

القواعد الأساسية – سبرينج بورد

مقتبس من تطوير المرأة من خلال التدريب © ليز ويليس وجيني ديزلي

هناك العديد من القواعد الأساسية التي ستساعدك على تحضير وإجراء برامج تدريبية في تطوير المرأة، وعلى أي مستوى، وفي أي عمق وبأي شكل مهما كان. خذي بعين الاعتبار هذه القواعد الأساسية على مدى الطريق. البعض منها سوف تكون لها تأثيرات محددة، مثل الطريقة لوضع الإستراتيجية الخاصة بك، تحضير البرامج وإجرائها أو تقييمها. البعض الآخر تخص المواضيع من خلال كل جانب من جوانب التنمية التدريبية للمرأة وتأثيرها على أدائك كمدربة، والطريقة التي تعاملين بها المشاركات.

إذا أخذت كل واحدة على حدة، فإنها توفر لك المعايير اللازمة لتقييم الإستراتيجية الخاصة بك ومكان البرامج، والإدارة، والتصميم والأداء الخاص بك. إذا أخذت في الإجمال فإنها توفر نهج كامل لفلسفة التدريب والتنمية. لقد طورت هذه القواعد الأساسية على مدى السنوات الـ 20 الماضية حيث أنها تمثل المكونات الحيوية التي تجعل تدريب تنمية المرأة يكون فعالاً. كل قاعدة موجودة لسبب محدد جداً، ويضغط على المدربة أو منظمة البرنامج. معظم القواعد نوقشت في دورات التراخيص التي تديرها سبرينج بورد الإستشارية. هذا القسم يقدم لكم صورة عامة عبر تقديم كل قاعدة أساسية والنظر في الآثار العملية لكل قاعدة. وهم :

1 القواعد الأساسية

- 1- للنساء فقط
- 2- ترشيح ذاتي
- 3- الشمولية
- 4- عدم إعطاء إجابات سحرية
- 5- الخصوصية (السرية)
- 6- تعادل الفرص
- 7- القيام بخطوات عمل صغيرة
- 8- تقديم نماذج وأمثلة إيجابية
- 9- قبول ما وصلت النساء إليه – إنه برنامجهن
- 10- الحصول على الحد الأقصى للوصول
- 11- الإيمان بهن وتطويرهن
- 12- بناء شبكة العلاقات
- 13- القدوة النموذجية

1. للنساء فقط

قد تم تصميم البرنامج خصيصا من قبل النساء للنساء. ولذلك يجب توظيف ومشاركة النساء فقط في البرنامج. كمدربة أو شخص تقوم بتنظيم التدريب سوف تحتاجين إلى أن تكوني قادرة على فهم، والإجابة على الأسئلة وأظهري الإلتزام على 'النساء فقط' التدريب.

الدورات التدريبية لتنمية المرأة لا تتجح إلا في بيئة ذات جنس واحد إذ أنه توفر مكانا آمنا والذي يمكن أن يثير قضايا المرأة، مع العلم أنهم لن تتعرضن للسخرية أو للمضايقة (لفظيا أو جسديا). إنها بيئة حيث المواضيع والقضايا المشتركة سوف تؤخذ على محمل الجد، وحيث ستكون المشاركات قادرات على مقارنة الملاحظات وكسب التشجيع والدعم.

معظم النساء في جميع أنحاء العالم تعمل في بيئة مختلطة ولكن يتم الفصل بين النساء والرجال في بعض البلدان في العمل. هدفنا هو أن لا نفصل: بدلا من ذلك، التدريب للنساء فقط يمكن أن يحقق الصفات الخاصة اللازمة لمواجهة الواقع من الحياة اليومية، رؤيته في ضوء جديد.

قد نقول إن هذه البيئة الآمنة والداعمة، من السهل أن يتم توفيرها من قبل مجموعة مختلطة، وبعض برامج التطويرتعمل بهذه الطريقة. ومع ذلك، من وجهة نظرنا من تجربة تدريب للنساء فقط ومجموعات مختلطة، وتجربة زملائنا الذكور في تجارب توظيف الرجال فقط ومجموعات مختلطة، نأتي إلى الإستنتاجات العامة التالية.

