWERING користеше дигитална сериозна игра, други организации можат да ја адаптираат оваа идеја користејќи формати и технологии кои најдобро одговараат на нивниот контекст, целна публика и капацитет. Целта не е да се реплицира алатката како таква, туку да се реплицира нејзината намена - да им помогне на учесниците да го започнат својот развоен пат со јасност и мотивација.

За да дизајнирате сопствена дијагностичка алатка, разгледајте ги следните чекори:

#### 1. Дефинирајте што сакате да измерите

Започнете со идентификување на кои компетенции или области на раст се најрелевантни за вашата програма. Тие би можеле да вклучуваат лидерство, тимска работа, комуникација, отпорност или техничко знаење.

- Фокусирајте се на вештини што се мерливи и значајни за секојдневните улоги на учесниците.
- Доколку е можно, поврзете ги вашите избрани компетенции со постоечка рамка на компетенции за вашите резултати да бидат споредливи и полесни за толкување.

## **2. Изберете соодветен формат**

Дијагностиката може да заземе многу форми во зависност од вашите цели и достапните ресурси:

- Тестови со интерактивни сценарија или сериозни игри, идеални за вклучување на корисниците во реално донесување одлуки.
- Анкети за саморефлексија со водечки прашања што поттикнуваат интроспекција.
- Фасилитирани работилници каде што учесниците се оценуваат себеси и ги дискутираат резултатите со врсници или ментори.
- Онлајн квизови или формулари што даваат непосредни повратни информации.

Клучот е форматот да биде природен и привлечен за учесниците - да не биде застрашувачки или премногу технички.

## **3. Форматот треба да биде рефлексивен, а не евалуативен**

Највредните проценки се оние што ги охрабруваат учесниците да размислат за сопственото искуство, наместо да се чувствуваат осудувани.

- Користете отворени прашања наместо скали за рангирање.
- Обезбедете насоки и контекст по секој одговор, помагајќи им на учесниците да ги толкуваат своите избори.
- Избегнувајте јазик што имплицира „точни“ или „погрешни“ одговори. Целта е самосвест, а не бодување.

## **4. Поврзете ги резултатите со можностите за учење**

Дијагностичката алатка не треба да постои изолирано. Користете ги резултатите за да дизајнирате или препорачате прилагодени можности за учење. На пример:

- Понудете мапа за вештини или резиме/извештај со клучни силни страни и области за подобрување.
- Предложете релевантни модули, работилници или сесии за менторство/коучинг што се усогласуваат со профилот на учесникот.
- Охрабнете ги учесниците да постават лични цели врз основа на нивните дијагностички резултати.

## **5. Обезбедете пристапност и инклузивност**

Дијагностичката алатка треба да биде лесна за користење и инклузивна за сите учесници, без оглед на дигиталната писменост или потекло.

- Тестирајте ја вашата алатка со мала пилот група за да гарантирате јасност и употребливост.
- Држете ги инструкциите едноставни и обезбедете визуелни знаци или примери.
- Понудете верзии на повеќе јазици или алтернативни формати.

## **6. Искористете ги резултатите и за личен, и за развој на програмата**

Собраните информации можат да ја водат и самата организација:

- Соберете податоци за да ги видите заедничките силни страни и потребите за учење во вашата целна група.
- Користете ја оваа анализа за да ја прилагодите вашата понуда за обука, да идентификувате приоритетни теми и да планирате сесии.
- Со текот на времето, споредете ги податоците за да го следите влијанието на вашата иницијатива.

Сè на сè, дијагностичката фаза е повеќе од формалност - таа го поставува тонот за целото искуство со програмата. Без разлика дали преку софистицирана игра или едноставна форма за рефлексивност, алатката треба да ги мотивира учесниците да ја преземат одговорноста за нивниот раст и да им помогне на организациите да дизајнираат попометни, поперсонализирани интервенции.

### 3.2.2 Дизајнирање на дигитален простор за учење

Дигиталниот простор за учење е во срцето на имплементацијата на EMPOWERING, обезбедувајќи им на учесниците континуиран пристап до материјали за учење, упатства и инспирација. Во EMPOWERING, ова беше платформата LearnHub, која комбинира различни ресурси - од вебинари, подкасти и статии до интервјуа, студии и приказни за успешни жени во индустријата, создавајќи динамична средина каде што учењето беше континуирано, инклузивно и поврзано.

**EMPOWERING**  
M-Women in Industry

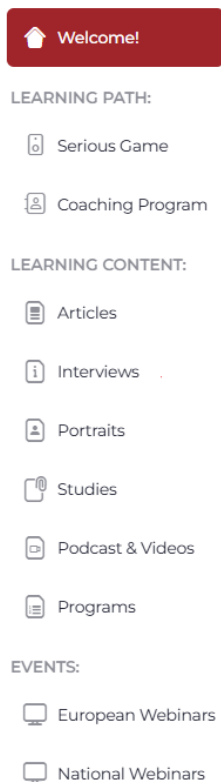
**Welcome Home!**

**What do we have for you to get started?**

Explore the latest resources, stories, and opportunities from Empowering LearnHub:

Просторот за учење ги поддржува учесниците во текот на нивниот развој со централизирање на ресурсите и водење на самостојното учење. Служи и како база на знаење и како центар на заедницата, охрабрувајќи учење, соработка и ангажман.

Организациите што го дизајнираат својот простор треба да се стремат да создадат жива платформа - таква што се развива со потребите на корисниците, ги спојува структурираната содржина со инспирација и обезбедува чувство на споделена цел.



Клучните принципи на дизајн вклучуваат:

- **Структурирана и интуитивна навигација** - Организирајте ги материјалите на начин што е логичен и лесен за следење, на пример: по теми, области на вештини или типови на ресурси. Целта е да им се помогне на учесниците брзо да го пронајдат она што е најрелевантно за нивните професионални интереси и потреби за учење.
- **Различни формати** - Комбинирајте различни видови ресурси (на пр. видеа, подкасти, статии, студии, вебинари) за да ги задоволите различните преференции за учење и да ја одржите ангажираноста.
- **Персонализирани патеки за учење** - Поврзете ги ресурсите со алатката за самооценување, така што учесниците ќе бидат насочени кон содржина што се совпаѓа со нивните идентификувани цели и потреби.
- **Пристапност и инклузивност** - Обезбедете повеќејазични резимеа и распореди прилагодени за мобилни уреди за да се обезбеди еднаков пристап за сите учесници.

Откако учесниците ќе ја завршат самооценката, тие можат да влезат во дигиталниот простор за да истражуваат тематски ресурси за учење прилагодени на нивните професионални цели и интереси. Во EMPOWERING, овие ресурси беа организирани во неколку главни категории.

### 3.2.2.1 Тематски видеа и подкасти

Тематските видеа и подкасти воведуваат клучни теми за професионален и личен развој во достапен и интересен формат. Тие се фокусираат на реални предизвици и можности за раст за жените во индустријата - од лидерство и градење самодоверба до управување со промени и иновации.

Целта на овие материјали е да се поддржи индивидуалната рефлексивност преку примери и приказни од реалниот живот, дозволувајќи им на учесниците да учат со свое темпо и во кратки, флексибилни сегменти. Со комбинирање на експертски придонес со автентични лични искуства, тие ги надополнуваат другите компоненти како што е коучинг програмата, а воедно поттикнуваат подинамично искуство на учење.

Цврсти врски, храбри одлуки, заеднички напредок

Making femininity a strength in an industrial environment: going beyond prejudice



L'Arte di Reinventarsi: la Storia di Laura Donadoni



При развивање на тематски видеа или подкасти, организациите се охрабруваат да следат неколку клучни принципи на дизајн за да обезбедат висок квалитет, ангажман и инклузивност:

- **Одржувајте ги материјалите концизни и фокусирани** - Секоја епизода идеално треба да трае од 10 до 20 минути, фокусирајќи се на една јасна тема или област на компетенции.
- **Комбинирајте експертиза со автентичност** - Поканете професионалци со практично искуство и експерти со академска или коучинг позадина.
- **Користете ги приказните како алатка за учење** - Примери од реалниот живот и лични размислувања им помагаат на учесниците поефикасно да ги интернализираат лекциите отколку чисто инструктивните формати.
- **Вклучете рефлексивност и акција** - Завршете ја секоја епизода со неколку прашања за саморефлексивност или прашања кои повикуваат на акција кои им помагаат на учесниците да ја поврзат темата со нивниот сопствен контекст.
- **Обезбедете пристапност и континуитет** - Понудете аудио и видео формати и обезбедете транскрипти или кратки резимеа каде што е можно.

Кога станува збор за тематскиот фокус во EMPOWERING, видеата и подкастите беа дизајнирани околу основните компетенции идентификувани преку дијагностичките и коучинг процесите на програмата. Секоја тема комбинираше аспект на личен развој со област на професионални вештини, обезбедувајќи релевантност и холистички раст:

### **1. Лична ефикасност и благосостојба**

Темите ги истражуваа комуникацијата, асертивноста и стратегиите за одржување на психолошката благосостојба. Овие сесии ја нагласуваа самосвеста, градењето самодоверба и емоционалната отпорност, кои се клучни за одржување на мотивацијата и рамнотежата во тешки индустриски средини.

### **2. Лидерство и управување со промени**

Епизодите во овој кластер се фокусираа на водење на другите, управување со промените и навигација низ неизвесноста. Преку разговори со искусни менаџери и претприемачи, учесниците научија како да ги инспирираат тимовите, да се прилагодат на трансформацијата и да се држат до нивната визија дури и под притисок.

### **3. Донесување одлуки и перцепција**

Оваа димензија се однесуваше на критичкото и интуитивно размислување, истражувајќи како професионалците ги проценуваат ситуациите, донесуваат информирани одлуки и ја интегрираат интуицијата во аналитичките процеси. Вистинските примери истакнаа како самодовербата и размислувањето придонесуваат за подобри лидерски одлуки.

### **4. Бизнис перспектива и стратешко размислување**

Темите овде опфаќаа финансиска анализа, методи на финансирање и стратешко управување, нудејќи увид во економската и организациската страна на лидерството. Овие епизоди ги охрабрија учесниците да ги разгледаат своите улоги во поширокиот контекст на бизнисот и иновациите.

### **5. Енергија и мотивација**

Конечно, неколку сесии се фокусираа на одржување на личната енергија, мотивацијата и целта. Со размислување за интеграцијата на работата и животот и лидерството базирано на вредности, учесниците научија како да ја насочат својата енергија во значаен професионален раст.

#### **3.2.2.2 Интервјуа**

Писмените интервјуа служат како рефлексивен и инспиративен формат на учење, обезбедувајќи им на читателите автентични сознанија од индустриски професионалци кои се справиле со сложен кариерен развој и лидерски улоги.

Интервјуата се дизајнирани да ги инспирираат учесниците преку раскажување приказни и животни искуство. Со преведување на професионалните сознанија во практични насоки, тие помагаат да се премости јазот помеѓу теоријата и примената во реалниот свет. Покрај тоа, тие поттикнуваат дијалог меѓу академските институции, бизнисот и општествените сектори, зајакнувајќи го колективното разбирање за тоа што значат ефективно лидерство и инклузија во денешниот индустриски контекст.

Work like a girl, but fight like a boy: an interview with Kasia Szpunar



I realized I don't have to be like them to be good – an interview with Martyna Wolska



Where tradition meets innovation: Elena Lazova's professional journey



Организациите кои сакаат да продуцираат слични интервјуа можат да ги земат предвид следниве практични упатства за да обезбедат квалитет, разновидност и трајно влијание:

- **Дефинирајте јасна цел и наративна насока** - Пред да спроведете интервјуа, идентификувајте што серијалот има за цел да истакне - како што се патот до лидерска улога, иновативни практики или лекции научени од промените. Ова помага да се одржи тематската кохерентност низ интервјуата.
- **Изберете разновидни лица за интервју** - Вклучете професионалци кои претставуваат различни земји, индустрии, кариерни фази и перспективи. Разновидноста на искуството го проширува потенцијалот за учење и ги прави приказните попривлечни за пошироката публика.
- **Користете отворени и рефлексивни прашања** - Наместо структурирани прашалници, охрабрете го раскажувањето приказни преку прашања како „Која беше најважната пресвртница во вашата кариера?“ или „Како

надминавте одреден предизвик?“. Ваквите прашања ја поддржуваат автентичноста.

- **Истакнете ги предизвиците и достигнувањата** - Балансирано раскажување приказни - прикажување на тешки моменти кобинирани со моменти на успех, што им помага читателите, на растот да гледаат како на процес и поттикнува чувство на споделено искуство.
- **Обезбедете читливост и кохерентност** – При уредување на интервјуата запазете ја нивната јасност, и зачувајте го автентичниот глас на учесникот. Воведете го секое интервју со кратка биографија и контекстуална белешка за релевантноста на нивната приказна за темите на програмата.

Во проектот EMPOWERING, пишаните интервјуа ги собраа гласовите на жени лидерки, претприемачки и професионалци од различни индустриски сектори. Фокусот беше ставен на индивидуалните патувања - како секоја учесничка се справила со бариерите, ги прифатила промените и изградила лична и професионална отпорност. Овие приказни ги истакнаа различните патишта до јакнење, покажувајќи дека лидерството и растот можат да имаат многу различни форми.

### 3.2.2.3 Портрети

ЦГ Портретите (Портрети на целни групи) ги истакнуваат патувањата на миленијалките низ Европа кои изградиле значајни кариери во индустријата. Нивните приказни им даваат видливост на жените лидерки и го зајакнуваат чувството на припадност во рамките на заедницата за учење.

Портретите ја слават различноста преку прикажување на повеќе патишта до професионален успех и илустрирање на влијанието на решителноста, креативноста и соработката. Секој портрет станува приказна за јакнење, поврзувајќи го личното искуство со колективна инспирација.



При изработка на вакви портрети, организациите можат да следат неколку едноставни, но ефикасни насоки за да обезбедат автентичност, конзистентност и визуелен импакт:

- **Комбинирање на наративни и визуелни елементи** - Претставете го секој портрет преку мешавина од кратки биографии, цитати и висококвалитетни визуелни елементи кои ја доловуваат личноста и професионалниот контекст на поединецот. Визуелното раскажување приказни ја подобрува емоционалната поврзаност и памтењето.
- **Обезбедете репрезентативност и инклузивност** - Претставете жени од различни сектори, улоги и потекла за да ја покажете разновидноста на искуствата низ индустријата и да ја направите серијата погодна за широка публика.
- **Одржувајте конзистентна структура и тон** - Користете унифициран визуелен шаблон и слична должина или формат за сите портрети за да создадете кохерентност низ целата колекција. Краток вовед, личен цитат и дел со „клучна порака“ добро функционираат за да се одржи јасноста.
- **Одржувајте динамична содржина** - Редовно ротирајте или ажурирајте ги портретите. Ова континуирано обновување ги одржува ангажманот и видливоста.

### 3.2.2.4 Програма за подготвеност за иднината (Future Readiness Programme)

Програмата за подготвеност за иднината е основен елемент на LearnHub,

дизајнирана како куриран каталог на внатрешни и надворешни ресурси за учење кои ги водат учесниците низ клучните компетенции потребни за иднината. Повеќе од едноставна колекција, таа обезбедува структуриран пат за континуирано учење, поврзувајќи ги учесниците со висококвалитетни материјали кои ги зајакнуваат и личните и професионалните капацитети.



## Future Readiness Programs

Програмата им помага на учесниците да се снајдат во брзо менувачките професионални средини со фокусирање на вештините и начинот на размислување кои се неопходни за прилагодливост, креативност и отпорност. Ги поддржува жените во индустријата во преземањето одговорност за нивниот развој, а воедно ги охрабрува организациите да градат поиновативни и инклузивни работни места.

Програмата е структурирана околу три меѓусебно поврзани димензии кои заедно поттикнуваат холистички професионален раст:

6. Вештини ориентирани кон иднината: критичко размислување, креативност, прилагодливост, дигитална писменост.
7. Организациска трансформација: агилност, иновација и отпорност.
8. Индивидуално зајакнување: градење самодоверба, лидерски капацитети и одговорност за кариерата.

За да ги поддржи овие три димензии, програмата вклучува каталог од внимателно одбрани материјали за учење, како што се извештаи, вебинари, водичи, подкасти и надворешни алатки - организирани околу основни професионални теми. Секој ресурс е придружен со кратки описи и цели на учење, овозможувајќи им на учесниците да изберат материјали што најдобро одговараат на нивните интереси и развојни потреби.

Примери за тематски области вклучени во EMPOWERING се:

- **Критичко размислување и креативност** - развивање иновативни пристапи и вештини за решавање проблеми.
- **Финансиски вештини** - разбирање на буџетирањето, методите на финансирање и стратешкото финансиско планирање.
- **Личен брендинг и развој на лидерство** - подобрување на видливоста, самодовербата и професионалното влијание.

- **Благосостојба и рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот** - одржување на психолошката благосостојба и одржливите перформанси.
- **Професионален развој и градење вештини** - континуирано учење и надградба на вештини за развој на кариерата.
- **Вмрежување и градење односи** - поттикнување на соработка, менторство и ангажман во заедницата.

Организациите што ја реплицираат или адаптираат Програмата за подготвеност за иднината можат да следат три водечки принципи:

- **Курирајте, не собирајте** - Бирајте ги ресурсите, и осигурајте се дека секој од нив е во согласност со целите на програмата и профилите на целните групи.
- **Обезбедете контекст и насоки** - Придружете го секој ресурс со кратки воведи за да им помогнете на учесниците да го поврзат учењето со нивната професионална реалност.
- **Поттикнете континуирано ажурирање** - Одржувајте ја динамиката на каталогот со редовно прегледување и додавање нови ресурси.

### 3.2.2.5 Студии и тематски ресурси

Делот за студии и тематски ресурси на LearnHub им обезбедува на учесниците пристап до селектирани и организирани истражувачки и аналитички материјали што го продлабочуваат разбирањето за структурните фактори што го обликуваат учеството и напредокот на жените во индустријата. EMPOWERING состави избор на веродостојни извештаи, статии и анализи на политики од европски и меѓународни извори, осигурувајќи дека учесниците можат да имаат корист од најновите знаења во областа без да ги дуплираат постојните напори.

Овие материјали ја формираат основата на средината за учење заснована на докази. Тие им помагаат на учесниците и организациите критички да размислуваат за условите што влијаат врз кариерите на жените, да ги разберат системските бариери и да ги истражат можностите што произлегуваат од дигиталната и индустриската трансформација. Со поврзување на истражувањето со практичната примена, ресурсите го премостуваат јазот помеѓу академскиот увид и реалноста на работното место.



Избраните студии се занимаваат со сложените реалности на кариерниот напредок на жените во индустрискиот сектор, опфаќајќи димензии како што се еднаквост, лидерство и организациска култура. Заедно, тие истражуваат прашања, вклучувајќи ги правните и институционалните рамки што ги обликуваат можностите на жените, постојаните пречки за унапредување, ефектите од технологијата и рамнотежата помеѓу работата и приватниот живот, како и еволутивната улога на лидерството, мрежите и професионалниот развој во обликувањето на кариерата.

Заедно, овие студии илустрираат како се преплетуваат системските и индивидуалните фактори, влијаејќи на начините на кои миленијалките се справуваат со кариерниот раст, семејните избори и лидерските амбиции. Тие, исто така, ја нагласуваат важноста на политиките на компанијата за поддршка, инклузивните култури и можностите за континуирано учење како основа за долгорочен професионален успех.

За организациите што сакаат да го реплицираат овој елемент, целта не е само да собираат извештаи, туку стратешки да го собираат знаењето - претворајќи го истражувањето во ресурс за размислување, дијалог и иновации во политиките.

За да се максимизира влијанието врз учењето:

- **Бидете селективни** - Фокусирајте се на материјали што директно се однесуваат на професионалните реалности на вашата публика. Дајте приоритет на квалитетот, длабочината и усогласеноста со вашите цели на учење.

- **Обезбедете контекст и пристапност** - Понудете кратки прегледи или „клучни сознанија“ за секоја студија, истакнувајќи зошто е важна и како се поврзува со тековните предизвици.
- **Поттикнете самостојно истражување** - Презентирајте ги материјалите како опционални додатоци за учење. Учесниците можат да изберат што ги интересира најмногу и да ги преиспитаат студиите како што нивното разбирање се продлабочува.
- **Одржувајте ја базата** - Редовно прегледувајте и ажурирајте ги материјалите за да ги одразат новите трендови, новите технологии и еволутивната родова динамика во индустријата.

Со третирање на истражувањето како практична алатка за учење, а не како академска вежба, организациите можат да ги оспособат учесниците да размислуваат критички, да ги оспоруваат претпоставките и да дизајнираат поинформирани, правични стратегии за лидерство и инклузија.

### 3.2.2.6 Вебинари (национални и европски)

Вебинарите претставуваат еден од најдинамичните елементи на моделот на EMPOWERING, нудејќи им на учесниците можности во реално време да се поврзат со експерти и колеги.

Live on July 3rd at 18:00 (CET)

**Millennial Women Leaders: Breaking the Industrial Glass Ceiling**  
Are you ready to challenge the status quo and rise as a leader?

Anna, Edyta, Marta

EMPOWERING

Co-funded by the European Union

European Masterclass

Title: Empowering women in industry: Entrepreneurship as a catalyst for change

Guest lecturer: Prof. Thomas Cooney  
Moderator: Gabriela Kuznetsova Bogoska

**Self Esteem & Career Development**  
Strategies for Millennial Women in Europe

Nadine Delage, Marion Garcia, Nicolas Maury, Serge-William Kouakou

EMPOWERING имплементираше и европски и национални вебинари, секој со посебна, но комплементарна цел. Заедно, тие формираа екосистем за учење кој ја балансираше меѓународната соработка со локалната релевантност.