مجموعة للنساء فقط تستقر بشكل سريع جدا ويوفر بيئة مواتية للتعلم. هناك إنفتاح وتبادل مواقف الحياة على الفور تقريبا. تستطيع النساء في مجموعات مكونة من نساء فقط:

- كسب الدعم من بعضهم البعض
- الإعراف أنهم لسن الوحيدات اللاتي يعانين من المشاكل
- تشجيع بعضهم البعض
- تحقيق حقيقي ومتعمق للعمل وبسرعة
- تحقيق الإنفتاح الملحوظ والدعم والثقة حتى مع مجموعة من الغرباء
- يمكن الحديث عن القضايا الشخصية للنساء فقط مثل التوتر السابق للحيض (PMT) ، وإنقطاع الطمث، وسرطان الثدي والولادة وما إلى ذلك.
- تعرف بأنه حتى في الحالات التي لا تشترك في نفس القضية مع امرأة أخرى يمكنها أن تعترف بأن أي مشكلة لإمرأة أخرى ممكن أن تكون مشكلة لها

مجموعة التدريب من الذكور فقط يستغرق وقتا طويلا ليستقر ويحتاج إلى عملية مختلفة للقيام بذلك. قد تكون هناك تعليقات قبالة بعضهما البعض، وبعيدا عن المدرب. تكثر النكات والمزاح والألعاب،

وتطوير العمل الحقيقي لا يكون ممكنا إلا بعد فترة طويلة من بعد أن يستقروا ويجب أن يكون من المدربين الماهرين.

مجموعة التدريب المختلطة تستقر على نحو أسرع من مجموعة من الذكور والرجال يتصرفون على نحو أفضل. ومع ذلك، فإنه مثل تشغيل برنامجين في آن واحد، المرأة لديها القدرة على العمل بسرعة، وعلى مستوى أعمق من البداية، في حين أن الرجل سيستغرق وقتا للتسوية، ويعيق تقدم المرأة حتى إنهن متأكدات من وجود بيئة آمنة. وتميل النساء إلى دعم وتشجيع أي رجال في المجموعة، حتى لو كان الرجال هم أقلية. حتما، في نهاية المطاف يأخذ الرجال أكثر من نصيبهم العادل من الوقت، وإحتياجات المرأة وقضاياها تأتي في المرتبة الثانية. لذلك، النساء في مجموعات مختلطة، وصورة نمطية، تميل إلى :

- الكبح
- وضع الرجل أولا
- تكون دفاعية أو إعتذارية
- تتكلم أقل
- تعطي مزيد من الوقت لمشاكل الرجال
- تشعرن بأن مشاكلهن مختلفة
- تسمح للرجال لإعداد التقارير

على سبيل المثال: حضر 'تدريب المدربين' 15 امرأة ورجل واحد. الرجل في هذه الحالة كان لا يعرف المواد وكان أقل من النساء من حيث الخبرة ونوعية التدريب. الجميع، بمن فيهم الرجل نفسه والمدرّب، إعتزفوا بهذا. النساء 15 شعرن بالأسف عليه ودربوه وقدموا له مساعدة خاصة. بدا سعيدا بهذا وإستغرق قدرا غير مناسب من الوقت، على حساب المرأة. كان هذا محبطا جدا للمدربة، أعطي التدريب على مستوى أقل من أجل إستيعاب الرجل والمرأة لم تتطور بأقصى قدراتها.

على سبيل المثال: حضر ورشة عمل للوظائف مدتها يوم واحد 38 امرأة ورجلين. خلال النهار لاحظت المدربة أن الأسئلة التي طرحت من قبل المجموعات في التقرير هي الأسئلة التي أثّرت من قبل الرجال في المناقشات، وأن الرجلين قاموا بإستمرار بالإبلاغ عن التقارير مع ملاحظة الدعم من النساء. في منتصف الطريق سألت المدربة: لماذا جورج يقوم بالإبلاغ مرة أخرى؟ 'وكان الجواب صريحا،' لا أحد منا يريد أن يفعل ذلك ، وأنه الرجل. قلنا له إننا نسانده'

في كلا الحالتين، الرجال لم يطلب منها إتخاذ مركز الصدارة. المرأة وضعتهم في دائرة الضوء، وأذعن الرجال. وبالطبع إنتهى التدريب مع التركيز على إحتياجات الأقلية الصغيرة من الرجال.

على سبيل المثال: سلسلة من الدورات التجريبية إقتُرحت أن تكون وسيلة لمساعدة النساء في منظمة واسعة لمزيد من التحرك في السلم الوظيفي، ولكن من أجل تجنب ردود فعل سلبية من الذكور، قرر قسم التدريب أن عدد قليل جدا من الرجال الجيدين من شأنهم أيضا الحضور، وكانت الفكرة هي أن يصبحوا سفراء لمسار العمل وتوفير الدعم. عندما إنتشرت قيمة التدريب والدورات في أنحاء المنظمة، توقف المدراء عن ترشيح النساء، وشرح بدلا منها الرجال. في نهاية المطاف ،

قد إمتلأت الدورات بالرجال الذين بالتأكيد لم يكونوا مستوفيين للمعايير، حتى أن بعض المتدربين كانوا في الـ 18 من العمر! لذلك فالمشروع الذي كان القصد منه أن يكون لتطوير المرأة أصبح يهيمن عليه الرجال.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك:

- عليك أن تكوني على قناعة من قيمة التدريب للنساء فقط.
- عليك أن تكوني على استعداد للدفاع عن برنامج "للنساء فقط"، وعدم السماح بأن يصبح مخطوفا. هذه النقطة تصبح نقطة ضعيفة بوجه خاص عندما تكوني تعدين الإستراتيجية.
- يجب أن تكوني جاهزة لردة فعل محتملة من الذكور: أين برنامج تنمية الرجال؟ (الذي كان الجواب؛ 'الكثير من دورات التنمية هي للذكور!') وقد تكون هناك أيضا حاجة إلى معالجة قضايا تنمية الرجال في مجموعات من الرجال فقط في برنامج المستكشف.
- إذا كنت مدربة، قد تشعرين أنك تحت ضغوط لتقديم برنامج للنساء فقط، سواء كنت شخصا داعمة للفكرة أم لا.
- الرجل لا يمكنه تفعيل البرنامج. يمكنه إعداده، وتصميمه، وتأييده وتغذيته، لكنه لا يمكن إلا أن يكون هناك كزائر أثناء الإستراحات. أو يمكنه أن يعطي فقرة خاصة ومن ثم الذهاب فورا!

الآثار المترتبة عليكم كمدربات خلال البرنامج هي أنكم تحتاجون إلى التأكد من أن :

- الأمثلة والحكايات هي حول المرأة
- المفردات الخاصة بك تكون على علاقة بالمرأة
- المعلومات على طاولة المصادر هي على علاقة بتنمية المرأة
- المشاركات في البرنامج لا تصبحن ضد الرجال -- وهي جملة مفيدة هو أن البرنامج هو في لصالح المرأة ليس معاديا للرجال
- أن تدريكي أن ليس كل النساء داعمات لتدريب للنساء فقط. قبل التدريب ما يقرب من نصف النساء اللاتي شملهن المسح أشارت إلى أنها كانت ضد تدريب للمرأة فقط أو غير مؤكدة حول هذا الموضوع. بعد التدريب أكثر من 97 ٪ قالوا أنهم سوف تنصحن به.

وبعبارة أخرى أن تخلق بيئة مواتية لتعليم المرأة.

2. الترشيح الذاتي

أي شكل من أشكال تدريب التنمية يتطلب قدرا كبيرا من المشاركات لأنها دراسة حول الذات وفي بعض الأحيان عن إحداث تغييرات عميقة في كل من الشخصية وحياة العمل. إنها ليست مجموعة من التقنيات، كما إنها ليست مهارة يمكن حفظها أو نسخها من شخص آخر. التنمية تأتي من الداخل، وتنمو في الإجراءات الخارجية التي تقرر المشاركة إتخاذها. أنت لا تستطيعين إجبار الأشخاص

على تطوير أنفسهم. فمن المستحيل أن تقوم بالعمل التنموي مع شخص لا يريد أن يكون ما لم يكن هناك، بالطبع، عليك اللجوء إلى عملية غسل دماغ!