Европските вебинари создадоа заеднички простор за учење преку границите, зближувајќи ги учесниците од различни земји за да разгледуваат меѓусекторски теми како што се лидерството, иновациите и еволутивната улога на жените во индустријата. Спроведени на англиски јазик, тие го поттикнаа дијалогот околу европските трендови, развојот на политиките и вештините ориентирани кон иднината, дозволувајќи им на учесниците да стекнат поширока перспектива и да се поврзат со меѓународна мрежа на професионалци.

Националните вебинари, од друга страна, се фокусираа на локалните реалности и специфичните потреби на жените миленијалки во индустријата. Спроведени на национални јазици, тие се занимаваа со теми како што се лична ефикасност,

развој на лидерство и управување со енергијата и благосостојбата во професионалните средини.

**EMPOWERING** **Бесплатен вебинар!** Supported by the European Union

**Од идеја до сопствен бизнис:  
Патот на една жена претприемач**

Пенка Мукацова  
Генерален менаџер  
KONCALTUR INTER GROUP

Сања Лазарева  
Претседател  
ALPINE

Габриела  
Кристина Богоска  
Менаџер  
MEDEF  
Association Rhône-Alpes

**Leadership féminin dans l'industrie :  
oser, se réaliser et performer dans un univers masculin**

Jennie BARDEL  
Directrice des Projets  
BREVINER  
Association Rhône-Alpes

Céline SAINT OLIVE  
BAQUE  
NORAKER

Anne-Sophie PANSERI  
MAVIFLEX

Responsable de la Europe  
de Développement  
Matthias FIORE  
MEDEF  
Association Rhône-Alpes

**EMPOWERING** **Webinar Gratuito!** Supported by the European Union

**“Il valore della differenza -  
Leadership al femminile”**

Sonia Malaspina

Simone Terreni

Veronica Buonomo

Roberta Russo

Federica Balestri

Водени од локални експерти и професионалци од индустријата, овие сесии ги преточија широките концепти во конкретни, практични сознанија прилагодени на индустрискиот и културниот контекст на секоја земја.

На обете нивоа, вебинарите им понудија на учесниците не само ново знаење, туку и чувство на заедница и јакнење што доаѓа од споделената рефлексija. Без разлика дали се дискутира за лидерство или стратегии за одржување на мотивацијата во време на неизвесност, овие сесии ставија акцент на учење кое е практично, инклузивно и веднаш применливо.

Организирањето вебинар не е само за избор на говорници или теми - туку дизајнирање на искуство кое информира, поврзува и инспирира. Добро спроведената сесија се заснова на внимателна подготовка, непречена логистика и активното фасилитирање за да се поттикне значајна интеракција.

- **Планирајте стратешки** - Започнете со јасна цел и одлучете што треба да постигне вебинарот - свест, развој на вештини, вмрежување или инспирација. Овој фокус обликува сè друго: избор на говорници, целна публика и формат. На пример, вебинар на европско ниво може да ги истакне трендовите во политиката и иновациите, додека националната сесија може да истражи практични стратегии или да прикаже локални успешни приказни.
- **Одберете говорници кои ќе се ангажираат**- Изберете говорници не само според експертизата, туку и според нивната способност да комуницираат со енергија и автентичност. Охрабрете ги да споделуваат приказни, а не слајдови, и осигурајте разновидност во однос на полот, потеклото и професионалната област за да ги направите дискусиите побогати и порелативни.

- **Вебинарот треба да биде дијалог, а не предавање** - Дури и со голема публика, интеракцијата е клучна. Користете анкети, функции за прашања и одговори или модерирани дискусии за да ги ангажирате учесниците. Назначете фасилитатор кој ќе го води ова, ќе ги сумира сознанијата и ќе одржува рамнотежа во времето меѓу говорниците.
- **Однапред размислете околу логистиката** - Добрите вебинари зависат од беспрекорна координација. Тестирајте ја платформата, обезбедете стабилни врски и подгответе визуелни материјали однапред. Краток технички брифинг за говорниците пред настанот помага да се избегне стрес во последен момент и обезбедува непречени транзиции.
- **Поттикнете исчекување и контакт по сесијата** - Промоцијата и контактот по сесијата се исто толку важни како и самиот настан. Најавете ја темата и говорниците однапред за да поттикнете интерес, а по сесијата, споделете клучни заклучоци или кратки снимки. Ова ги држи учесниците ангажирани и го поттикнува учењето.
- **Создадете простор за размислување и вмрежување** - Охрабрете ги учесниците да дискутираат за сознанијата по вебинарот. Претворањето на едночасовен вебинар во тековен разговор го продлабочува неговото влијание и ја зајакнува заедницата за учење.

Накратко, добро дизајнираниот дигитален простор за учење е повеќе од збир на ресурси - тоа е екосистем каде што учењето, рефлексивната и јакнењето се надополнуваат меѓусебно. Со комбинирање на различни видови материјали, обезбедување простор за дијалог и поврзување на секој елемент со развојот на учесникот, организациите можат да изградат платформи кои не само што информираат, туку и навистина трансформираат.

### 3.3 Коучинг и планирање на кариера

Дигиталните алатки се најмоќни кога се вградени во поширок контекст кој ги комбинира учењето онлајн и учењето во живо. Коучингот им помага на учесниците да ги идентификуваат личните цели, да ги зајакнат лидерските способности и да изградат самодоверба за напредување во кариерата.

**EMPOWERING**  
M-Women in Industry

**Coaching Program**

### 3.3.1 Дизајнирање рамка за коучинг

#### 3.3.1.1 Дизајнирање рамка за коучинг (Концептуално ниво)

Рамката за коучинг програмата го дефинира нејзиниот идентитет: како се одвива учењето, каков вид раст се стреми да стимулира и принципите на кои се засноваат интеракциите помеѓу коучите и учесниците. Пред да започне какво било логистичко планирање, организациите треба да имаат јасна претстава за филозофијата на коучингот, развојните цели и целокупната структура на програмата.

- **Разјаснете ја филозофијата и пристапот на коучингот** – Во својата суштина, коучингот во EMPOWERING беше изграден околу рефлексивен пристап фокусиран на учесниците. Целта не беше само да се понудат совети, туку да се создаде простор каде што жените миленијалки би можеле да ги истражат своите професионални аспирации, да ги артикулираат своите силни страни и да ги разберат предизвиците што ги обликуваат нивните кариери. Усвојувањето на сличен пристап значи темелење на коучингот на отворен дијалог, доверба и структурирана рефлексивност, осигурувајќи дека учесниците ја преземаат одговорноста за својот раст.
- **Дефинирајте развојни цели** – Клучен аспект на рамката вклучува дефинирање на развојните цели. Во EMPOWERING, фокусот беше ставен на зајакнување на лидерските капацитети, градење самодоверба, подобрување на комуникацијата и подобрување на емоционалната интелигенција. Програмите што сакаат да го реплицираат ова искуство треба да ги артикулираат целите што одговараат на специфичните потреби на нивната целна група. Овие цели дејствуваат како патокази: тие ги обликуваат темите што се обработуваат за време на сесиите, алатките што ги користат коучите и им помагаат на учесниците да ги преточат увидите во конкретни стратегии.
- **Структурирајте ја коучинг програмата** – Откако водечката филозофија и целите ќе бидат разјаснети, организациите можат да го исцртаат концептуалниот тек на коучинг програмата. Во EMPOWERING, сесиите генерално напредуваа од самооценување до работа на вештините, аспирациите и професионалниот развој. Овој фазен пристап гарантираше дека учесниците ќе започнат со разбирање на себеси, ќе преминат кон дефинирање на она што сакаат да го постигнат и конечно ќе завршат со преведување на таа визија во персонализиран акционен план.
- **Прилагодете се на учесниците** – Ефективната рамка ја признава контекстуалната разновидност. Секој учесник влегува во коучингот со различни очекувања, предизвици и нивоа на подготвеност. Добро

дизајнираната рамка обезбедува кохерентна структура, а воедно им дава на коучите слобода да ги прилагодуваат дискусиите, темпото и алатките. Оваа комбинација од конзистентност и прилагодливост гарантира дека искуството од коучингот останува релевантно и персонализирано.

### **3.3.1.2 Дизајнирање на рамка за коучинг (Оперативно ниво)**

Откако ќе се воспостави концептуалната основа, организациите можат да ја преведат рамката за коучинг во оперативен систем. Оваа фаза се фокусира на логистичките, организациските и практичните елементи потребни за испорака на висококвалитетен коучинг.

#### **1. Дефинирање на моделот и стандардите за коучинг**

Првиот чекор вклучува јасно дефинирање на моделот и стандардите за коучинг. Ова вклучува дефинирање на специфичната улога на коучите, воспоставување етички принципи и артикулирање на очекуваните резултати. Заедничкиот сет на стандарди гарантира дека коучингот се спроведува конзистентно, особено кога се спроведува во повеќе земји или тимови и им нуди на коучите заедничко разбирање за амбициите на програмата.

#### **2. Регрутирање и обука на коучи**

Со воспоставени стандарди, вниманието се префрла на регрутирање и подготовка на тренерите. Тие треба да понудат искуство во развој на лидерски вештини, напредување во кариерата или сродни области. EMPOWERING стави акцент на усогласување на сите коучи околу целите и алатките на програмата. Колективната подготовка на коучите гарантира дека и покрај разликите во стилот, сите следат кохерентен пристап и ги поддржуваат учесниците на споредлив начин.

#### **3. Дизајнирање на коучинг програмата**

Потоа организациите мора да ја дизајнираат структурата на коучинг програмата, трансформирајќи ја апстрактната рамка во опиплива структура. Ова вклучува одредување на бројот и видот на сесии, рамнотежата помеѓу индивидуалниот и групниот коучинг, временската рамка за испорака и дали сесиите ќе бидат онлајн, во живо или хибридни. Воспоставувањето предвидлива структура им помага на учесниците да планираат и да се посветат, а исто така им помага на коучите во темпирање на работата.

#### **4. Развивање на придружни материјали и шаблони**

Подеднакво важно е и креирањето на придружни материјали и шаблони. Шаблоните за акциони планови, вежби за рефлексивност, самооценување и резимеа на сесиите ѝ даваат потпора на програмата. Тие им помагаат на учесниците да останат фокусирани и ги поврзуваат сесиите една со друга, наместо да создаваат

чувство на импровизација. За тренерите, јасните водичи за сесии и споделените алатки придонесуваат за кохезивно искуство.

## **5. Поставување јасни очекувања и комуникациски текови**

Оперативната фаза мора да вклучува и робусна комуникација и поставување очекувања. Учесниците имаат корист од добивање почетен пакет што ја објаснува целта на коучингот, очекуваната временска посветеност и практични совети. Воспоставувањето комуникациски канал, без разлика дали преку е-пошта, платформа или назначен координатор, го одржува процесот и спречува недоразбирања за време на имплементацијата.

## **6. Воспоставување процедури за следење и координација**

Конечно, организациите треба да планираат како ќе го следат напредокот и ќе ја координираат испораката. Лесните механизми, како што се проверки, белешки за напредокот или периодични состаноци со тренери, можат да помогнат во идентификувањето на раните предизвици и следствени прилагодувања. Мониторингот, исто така, им дава на учесниците чувство за напредок и обезбедува вредни сознанија за подобрување на програмата во идните циклуси.

### **3.3.2 Спроведување на коучинг и развивање на акциони планови за развој**

Коучингот е мост помеѓу учењето и опипливиот кариерен развој. Тој ги трансформира сознанијата од самооценките и дигиталното учење во практични чекори, помагајќи им на учесниците да ги разјаснат своите цели и да изградат самодоверба. Во моделот на EMPOWERING, коучингот е дизајниран како континуирано патување каде што коучот им помага на учесниците да го пренесат знаењето во структуриран акционен план за развој, земајќи ги предвид нивните перспективи и аспирации.

#### **1. Подготовка и селекција на учесници**

Програмата започна со подготовка и селекција на учесници. Учесниците беа избрани врз основа на мотивација, подготвеност и разновидност за да се обезбеди учење од вршници. Воведните материјали ја разјаснија целта на коучингот и очекуваната временска посветеност, поставувајќи основа за безбедна и продуктивна средина.

#### **2. Индивидуални коучинг сесии**

Индивидуално, коучите работеа со учесниците за да ги истражат нивните силни страни, предизвици и аспирации. Овие сесии овозможува персонализирано искуство, помагајќи им на учесниците да ги толкуваат самооценките, да размислуваат за своите професионални искуства и да добиваат целни стратегии за раст. Акцентот беше ставен на создавање безбеден простор за истражување и

самооткривање, поттикнување на самодовербата и поставување на практични цели.

### **3. Групни сесии и учење од врсници**

Дополнувајќи ја индивидуалната работа, групниот коучинг и сесиите за учење од врсници ги охрабрија учесниците да споделуваат искуства, заеднички да решаваат проблеми и да се вклучат во конструктивен дијалог. Овој пристап базиран на учење од врсници не само што ги нормализираше споделените предизвици, туку и го зајакна учењето преку колективни сознанија. Учесниците имаа корист од набљудувањето на различни пристапи и стратегии, црпејќи инспирација од разновидноста на искуствата во рамките на нивната група.

### **4. Прогресивен развој на акциони планови за развој**

Како што напредуваше програмата, учесниците развија персонализирани акциони планови. Водени од нивните коучи, тие артикулираа јасна визија за кариерата, идентификуваа пресвртници и ги преточија аспирациите во специфични, практични чекори. Плановите беа дизајнирани како живи документи, охрабрувајќи континуирано усовршување додека учесниците стекнуваа нови вештини, сознанија и самодоверба.

### **5. Рефлексија и евалуација**

Конечно, сесиите за рефлексија и евалуација обезбедија консолидирање и одржливо учење. Овие сесии им овозможија на учесниците да го разгледаат напредокот, да ги прилагодат целите и да идентификуваат нови области за развој. Овој цикличен пристап потврди дека коучингот не е еднократна интервенција, туку динамичен процес што поддржува континуиран професионален раст и самостојно учење.

Со структурирање на коучингот на овој начин, организациите можат да овозможат средина каде што учењето, размислувањето и дејствувањето се надополнуваат меѓусебно, создавајќи траен ефект врз кариерите на учесниците.

#### **3.3.2.1 Теми за коучинг - Како партнерите ја прилагодија коучинг програмата**

Иако EMPOWERING воспостави конзистентна рамка и структура за испорака, специфичните теми за коучинг беа прилагодени на потребите на учесниците во секоја земја. Оваа комбинација од структурирана методологија и локална адаптација овозможи програмата да биде водена од учесниците, дозволувајќи им на жените длабоко да се ангажираат со теми што беа најрелевантни за нивната професионална реалност, а воедно да ја одржат усогласеноста со целокупните цели на проектот EMPOWERING.

## IPRA Франција

Во Франција, програмата EMPOWERING беше дизајнирана да им помогне на учесниците да се поврзат со своето лично лидерство, да изградат самодоверба и да ги развијат вештините потребни за да станат влијателни амбасадори во нивните соодветни индустрии. Сесиите се фокусираа на клучни теми како што се прифаќање на нивниот лидерски потенцијал, совладување на влијателна комуникација и надминување на предизвиците во средини доминирани од мажи. Работејќи на емоционална интелигенција, асертивност и преговарачки вештини, 29-те амбасадори на EMPOWERING беа овластени да ги дефинираат и да преземат акција за своите професионални цели. Дополнително, програмата ја нагласи важноста на градење поддржувачка заедница на жени лидери, каде што учесничките можеа да споделуваат искуства, да се поддржуваат едни со други и да ги инспирираат идните генерации успешни лидерки во Франција.

- **Прва колективна сесија**

Целта на првата сесија во Франција се фокусираше на поврзување со личното лидерство преку колективна работа. Целта беше да се оспособат учесниците да



го препознаат и развијат своето лично лидерство преку поттикнување на индивидуалната и колективната динамика. Ова вклучуваше идентификување на структурни и бихејвиорални бариери за нивниот професионален раст, разбирање како можат да влијаат на нивниот кариерен напредок и усвојување на акциски, „победнички“ начин на размислување. Дополнително, учесниците почнаа да

истражуваат емоционална и ситуациона интелигенција.

Развиени компетенции:

- Лично лидерство и влијание
- Управување со професионалниот развој
- Емоционална и ситуациона интелигенција

За оваа колективна сесија беа креирани специфични алатки:

- Список од 100 силни и влијателни вештини/квалитети: За подобрување на позитивниот саморазговор и влијателниот вокабулар.
- Студии на случај + работни листови: За анализа и размислување за ситуации од реалниот живот.

- Портрети на инспиративни жени: За поттикнување на позитивна проекција и идентификување на особини што можат да се реплицираат.
- Картички „Моите невидливи бариери“: Да се идентификуваат бариерите за раст и да се стане свесен за способноста за преземање акција за кариерен напредок.

### • Прва индивидуална коучинг сесија

Првата индивидуална сесија беше посветена на отклучување на целосниот потенцијал на учесниците: целта беше стекнување самодоверба и преземање акција и помагање на секој учесник да се чувствува поддржан, разбран и самоуверен преку насочено поставување прашања и развој на персонализиран план за акција. Фокусот беше на поттикнување на непосредна акција, негување на начин на размислување за самонадминување и континуиран напредок, како и конкретно и остварливо поставување на целите.

Развиени компетенции:

- Донесување одлуки и преземање акција
- Градење самодоверба и храброст за преземање ризик

Алатки што се користеа за време на сесијата:

- Шаблон за видео сценарио: Претходно пополнет водич со примери за поддршка на учесниците во изработката на автентична, влијателна презентација.
- Инфографик за методот SMART: Визуелна референца што ја прикажува рамката SMART за ефикасно поставување цели.

### • Полуколективни сесии

Француската програма вклучуваше две полуколективни сесии, секоја посветена на одредена тема.



## Тема 1: БУДЕЊЕ И ВОЗДИГНУВАЊЕ НА ЛИДЕРОТ ВО СЕБЕ: АВТЕНТИЧНОСТ И ВЛИЈАТЕЛНА КОМУНИКАЦИЈА

Целта на оваа тема беше да им се помогне на учесниците да развијат вербална комуникација, асертивност и самодоверба во јавното говорење. Сесијата имаше за цел да го намали стравот, да ги зголеми спонтаните комуникациски вештини и да го подобри настапот и харизмата. Исто така, се фокусираше на разбирање како да се привлече и задржи вниманието, како и да се препознае влијанието на сопствената комуникација врз другите.

Развиени компетенции:

- Техники на вербална и паравербална комуникација
- Јавно говорење и управување со стрес
- Самопоткрепа и лидерство

Алатки што се користеа за време на сесијата:

- Техники на вербална и паравербална комуникација (QQOQCP, 5C, интонација, итн.)
- Техники за управување со стрес: дијафрагматско дишење, прогресивна релаксација, моќно позирање
- Повратни информации од 360° и вежба за кинески портрет за саморефлексија и разбирање на сопственото влијание врз другите
- Моќно позирање со фотојазик и шаблон за инспиративен монолог
- Работен лист за анализа на говорот
- Меморандум за маркетинг на влијание

## Тема 2: ИСТАКНУВАЊЕ НА ВАШИОТ БРЕНД: НАСТАП ВО СРЕДИНА ДОБИНИРАНА ОД МАЖИ

Фокусот на оваа тема беше да им се помогне на учесниците да идентификуваат и да управуваат со тешки ситуации со асертивност и смиреност. Сесијата ги водеше учесниците кон структурирање на своите говори за да ја покажат својата експертиза и смирено да одговорат на предизвикувачки сценарија. Исто така, имаше за цел да ја зајакне отпорноста, да развие ефикасни преговарачки вештини во средини доминирани од мажи и балансирање на динамиката на моќта во преговорите за плата и унапредување.

Развиени компетенции:

- Асертивно преговарање и управување со конфликти
- Отпорност и управување со стрес
- Лидерство во предизвикувачки професионални средини

Алатки што се користеа за време на сесијата:

- Системски пристап и ненасилна комуникација (DESC метод)

- Листови за вежбање за микроагресија и мрежи за анализа на ситуации
- Играње улоги и вежби за контрадикторна дебата: За убедлив дијалог заснован на почит.
- Анализа на пракса и SMART планирање на цели
- BATNA стратегија: Да се истражат алтернативи во случај на застој во преговорите.

- **Втора индивидуална коучинг сесија**

Втората индивидуална сесија имаше за цел да исцрта пат за учесниците во индустријата - рефлексивна и идни активности. Целта на оваа сесија беше да се олесни рефлексивниот процес каде што учесниците го оценија својот тековен напредок и развија стратешки план за нивните идни активности. Фокусот беше на поставување јасни и остварливи цели користејќи го SMART методот и пополнување на прашалник за самодијагностика.

Алатки што се користеа за време на сесијата:

- Активно слушање + Рефлексивно поставување прашања
- SMART за поставување јасни и остварливи цели
- Прашалник за самодијагностика за проценка на напредокот
- Шаблон за рефлексивна преглед на активностите и прилагодување на траекторијата

- **Финална колективна сесија**

На крајот, коучот понуди последна колективна сесија дизајнирана да го зголеми заедништвото следејќи ја целта на проектот Empowering - создавање нова генерација жени лидерки во индустријата и успешни примери. Оваа сесија имаше за цел да ги зајакне учесниците преку поттикнување силна, поддржувачка заедница на жени лидерки во индустријата. Целта беше да се создаде инспиративна средина каде што учесниците би можеле да споделуваат искуства, да се охрабруваат едни со други и да замислуваат иднина на лидерство и менторство за претстојните генерации жени лидерки.