على سبيل المثال: برنامج يستغرق أربعة أيام في مكان فاخر شملت أربع نساء ممن يعبرون عن سخطهم على وجودهم هناك. (قام مديرهم بإرسالهم لجعله يبدو جيدا.) لقد رفضوا مغادرة البرنامج بطبيعة الحال، لأنهم قرروا أنها ستكون أربعة أيام عطلة ممتعة في مكان جميل، لكنهم أعطوا المادة مستوى من السلبية والسخرية مما أدى إلى تدمير البرنامج. سمحت لهم المديرية بالبقاء لأنها كانت تحاول تنفيذ قاعدة الإيمان بهن وعدم التخلي عن تميتهن. مع فشل هذه القاعدة، أدركت المديرية أنها كانت يجب أن تصر على أن يتركوا البرنامج.

على سبيل المثال: في برنامج لتطوير الذات لمدة يومين، قالت واحدة من المشاركات إنها قد أرسلت من قبل رئيسها (متحمس، عن حسن نية حيث أنه كان متأكدا من أنه سيكون مفيدا لها وأن لديها شكوك وليست متأكدة على الإطلاق من الفائدة. طلب المدرب منها أن تظل منفتحة إزاء مسار المادة ولمناقشة كيف شعرت حول هذا الموضوع مرة أخرى في فترة الغداء. انها فعلت ذلك، وبحلول وقت الغداء كانت مندمجة بشكل جيد مع المجموعة حتى قد نسيت تقريبا لماذا قد أرسلت.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك :

- يجب أن تكون المشاركات في أحسن الأحوال، متحمسات و في أسوأ الأحوال، منفتحات وعلى استعداد للتعلم
- إذا كانت المشاركات متطوعات من المحتمل أن تكن أكثر التزاما وإيجابية بشأن حضور البرنامج

الآثار العملية لكن كمدربات هي ما يلي :

- الدعاية الخاصة بك سواء في المنشورات والملصقات والإنترنت والإنترنت، والإذاعة أو التلفزيون تحتاج لتوضيح أن المرأة يجب أن ترغب أن تكون هناك
- المشاركات المحتملات يجب أن تعرف أن يجب عليهن القيام بأعمال في كتاب العمل بين ورشات العمل
- تحتاج إلى تكريس قدر كبير من الوقت والطاقة للتأكد من أن الأشخاص الصحيحين هم في البرنامج
- إتصالاتك مع الأشخاص المسؤولين عن الترشيحات (الموارد البشرية وتنمية الموظفين والمديرين، إلخ) يجب أن تكون واضحة جدا في هذا الصدد
- تحتاج إلى إكتشاف في بداية البرنامج والسبب الذي جعل المشاركات هناك. إذا اكتشفت أن شخصا ما لا يريد أن يكون هناك، قومي بإجراء محادثة خاصة معها وشرح طبيعة البرنامج، إسألها أن تبقى في البرنامج لوضع ساعات ثم يمكنها المغادرة إذا مازالت غير مقتنعة حول قيمة البرنامج لها
- لا تكون منزعة إذا ما قررت المشاركات أن البرنامج ليس جيدا بالنسبة لهم. طالما أنك قمت بمحادثة معهم عن ذلك، قومي بالسماح لهم بالرحيل. في الواقع شجعيهن عليه.
- اجعلي من السهل على أي شخص لا يريد أن يكون هناك على المغادرة.

- إشرحي عن البرنامج والنتائج التي أي مشاركة قد تكتسبها، مع تشجيع وإقناع، ولكن بدون دفع أي مشاركة إلى حضور برنامج التنمية النسائية ضد إرادتها
- أن تكوني مستعدة للتعامل مع الصعوبات التي تنشأ إذا كان شخص ما موجود محض إرادته. لا يمكنك تجاهل هذا الوضع، و قد تحتاجين إلى إستخدام أسلوب أقوى جراًة!
- يمكنك خلق بيئة إيجابية حقا مع العلم أن كل امرأة تريد فعلا أن تكون هناك
- سوف تشعر النساء أكثر إسترخاء مع العلم كل المشاركات إختارت أن تكون هناك، وهذا سوف يخلق بيئة مواتية للتعلم