## **Confindustria Toscana Servizi (CTS) - Италија**

Во Италија, програмата EMPOWERING развиена од Confindustria Toscana Servizi беше стратешки дизајнирана да вклучи и обучи најголем број миленијалки во регионот. Програмата следеше целосно онлајн формат со сесии со ограничено времетраење (по 3 часа) закажани во термини погодни за жени кои работат. За да се максимизира досегот и влијанието, сесиите беа снимени и објавени на Learning Hub, со внимателно уредување за да се зачува теоретската содржина и вежбите, а воедно да се одржи приватноста на учесниците. Овој пристап беше

споделен со учесниците кои ги спроведоа сесиите синхронизирано, со цел да се гарантира спонтаност во интервенциите и да не се кратат истите, а со тоа и работата на тренерите.

Програмата одржуваше максимален број на запишани 40 учесници по сесија за да се обезбеди ефикасно управување со онлајн часовите и да се овозможи значајна групна работа. Сеопфатното коучинг програмата се состоеше од 12 групни сесии со вкупно времетраење од 36 часа, поделени во две макро-области: првите осум сесии се фокусираа на развивање на трансверзални вештини, емоционална интелигенција и самодоверба, додека последните четири сесии се концентрираа на самовработување. Од 35-те учеснички кои изразија интерес за индивидуален коучинг, 30 беа избрани врз основа на нивната усогласеност со критериумите на проектот EMPOWERING.

- **Групни коучинг сесии - Структура, теми и алатки**

12-те групни коучинг сесии следеа конзистентна и добро дефинирана структура во текот на целата програма. Секоја сесија започна со теоретска компонента во траење од 30-60 минути, во која се воведоа клучни концепти, модели и алатки. Потоа следеа индивидуални и групни практични активности дизајнирани да им помогнат на учесниците активно да ги применат концептите во нивните професионални контексти. Потоа сесиите завршија со споделени размислувања и моменти на колективен коучинг, создавајќи простор за отворен дијалог, меѓусебно учење и врсничка поддршка, и дозволувајќи им на учесниците заеднички да размислуваат за увидите, предизвиците и перспективите што се појавија за време на активностите.

#### Макро-област 1: Емоционална интелигенција и саморазвој (8 сесии)

Првата макро-област беше дизајнирана со цел да ја придружи групата млади миленијалки во развојот на главните вештини за емоционална интелигенција, кои денес се препознаваат како фундаментални лостови за личен, професионален и претприемачки раст.

Овој прв дел беше поделен на четири главни тематски области за да се направи коучингот конкретен, достапен и трансформативен: Самодоверба, чувство за цел, оптимизам и храброст.

Во текот на осумте сесии, учесниците активно работеа на следниве теми, исто така преку употреба на специфични алатки:

- Зајакнување на самоефикасноста и самолидерството
- Препознавање и трансформација на ограничувачките верувања
- Разбирање на циклусот емоции-мисла-акција (модел „Шест секунди размислување-чувство-дејствување“)
- Истражување на моделот „Зони за удобност и учење“

- Продлабочување на димензиите на јакнење (себе, односи, контекст, ресурси, иднина)
- Дефинирање на чувството за цел
- Оптимизмот како когнитивна стратегија за генерирање алтернативи
- Храброст како свесен избор во услови на стравови и блокади

Овој дел од коучингот се покажа како автентичен и безбеден простор за раст, каде што секој учесник можеше да ги истражи своите внатрешни ресурси, да ги рedefинира своите обрасци на размислување и да ја зајакне својата визија за себе. Емоционалната интелигенција беше заедничката нишка, служејќи како основа за развој на лично лидерство и начин на размислување ориентиран кон акција.

Работата спроведена во осумте сесии ќе претставува емоционална и стратешка основа со која се подготвуваме, со поголема свест и мотивација, за вториот дел од коучингот посветен на личното и претприемачкото планирање.

### Макро-област 2: Самовработување и професионално планирање (4 сесии)

Втората макро-област е дизајнирана со цел да ги придружи учесниците во трансформацијата на личниот и емоционалниот раст, развиен во првата фаза, во конкретно, професионално и претприемачко планирање.

Овој дел од курсот работеше на интеграцијата на идентитетот, вештините, визијата и алатките, обезбедувајќи им на учесниците јасна и структурирана рамка за да започнат или преиспитаат пат на самовработување кој е свесен, одржлив и во согласност со нивните вредности.

Во текот на четирите сесии, учесниците работеа на следниве области:

- Конструкција на сопствениот професионален идентитет и кариерна насока: Работа на разјаснување за тоа кој е некој како професионалец, за тоа какво влијание сака да генерира и за тоа каква насока да даде на својот пат.

Учесниците ги продлабочија концептите на мисија, визија и цели за раст, размислувајќи за различните можности за развој: стартување, консолидација или скалабилност на сопствениот бизнис.

- Дизајн на услуги и дефиниција на вредносна понуда: Фокус на дизајн на услуги во согласност со сопствените вештини и потребите на пазарот.

Учесниците работеа на дефинирање на нивниот метод, идентификување на целната публика и градење јасна и автентична порака, способна ефикасно да ја пренесе понудената вредност.

- Развој на личниот и професионалниот дигитален екосистем: Длабински преглед на дигиталните алатки за поддршка на само претприемништвото.

Учесниците истражуваа како да изградат функционално и одржливо онлајн присуство, интегрирајќи веб-страница, социјални медиуми и дигитални платформи, со цел подобрување на сопствената уникатност и зајакнување на кохерентноста помеѓу офлајн и онлајн идентитетите.

- Комуникација и промоција на сопствената професионална вредност: Работа ориентирана кон видливост и промоција, сфатена не како принудување, туку како автентичен израз на сопствениот стил и личност.

Учесниците експериментираа со комуникациски стратегии кои можат да се прилагодат на различни профили, интровертни и екстровеертни, за да ја прикажат својата вредност и да допрат до целната публика на ефикасен и одржлив начин.

Високо иновативен елемент на курсот беше употребата на вештачка интелигенција како методолошка алатка за поддршка на коучингот. Тренерот ги структурира сесиите со тоа што почетната фаза на рефлексивна работа „на хартија“, за време на која учесниците индивидуално развиваа идеи, одговори и водени рефлексии. Последователно, беа споделени специфични упатства за вештачка интелигенција, во кои учесниците внесуваа своја содржина што се појави за време на личната работа.

Овој пристап им овозможи на учесниците да развијат високо персонализирани и кохерентни визији, програми и стратегии усогласени со нивните професионални цели. Преку непристрасна и добро структурирана поддршка, тие беа водени во реорганизирањето, рафинирањето и трансформирањето на своите идеи во појасни и поактивни насоки. Како резултат на тоа, учесниците беа во можност да изградат динамични планови за професионален развој кои можат континуирано да се ажурираат и следат дури и по завршувањето на коучинг сесиите. Покрај тоа, процесот придонесе за зголемување на свеста за потенцијалот на вештачката интелигенција како практична алатка за професионален раст и претприемачко јакнење.

Интеграцијата на коучингот, личната рефлексивност и вештачката интелигенција претставуваше значајна додадена вредност на коучингот, зајакнувајќи ја автономијата на учесниците и преносливоста на алатките на среден до долг рок.

- **Индивидуални коучинг сесии**

Индивидуалниот коучинг се состоеше од една двочасовна сесија за секој од 30-те учесници. Примарната алатка што се користеше беше Business Model Canvas YOU (BMCY), дизајнирана да им помогне на учесниците да развијат индивидуални кариерни планови прилагодени на нивните специфични потреби и очекувања.

За да се воведо оваа алатка, која ризикуваше да одземе повеќе време од само 2 часа индивидуален коучинг, беше организиран посебен вебинар насловен како „Вашата вредност во светот: Како да претворите еден исполнувачки проект во реалност“. Оваа иницијатива има двојна цел, од една страна да им олесни на учесниците во индивидуалниот коучинг, со што веќе ќе подготви нацрт на ВМСУ, пред нивната сесија, а од друга страна им овозможува и на оние кои не спровеле индивидуални сесии за коучинг да можат самостојно да го развијат својот кариерен план.

## Fundacja Digital Creators - Полска

Учеството во полската програма беше отворено за мотивирани миленијалки кои се стремат да напредуваат во индустријата. Регрутирањето беше спроведено преку онлајн формулар за апликација на платформата EMPOWERING LearnHub. Заинтересираните кандидати пополнија формулар во кој детално беа наведени нивната позадина, кариерни цели и мотивација за приклучување кон програмата. Од групата кандидати, беше избрана група на учеснички за да се приклучат на структурираната коучинг програма. Критериумите за избор имаа за цел да се осигурат дека учесничките ја исполниле целта и се посветени целосно да се вклучат во шестмесечното патување.



**EMPOWERING**  
M-Women in industry

Search, Email, WhatsApp, Profile (Piotr)

**Dziękujemy, że byliście z nami!**

Sesje online w programie EMPOWERING skończyły się. Wszystkie materiały, a także możliwość komunikowania się w grupie zostawiamy do Waszej dyspozycji. Wkrótce podsumujemy nasz program i rozdamy certyfikaty uczestnictwa.



**Moduł wprowadzający i gra symulacyjna**

Razem z tym modulem zaczynamy nasz program rozwojowy. Tutaj - podczas spotkania wprowadzającego - poznasz dokładne programy, mentorki oraz odpowiedzi na (prawie) wszystkie pytania, które Cię obecnie nurtują.