3. الشمولية

الكثير من النساء تشغلن حياة معقدة ومشغولة للغاية، وباستمرار تحاولن إيجاد التوازن بين الأدوار المتعددة للطبخ والأم والمرضة والزوجة وسيدة الأعمال، الإبنة، الزوجة، الشريكة إلخ. تدريب تنمية المرأة يقبل المرأة ككل. المرأة التي ينظر إليها في العمل ليست سوى جزء واحد لها. فصل جوانب العمل عن الجوانب الشخصية والمنزلية هو تشويه لواقع حياتها، وسوف يعطي برنامج غير متوازن. وجود الشمولية يعني أيضا أن المرأة يمكنها ربط البرنامج بحالتها الخاصة، مع العلم أن ظروف حياتها ينظر إليها على أنها جزء من البرنامج. هذا مهم بشكل خاص لمجموعة من النساء العائدات إلى العمل بعد إنقطاع طويل، أو المنضمت إلى القوة العاملة لأول مرة -- في أي سن.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك :

- التأكيد على طبيعة البرنامج الشمولية في العلاقات العامة الخاصة بك وفي تقديمك للبرنامج
- تشجيع النساء على ربط كل المضمون بحياتهم ككل.

الآثار العملية لكن كمدربات هي ما يلي :

- تأكدي أن لديك مجموعة واسعة من الأمثلة والحكايات التي تشمل جميع جوانب حياة المرأة
- التأكيد على أهمية التكلم عن جميع الأجزاء من حياتهم عند المناقشة في أي مجموعة
- بحاجة أن تكوني شمولية مع نفسك
- إكشفي عن مجموعة متنوعة من مختلف جوانب الحياة الخاصة بك ولكن يجب أن تكون لديك حساسية للحدود
- تذكرني أن تبقي موضوعية حيث لا يمكنك معرفة كل الجوانب الأخرى من حياة المرأة
- ساعدي على إبقاء التركيز المتوازن بين جوانب كثيرة من حياة المرأة، وإذا أصبحت موجهة نحو أمور المنزل، قدمي أمثلة في العمل، وهكذا

4. عدم إعطاء إجابات سحرية

تأتي النساء إلى برنامج سبرينج بورد لتنمية المرأة مع بعض التوقعات. توقع واحد مشترك هو أنه، خلال هذا البرنامج سوف تكتشفن أو تأخذن نوع من الصيغة السحرية التي سوف تقول لهم بالضبط كيف تعشن ما تبقى من حياتهن. هذا هو في كثير من الأحيان لأنهن شاهدن تغييرات إيجابية في صديقة أو زميلة سبقت لها أن شاركت في البرنامج. بعض النساء متحمسات لتطوير أنفسهن وربما تشعرن أنهم خدعوا عندما يكتشفن أنه لا توجد حلول سحرية لحل ألباز حياتهم. المرأة في كثير من الأحيان تشعر بخيبة أمل عندما تقولي لها لا توجد حلول سحرية لأنها تتوقع أنك سوف توفرين لها النظرية أو المواد التي من شأنها أن تغير حياتها.

ماذا يعني هذا لك:

- جعله واضحا جدا من البداية أنه لا توجد إجابات سحرية بشأن هذا البرنامج، وكوني مستعدة لخيبة أملهم.
- تشجيع المشاركات على الخروج بأفكار عن قضايا فردية.
- حضري الكثير من النصائح العملية وأمثلة وأطابي منهن العمل على إجاباتها.
- لا تقولي للناس ما تعتقدن يجب أن يقوموا به، رأيك مهم ولكنهم بحاجة للعمل بها بأنفسهم.

5. السرية

نحن نتفق دائما على عقد السرية مع النساء في بداية برامج التدريب لتنمية المرأة. فإن ذلك يعني أن المرأة قادرة على مشاركة حالات شخصية وهم يعلمون أنهم لن تخرجن من البرنامج. هذا يتيح لهن التحدث عن أنفسهن وأوضاعهن بحرية حقيقية بدلا من مناقشة حالات إفتراضية. هذا مهم بشكل خاص بالنسبة للنساء اللاتي لم تعناد على حضور دورات أو لمجموعة منخفضة الثقة. كل مشاركة وجميع المدربات والمتكلمات مدرجون في عقد السرية.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك:

- لا يمكن أبدا الحديث عن حالة شخص معين في خارج البرنامج
- لا تقارير عن التقدم المحرز خلال البرنامج أو تقييمات للمرأة سوف تعطى للمنظمة -- يجوز فقط التوضيح ما إذا حضرت أم لا

الآثار العملية لكن كمدربات هي ما يلي :

- إيجاد وسيلة مناسبة ومشجعة للموافقة على العقد في بداية البرنامج. ويجب أن يكون العقد واضح وصريح
- تحديد أي إستثناءات حول إحاطة السرية على سبيل المثال سياسة الشركة على أساس الإنصاف والإحتيال، وخرق القانون وما إلى ذلك.