*W tym module zaplanowaliśmy tylko jedną sesję online, ale dodatkowo otrzymasz dostęp do gry symulacyjnej i materiałów dodatkowych.*

- + Sesja wprowadzająca (nagranie)
- + Gra symulacyjna

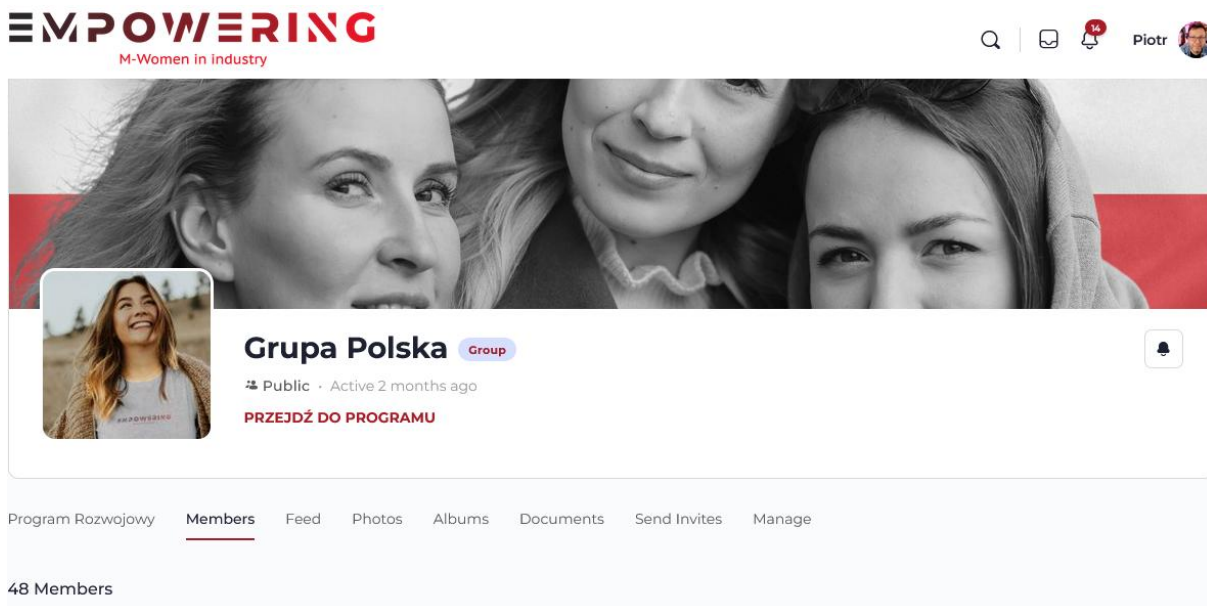
Програмата EMPOWERING во Полска комбинираше интерактивни работилници во живо (приближно 10 онлајн работилници), самостојно темпо на работа и индивидуална менторска поддршка во клучните точки од програмата (по

дијагностичката игра и средината на програмата или кон крајот), сите олеснети онлајн преку платформата LearnHub. Овој мултимодален пристап балансираше помеѓу синхрон колективно учење и асинхрон самостојно учење, обезбедувајќи флексибилност за зафатените професионалци, а воедно одржувајќи конзистентен напредок.

Полското издание на EMPOWERING беше структурирано во јасни фази за да ги води учесниците низ сеопфатно развојно патување:

- **Воведен модул**

Програмата започна со воведна фаза. Во почетната онлајн сесија во живо, организаторите и обучувачите ги поздравија учесниците, ги претставија целите и распоредот на програмата и го поттикнаа поврзувањето на групите. Овој ориентационен модул постави очекувања, ги претстави менторите и обезбеди план за наредните месеци. Учесниците беа информирани за тоа како да ја користат платформата LearnHub и им беа дадени упатства за балансирање на програмата со нивната работа или студии.



- **Сериозна игра**

По воведот, учесниците се вклучија во онлајн сериозната игра базирана на сценарија, дизајнирана за персонализирана дијагностика. Во оваа интерактивна симулациска игра, секој учесник ја презеде улогата на менаџер во производствена компанија која се соочува со кризни сценарија. Тие мораа да донесуваат одлуки под притисок, отсликувајќи го лидерството во реалниот свет и деловните предизвици. Играта динамички ги оценуваше нивните

компетенции во области како што се решавање проблеми, лидерство, комуникација и управување со стрес. По завршувањето, играта генерираше персонализиран извештај за компетенции за секој учесник, истакнувајќи ги нивните силни страни и потенцијалните области за подобрување. Оваа дијагностичка фаза беше клучна во помагањето на учесниците да извршат саморефлексија и да го прилагодат своето учење: сознанијата од играта го информираа нивниот фокус за време на последователните модули и во индивидуалните менторски сесии.

- **Три тематски модули**

Со завршувањето на дијагностиката, јадрото на програмата се состоеше од три тематски модули, испорачани последователно. Секој модул се фокусираше на клучен домен на компетентност:

Модул I: Лидерство (Автентичен развој на лидерство)

Модул I имаше за цел да ги развие лидерските компетенции на учесниците, со акцент на автентичното лидерство - водење на начин што е верен на сопствените вредности, додека ефикасно ги ангажира и води другите. Овој модул препозна дека многу миленијалки во индустријата влегуваат во лидерски улоги (формално или неформално) и им се потребни самодоверба, самосвест и вештини за успешно водење тимови или проекти.

Модулот беше испорачан преку серија работилници во живо и дополнителни вежби:

- Работилници во живо: Тренерот водеше интерактивни сесии за стилови на лидерство, градење доверба, комуникација, повратни информации и водење низ промени. Сесиите содржеа прашања што поттикнуваат размислување, споделување искуства, играње улоги и студии на случај за да се вежба справување со лидерски дилеми.
- Вежби и алатки: Помеѓу сесиите, учесниците применуваа концепти преку структурирани вежби - проценки на лични вредности, собирање повратни информации од 360° од колегите и користење алатки како што се прозорецот Цохари и рамките за делегирање.
- Ресурси: селектирани и организирани читања (на пр., модели на ситуациско/службено лидерство) и видеа (на пр., TED разговори за автентично лидерство) ја зајакнаа содржината на сесијата. Учесниците споделија обиди за имплементација од реалниот живот на форумот.

До крајот на Модул I, учесниците имаа појасно разбирање за нивниот личен стил на лидерство и вежбаа стратегии за автентично водење на другите. Тие, исто така, идентификуваа специфични лидерски вештини за да продолжат да се развиваат (забележувајќи ги овие во нивните планови за личен развој со водство од коучот).

Module II: Business Perspective (Strategic & Business Acumen)

Модул II се фокусираше на давање на бизнис перспектива - зајакнување на нивното разбирање за тоа како функционираат бизнисите и како се донесуваат стратешките одлуки. Целта беше да се оспособат жените да ја усогласат својата работа и кариерен напредок со организациските цели и самоуверено да го зборуваат јазикот на бизнисот (стратегиија, финансии и операции). Ова е од клучно значење во индустриските сектори, каде што познавањето на деловната средина ја подобрува ефикасноста и кариерниот раст.

Клучни елементи на модулот:

- Работилници во живо: Обучувачот водеше вебинари за стратешко планирање, финансиска писменост за нефинансиски менаџери и иновации. Учесниците научија да читаат финансиски извештаи, да вршат SWOT анализи на пробни сценарија (на пр., инвестициски одлуки) и поврзани концепти со нивните сопствени работни места.
- Интерактивни студии на случај: Учесниците анализираа кратки студии на случај во индустријата и вежбаа стратешко донесување одлуки - распределба на ресурси, конкурентски одговори, а потоа дискутираа за резултатите. Овие вежби со низок ризик ја демистифицираа стратегијата преку практично учење.
- Алатки и рамки: Учесниците научија Business Model Canvas, SWOT анализа и основни алатки за управување со проекти (Гантови дијаграми, PDCA циклус). Задачите вклучуваа примена на овие алатки во реални работни ситуации, како што е изготвување мини бизнис план за нова идеја за работно место.

Со завршувањето на Модул II, учесниците стекнаа поголема самодоверба во нивната способност да разберат и да придонесат кон деловните одлуки. Тие научија да ги гледаат своите улоги не само од техничка или одделенска перспектива, туку и со разбирање на пошироките деловни цели - перспектива што ќе им помогне во преземањето лидерски улоги или меѓу функционални проекти. Многу учесници вклучија нови цели во своите планови за развој, како што се подобрување на финансиската писменост или преземање задача поврзана со стратегија за да го практикуваат она што го научиле.

### Модул III: Лична ефикасност (самоуправување и раст)

Модулот III беше одржан со акцент на рефлексиија и пракса:

- Сесии во живо: Работилниците опфаќаа управување со време, стрес и благосостојба, комуникација и само застапување и планирање на кариерата. Темите вклучуваа Ајзенхауерова матрица за приоритизација, вежби за асертивност (на пр., вежбање кажување „не“) и поставување краткорочни цели усогласени со Индивидуалните планови за развој.

- Практични вежби: Фокус на промена на навиките преку мониторинг – временски дневници за идентификување на неефикасности, имплементација на техники (блокирање на време), следачи на навиките за нови рутини и идентификација на предизвикувачи на стрес со стратегии за справување. Резултатите беа дискутирани на последователните сесии.
- Алатки и ресурси: „Тркало на животот“ за проценка на рамнотежата во животот, SMART шаблони за цели, неделни планери, препораки за апликации за продуктивност и ресурси за кариера (оптимизација на LinkedIn, менторство).
- Интеграција со менторство: Лични теми (рамнотежа помеѓу работата и приватниот живот, стратегија за кариера, синдром на измамник) беа обработени приватно на индивидуални менторски сесии, персонализирајќи ги општите стратегии воведени на работилниците.

На крајот на Модул III, учесниците беа “вооружени” со нови алатки за поефикасно управување со сами себе.

- **Менторска поддршка во текот на целата програма**

Посебна карактеристика на EMPOWERING во Полска беше обемната менторска (коучинг) поддршка испреплетена со содржината на обуката. Менторската компонента осигуруваше дека учењето е персонализирано - учесниците можеа да ги преточат општите совети во специфични активности за нивните кариери.

Клучни аспекти на менторската поддршка:

- Коучинг сесии еден на еден

На секој учесник му беа загарантирани минимум 3 часа индивидуален коучинг со својот ментор. Типично, ова беше поделено на повеќе сесии закажани во меѓусебно погодни времиња. Првата сесија често се одржуваше рано - по дијагностичката игра - дозволувајќи им на менторот и учесникот заедно да го разгледаат извештајот за компетенции. На овој состанок, тие ги идентификуваа силните страни и областите за развој на учесникот и поставуваа лични цели за програмата (на кои вештини учесникот особено сака да работи).

- Менторски пристап

Менторите користеа стил на коучинг - поставување моќни прашања, активно слушање и водење на учесниците да ги пронајдат своите решенија. Тие обезбедија конструктивни повратни информации и охрабрување. Доверливата, поддржувачка природа на овие сесии им овозможи на учесниците да разговараат за предизвиците што можеби нема да ги споделат на групни работилници.

- Дополнителни менторски часови

За да се максимизира влијанието, програмата им понуди дополнителни часови за менторство на некои учесници врз основа на специфични критериуми. Учесниците кои покажаа висок ангажман - на пример, доследно присуство, завршување на сите задачи и активно учество во дискусии - имаа право на дополнително време за обука како награда и за дополнително поттикнување на нивниот раст.

- Резултати од менторството

Преку менторство, учесниците развија персонализирани акциони планови за кариерен развој.

Севкупно, менторството беше столбот што ги поврзуваше деловите на програмата - зајакнување на учењето, градење самодоверба и задоволување на уникатните потреби на секој учесник. Успехот на менторска поддршка беше очигледен во повратните информации од учесниците; многумина ги наведоа коучинг сесиите како клучни за надминување на личните бариери и чувство на „зајакнатост“ да преземат акција во нивните кариери.

- **Завршување на програмата**

За успешно завршување на програмата и добивање признание, учесниците требаше да присуствуваат на најмалку 80% од работилниците во живо (приближно 8 од 10 сесии), да ја завршат задолжителната самодијагностика со помош на сериозната игри, да се вклучат во клучните вежби во секој модул и да ги искористат најмалку минималните три часа менторство што се достапни. Оние кои ги исполнија овие критериуми ја покажаа својата посветеност на програмата и беа признати како дипломирани студенти на иницијативата EMPOWERING, откако завршија сеопфатно патување на професионален и личен развој прилагодено на нивните потреби како жени миленијалки во индустријата.

## **Фондација за Менаџмент и индустриско истражување – Македонија**

Во Македонија, коучинг програмата беше дизајнирана така што обезбеди структурирано и персонализирано патување за развој за жени кои сакаат да го зајакнат својот лидерски капацитет, да изградат самодоверба и да добијат насока за својата професионална иднина. Програмата интегрираше колективно учење, индивидуален коучинг и целни тематски сесии, притоа осигурувајќи дека секој учесник добива споделени искуства и прилагодена поддршка. Преку комбинација од рефлексија, градење вештини и насочено истражување, програмата им помогна на учесниците да ги разберат своите силни страни, да се соочат со ограничувачките фактори и да развијат конкретни стратегии за напредување во кариерата.

- **Воведна сесија**

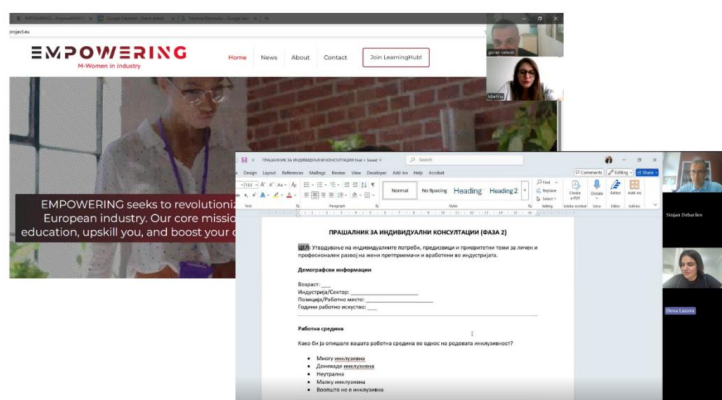
Програмата започна со воведна колективна сесија која служеше како основа за целата програма. За време на оваа сесија, учесниците беа запознаени со структурата, целта и очекувањата од програмата EMPOWERING. Тренерите ги водеа низ темите што ќе се разработуваат, нудејќи им на учесниците безбеден и отворен простор за вмрежување, споделување на првичните мисли и градење доверба во групата.



Оваа прва средба создаде чувство на заедница и им долови на учесниците како ќе се одвива коучинг програмата. Исто така, ги охрабри да размислат за своите лични мотивации за приклучување кон програмата и областите во кои најмногу сакаат да се подобрат. Со воспоставување заедничко разбирање и колективна енергија од самиот почеток, сесијата ги постави темелите за подлабоко ангажирање и раст во чекорите што следеа.

- **Први индивидуални коучинг сесии**

По воведниот состанок, учесниците преминаа на своите први индивидуални коучинг сесии. Поделени помеѓу двајца искусни тренери, секоја жена започна со сесија еден на еден, прилагодена на нејзината лична и професионална позадина.



Овие почетни сесии одиграа клучна улога во одредувањето на почетната точка на секој учесник. Користејќи SWOT анализи и длабински рефлексивни разговори, тренерите им помогнаа на учесниците да ги идентификуваат:

- Нивните основни предности: способности, лични квалитети и професионални компетенции на кои можат со сигурност да се потпрат.
- Области за подобрување: вештини или однесувања што може да ги попречуваат во работните ситуации.
- Надворешни можности: можности за напредување, учење и раст во рамките на нивната индустрија или организација.
- Потенцијални закани или бариери: предизвици што би можеле да го забават нивниот напредок доколку не се решат.

Покрај анализата, овие сесии им помогнаа на учесниците да ги артикулираат своите лични амбиции: која вештина сакаат најмногу да ја зајакнат, каков лидер се стремат да станат и за кои претстојни кариерни чекори се чувствуваат несигурни.

Наодите од овие индивидуални сесии не останаа теоретски. Тие директно го обликуваа дизајнот на полуколективните сесии. Со внимателно слушање на потребите и целите изразени од учесниците, тренерите се погрижија темите избрани за групна работа да бидат навистина релевантни и влијателни.

#### • **Полуколективни тематски сесии**

Врз основа на сознанијата собрани за време на индивидуалниот коучинг, учесниците се приклучија на полуколективни сесии фокусирани на четири основни теми за професионален и личен раст. Беа имплементирани вкупно 12 тематски сесии, нудејќи балансирана комбинација од теорија, пракса, дискусија и саморефлексија.



### Тема 1: Лидерство и донесување одлуки

Овие сесии се фокусираа на зајакнување на знаењето на учесниците за лидерството како начин на размислување и како збир на однесувања. Учесниците истражуваа како лидерите донесуваат одлуки, како да пристапат кон сложени или неизвесни ситуации и како да веруваат во сопствената проценка. Преку практични вежби, тие научија како да преземат одговорност за одлуките, јасно да ги комуницираат и самоуверено да застанат зад нив. Сесиите, исто така, им помогнаа на учесниците да ја разберат важноста на лидерството водено од вредности, етичкото донесување одлуки и смиреноста под притисок.

### Тема 2: Емоционална интелигенција

Сесиите за емоционална интелигенција им помогнаа на учесниците подобро да се разберат себеси - своите реакции, тригери, силни страни и слепи точки. Тие ја истражуваа улогата на емпатијата, самосвеста и емоционалната регулација во лидерството и тимската работа. Посебно внимание беше посветено на управувањето со стресот и препознавањето на емоционалните обрасци. Со развивање на овие вештини, учесниците научија како да градат посилни односи на работното место, да се справуваат со конфликти и да поттикнуваат позитивни работни средини.

### Тема 3: Асертивна комуникација

Во овие сесии, учесниците вежбаа јасно и директно изразување засновано на почит - основна вештина во професионалните средини. Тие научија како да поставуваат граници, да комуницираат очекувања и да артикулираат мислења без двоумење. Вежби со играње улоги беа користени за симулирање сценарија на работното место, како што се давање повратни информации, несогласување со колегите или управување со тешки разговори. Учесниците стекнаа практични техники за да бидат асертивни, а воедно да го одржуваат професионализмот, на крајот зајакнувајќи го своето присуство и авторитет во интеракциите на работното место.

### Тема 4: Планирање и развој на кариерата

Овие сесии се фокусираа на помагање на учесниците да усвојат стратешки пристап кон нивниот професионален раст. Тие истражуваа како да постават реални, но амбициозни цели, да ги исцртаат чекорите потребни за нивно достигнување и да ги идентификуваат компетенциите потребни за долгорочен успех. Учесниците дискутираа за кариерните транзиции, внатрешната мобилност и можностите за континуирано учење. До крајот на сесијата, тие беа опремени со алатки за да развијат јасна, практична стратегија за развој на кариерата.

- **Втори индивидуални коучинг сесии**

По завршувањето на тематските сесии, учесниците се вратија на индивидуален коучинг за втора рунда персонализирана рефлексивна. Овие сесии послужија како простор за консолидирање на сè што научиле и преточување на сознанијата во конкретни чекори.

Заедно со нивниот коуч, секоја учесничка го разгледа својот напредок, ги идентификуваше новите вештини што ги стекнала и размислуваше за промените во начинот на размислување што ги доживеала за време на програмата. Коучите им помогнаа на учесниците да ги усовршат своите акциони планови, фокусирајќи се на моментумот и одржливоста, осигурувајќи дека растот ќе продолжи дури и по завршувањето на програмата.

Овие акциони планови, збогатени со придонес од коучот, ги истакнаа јасните цели, временските рамки и обврските, давајќи и на секоја учесничка мапа за континуиран професионален развој.

Оваа комбинација од структурирана методологија и локална адаптација обезбеди програмата да биде водена од учесниците, дозволувајќи им на жените длабоко да се ангажираат со теми што беа најрелевантни за нивната професионална реалност, а воедно да одржуваат усогласеност со целокупните цели на проектот EMPOWERING.

### **3.4 Одржување професионална мрежа**

Еден од најмоќните аспекти на EMPOWERING е тоа што учесниците не учат само индивидуално - тие стануваат дел од поширока професионална заедница. Оваа мрежа се гради преку коучинг, интеракции меѓу врсници и ангажирање во просторот за учење, поврзувајќи ги жените низ цела Европа.

#### **3.4.1 Градење врски преку коучинг**

Коучингот природно создава можности за значајни професионални врски. Во EMPOWERING, и индивидуалните и групните сесии беа дизајнирани да поттикнат доверба, емпатија и соработка. Односите развиени во овој контекст честопати се протегаа надвор од сесиите, што доведе до континуиран професионален дијалог, соработка, па дури и пријателство.

Овој процес беше поддржан преку:

- **Учење од врсници** - Учењето од врсници во групни сесии ги охрабри учесниците да споделуваат искуства, да дискутираат за предизвиците и да истражуваат стратегии за лидерство. Со создавање безбедна средина за

дијалог, жените можеа да споредуваат пристапи, да учат едни од други и да ги потврдуваат сопствените искуства, зајакнувајќи го чувството на припадност и меѓусебна поддршка.

- **Споделена рефлексивност** - Споделената рефлексивност олеснета од коучите ги поврза сознанијата од самооценувањето со практични стратегии за кариерен развој. Учесниците беа поттикнати да ги артикулираат предизвиците и амбициите, а потоа да се вклучат во дијалог со колеги кои се соочиле со слични околности.
- **Соработка во решавањето проблеми** - Соработката во решавањето проблеми им овозможи на учесниците заедно да работат на вежби, студии на случај и симулации. Оваа вежба не само што ја подобри компетентноста во лидерството и донесувањето одлуки, туку и ја зајакна заедницата, демонстрирајќи како колективното знаење и тимската работа го поттикнуваат индивидуалниот раст.

За организациите што го реплицираат овој пристап, важно е да дизајнираат коучинг сесии имајќи го предвид вмрежувањето: закажување редовни групни дискусии, поттикнување на заеднички задачи и создавање можности учесниците отворено да споделуваат искуства. Структурирањето активности за поттикнување на дијалог и меѓусебни повратни информации природно ги зајакнува врските.

### 3.4.2 Поттикнување на вмрежувањето во дигитални средини

Платформата за дигитално учење на EMPOWERING ја прошири професионалната мрежа надвор од коучинг сесиите. Таа стана центар за видливост, ангажман и соработка во учењето, дозволувајќи им на учесниците да се поврзат со колеги и експерти низ цела Европа.

Учесниците можеа да комуницираат преку форуми, да придонесуваат во дискусии и да разменуваат најдобри практики, создавајќи професионален кредибилитет и чувство на активна заедница. Вебинарите обезбедија дополнителни можности за прекугранично ангажирање, дозволувајќи им на учесниците да истражуваат трендови во индустријата, да споделуваат стратегии и да учат од искуства надвор од нивниот национален контекст.

Организациите можат да го реплицираат ова со дизајнирање дигитални простори кои се интерактивни, лесни за навигација и усогласени со целите на коучингот. Клучните елементи што треба да се земат предвид вклучуваат:

- **Простори за дискусија** - Поттикнување дијалог околу теми од коучингот или вебинарите, модерација за одржување на релевантноста и квалитетот.

- **Можности за видливост меѓу врсниците** - Овозможување на учесниците да ги презентираат своите увиди или придонеси, зголемувајќи го кредибилитетот и поттикнувајќи го признавањето.
- **Интеракции меѓу земјите** - Вклучете вебинари или форуми што ги поврзуваат учесниците на меѓународно ниво за да ги прошират перспективите и да ги зајакнат мрежите на европско ниво.

Со интегрирање на обуката со дигиталниот простор за учење, организациите создаваат средина каде што учењето може да се прошири во соработка и вмрежување.

Во исто време, долгорочната вредност на ваквите заедници зависи од одржувањето на врските што учесниците ги градат за време на програмата. Мрежите формирани преку споделено учење, обука и размена честопати продолжуваат да генерираат знаење и можности многу по почетниот период на имплементација. Организациите што ја реплицираат рамката на EMPOWERING можат затоа да разгледаат едноставни механизми што им овозможуваат на учесниците да останат поврзани и да продолжат да разменуваат искуства по завршувањето на формалните активности.

Одржувањето на заедницата не бара нужно формална структура на управување. Лесните напори за координација - како што се споделување новости, спроведување на повремени размени или одржување активни комуникациски канали - можат да помогнат да се обезбеди мрежата да остане видлива и достапна со текот на времето. Овие активности може да бидат поддржани од една или повеќе организации вклучени во иницијативата, во зависност од контекстот и капацитетот на партнерите за имплементација.

Ангажманот може да се поддржи и преку едноставен систем на алумни. Периодични активности како што се кратки онлајн средби, сесии за размена, билтени што ги истакнуваат достигнувањата на членовите или покани за придонес како говорници или тренери во идните циклуси на програмата можат да помогнат заедницата да остане активна. Овие точки на контакт им овозможуваат на учесниците да станат дел од мрежата додека продолжуваат со своите професионални патувања.

Во овој контекст, платформата LearnHub може да функционира како траен дигитален простор за заедницата. Надвор од својата улога за време на проектот, платформата може да продолжи да управува со ресурси, да овозможува дискусија меѓу членовите и да обезбедува заедничка точка за пристап до материјали за учење. Одржувањето на таков дигитален простор поддржува континуитет, видливост на резултатите и континуирана размена на знаење меѓу учесниците.

За понатамошна поддршка на континуитетот или проширувањето на ваквите иницијативи, организациите можат да истражуваат и партнерства со индустриски здруженија, професионални мрежи, даватели на обуки или јавни

институции кои имаат интерес за зајакнување на учеството на жените во секторот. Идните циклуси на програмата или активности во заедницата може да бидат поддржани и преку нови проектни соработки, институционални програми или секторски иницијативи кои се градат врз мрежата воспоставена преку рамката.

## **Глава 4: Заклучок – лекции, насоки и следни чекори**

Прегледот на програмата на EMPOWERING дава практични сознанија за организациите кои имаат за цел да имплементираат слични иницијативи. Програмата покажа дека јакнењето не е изолирана активност, туку процес во кој дигиталните алатки, коучингот и интеракцијата со заедницата работат заедно за да произведат значајни резултати. Оваа глава ги консолидира лекциите научени во текот на имплементацијата, ги идентификува вообичаените стапици и факторите за успех и ги истакнува практичните насоки за скалирање и одржување на слични програми во различни контексти.

### **4.1 Лекции од имплементацијата**

Една од најзначајните лекции извлечени од EMPOWERING е дека секоја компонента на програмата ги зајакнува другите, создавајќи синергистички екосистем за учење. Дигиталните алатки, како што се сериозната игра за самооценување и структурираните ресурси за учење, ја зголемија свеста на учесниците за нивните вештини и недостатоци. Коучингот помогна да се пренесат овие сознанија во опипливи чекори за развој на кариерата, додека интеракцијата меѓу врсниците преку платформата и групните сесии ја зајакна мотивацијата и поттикнува мрежи што се протегаат надвор од рамките на програмата.

Се издвојуваат неколку практични лекции:

#### **1. Интеграцијата е од суштинско значење**

Учењето, коучингот и вмрежувањето произведуваат најсилни резултати кога се дизајнирани како меѓусебно зајакнувачки процеси. На пример, резултатите од самооценувањето ги насочија учесниците кон релевантни онлајн модули, кои подоцна послужија како точки за дискусија на коучинг сесиите. Ова осигури дека развојот на секој учесник е персонализиран, но сепак поврзан со пошироката структура на програмата. Без оваа интеграција, учесниците може да акумулираат знаење, но не успеваат да го трансформираат во професионален напредок.

## **2. Флексибилноста го поттикнува ангажманот**

Потребите и професионалните реалности на учесниците варираат во голема мера. Со комбинирање на онлајн и елементи во живо, EMPOWERING го направи учеството достапно за жени со разновидни работни распореди и семејни обврски. Фасилитаторите беа во можност да ги прилагодат активностите на локалните реалности - без разлика дали се културни, јазични или секторски - осигурувајќи дека секој учесник може целосно да се вклучи.

## **3. Заедницата го поттикнува учењето**

Активното учество во заедница за учење поттикнува размена на идеи, обезбедува поддршка и создава можности за соработка. Во EMPOWERING, учесниците се поврзаа и дигитално и лично, дозволувајќи им да дискутираат за предизвиците, да споделуваат најдобри практики и да се чувствуваат како дел од поголема професионална мрежа. Овие односи изградија доверба и го зајакнаа чувството на припадност кон пошироко професионално движење.

## **4. Континуираната рефлексивност ја подобрува резултатите**

Вградувањето на рефлексивност и следењето на напредокот им овозможија на учесниците да го следат својот развој, да ги преиспитаат целите и да ги прилагодат своите патишта на учење. За фасилитаторите, механизмите за рефлексивност обезбедија клучен увид во тоа што функционираше и што бараше промена. Оваа култура на рефлексивност ја претвори програмата во жив систем, способен да учи сам од себе.

## **5. Меѓупартнерската соработка ги збогатува резултатите**

Мултипартнерската структура на EMPOWERING, која ги здружува организациите со комплементарна експертиза, се покажа како витална. Секој партнер придонесе со уникатни перспективи, без разлика дали станува збор за дигитални иновации, професионален развој или родова еднаквост. Соработката ѝ овозможи на програмата да остане мултидимензионална и усогласена со потребите и на институциите и на учесниците.

## **4.2 Чести стапици и фактори за успех**

Свеста за предизвиците и факторите за успех е клучна при реплицирање на програмата. Некои вообичаени стапици вклучуваат:

- **Преоптоварување на учесниците** - Иако амбицијата е значајна, премногу содржина или премногу преклопувачки задачи можат да ја намалат мотивацијата. Учесниците имаат најголема корист кога содржината е внимателно одбрана и реално темпирана.

- **Занемарување на вмрежувањето** - Само дигиталната платформа не гради заедница. Активното фасилитирање, учењето од врсници и прекуграничната соработка се неопходни за одржување на моментумот и поттикнување на значајна интеракција.
- **Потценување на ресурсите за коучинг** - Персонализираниот коучинг бара време, емпатија и вешто фасилитирање. Ако ресурсите се ограничени, квалитетот на програмата може да страда, намалувајќи ја способноста на учесниците да го применат она што го научиле во контексти од реалниот свет.
- **Недостаток на адаптација** - Цврстото придржување кон почетниот план може да ја ограничи одзивноста на програмата. Повратните информации од учесниците и периодичната евалуација мора да ги информираат тековните прилагодувања на дизајнот.

Обратно, клучните фактори за успех што ја зајакнуваат имплементацијата вклучуваат:

- Јасно артикулирана визија и структуриран пат на учење
- Интеграција на дигитални алатки, коучинг и вмрежување за создавање кохезивен екосистем.
- Континуирана комуникација меѓу фасилитаторите и учесниците за одржување на усогласеноста и довербата.
- Вградена рефлексивност, повратни информации и документација за поддршка на континуирано подобрување.

Овие фактори заедно поттикнуваат кредибилитет, ангажман и мерливо влијание - услови неопходни за успешна репликација.

### 4.3 Одржливост и скалирање

Иницијативите за зајакнување имаат најголемо влијание кога се одржливи и способни да се скалираат надвор од една група или контекст. Лекциите од EMPOWERING покажуваат дека долгорочната вредност доаѓа и од одржување на врските и од одржување на пристапноста на ресурсите. Клучните стратегии за одржување и скалирање на моделот вклучуваат:

- **Одржување на дигиталниот простор за учење** - Платформата и поврзаните ресурси треба да останат активни, ажурирани и достапни за поранешните учесници, новите учесници и другите засегнати страни. Ова осигурува дека учењето продолжува и новите учесници можат да имаат корист од претходните материјали.
- **Поттикнување на мрежите на поранешни учесници** - Охрабрете ги претходните учесници да останат ангажирани во заедницата.

Поранешните учесници кои остануваат вклучени преку вебинари, менторство на врсници или даваат придонес кон содржината за учење, создаваат самоодржлив екосистем.

- **Следење на долгорочните резултати** - Собирање повратни информации, следење на напредокот во кариерата и документирање на успешните приказни придонесуваат кон информирање на идните прилагодувања на програмата. Анализата што функционира со текот на времето им овозможува на организациите ефикасно да ја подобрат и реплицираат програмата.
- **Прилагодување на локалните и културните контексти** - Секоја регионална или институционална репликација треба да биде доволно флексибилна за да ги одрази културните нијанси, јазичните преференции и динамиката на индустријата. Основните принципи остануваат константни, но испораката треба да биде локално и контекстуално релевантна.

## 4.4 Заклучок

Следејќи ги практичните чекори опишани во овој прирачник, организациите можат да имплементираат програми кои се и реплицирачки и прилагодливи. Иницијативите за јакнење напредуваат кога учесниците се поддржани од интегрирани алатки, водени од вешти тренери и поврзани со поширока заедница за учење. Моделот на EMPOWERING покажува дека вистинското влијание не лежи во индивидуалните компоненти, туку во синергијата помеѓу структурираното учење, личното водство и колаборативното вмрежување, кои заедно поттикнуваат професионален раст, самодоверба и трајно јакнење.

За крај, успехот на секоја иницијатива за јакнење не зависи само од она што го нудите, туку и од тоа како го имплементирате: со внимателно планирање, одговорно прилагодување и одржливо ангажирање на заедницата. Прирачникот дава упатства, но влијанието се јавува кога организациите ги применуваат овие принципи внимателно, на начин што ги задоволува потребите на учесниците и поттикнува континуиран раст.