- تأكدي من أن إعطاءك أي أمثلة من برامج أخرى تحتاج أن تكون منسوبة لمجهول، إلا إذا كنت قد حصلت على إذن من النساء المعنيات.
- قاومي أي إغراء إلى 'إظهار' كيف أن المشاركات يثقن بك كثيرا!
- تذكرني أنه في وقت لاحق قد تجتمعين بالأشخاص الآخرين الذين تحدثوا بموجب عقد السرية. ستحتاجين إلى البقاء منفتحة الذهن عند الإجتماع بهن.
- إتخاذ الإجراء إذا وجدت عقد السرية قد إنتهك
- ذكري المجموعة حول السرية ولا سيما من قبل الضيفات المتحدثات.

6. إثبات الإنصاف

تدريب تنمية المرأة هو لجميع النساء بغض النظر عن العرق أو السن أو الدين أو المكانة الاجتماعية ، والقدرة الجسدية. تطوير مشاركة المرأة في التدريب يهدف الى مساعدة النساء على التغلب على التحيزات التي مروا بها ، لأنهن نساء ، ولكن التمييز على أساس الجنس ليست هي الوحيدة التي تمس المرأة. التدريب الذي نقدمه ينبغي أن يبرهن جميع جوانب المساواة ويشجع النساء من خلفيات واسعة النطاق للعمل معا على تنميتها. و يجب التذكر أيضا أن هذه البرامج موالية للنساء ، وليس ضد الرجال!

ماذا يعني هذا بالنسبة لك :

- فهم 'العدالة' وأثارها في سياق العاطفية والدين والثقافة والتقاليد
- اتخاذ وجهة نظر أوسع من الإنصاف
- وضع برامج للتأكد من أن النساء يشعرون أنهم جزءا من البرنامج على العكس من الاعتقاد بأن هذا البرنامج هو حقا لا يعني شيئا بالنسبة لهم
- دراسة التحيزات الخاصة بك أو الثغرات في علمك حول النساء والعمل للقضاء عليها
- تأكدي من تكافؤ الفرص و تنوعها في المنظمة و تأكدي من قوانين البلد.

الآثار العملية لكم كمدرسين هي ما يلي:

- تحدي بجزم أي الأحكام المسبقة والافتراضات التي يجري تطبيقها على النساء في البرنامج عموما أو لأي أشخاص آخرين
- حضري مجموعة واسعة من الأمثلة التي تمثل طائفة واسعة من النساء وظروفهن وخلفياتهن
- معرفة وتلبية الاحتياجات الخاصة للنساء على سبيل المثال من حيث وصول النساء ذوي الاحتياجات الخاصة أو أن يكون المكان مناسب للجميع من حيث المواصلات أو المتطلبات الغذائية الخاصة الخ
- اهدفي إلى إظهار الرأي القائل بأن 'جميع البشر قادرون على تنمية' ، حتى أولئك الذين يبدوون عالقون جدا.

7. اتخاذ إجراءات -- الخطوات الصغيرة

أي عمل يعد إنجازا. العمل مطلوب ابتداء من اليوم الأول. ولا برنامج من برامج سبرينغ بورد الاستشارية تتوقع من المشاركات إلى الانتظار حتى النهاية لاتخاذ الإجراءات اللازمة. البرامج يتم تشغيلها على مدى أسابيع أو شهور ذلك يعني أنه هناك الوقت لاتخاذ الإجراءات اللازمة وتقديم تقريرها عنها خلال فترة البرنامج. تدوين و تسجيل ما كنت تنوين القيام به عادة ما يعني أنك ستقومين به. تأتي للناس في كثير من الأحيان الأفكار الجيدة التي هي مستوحاة من جزء من البرنامج أو من ضيف شرف ولكن اذا لم تدون في الوقت نفسه فانها سوف تنسى.

الخطوات الصغيرة تمكن المرأة من اكتساب الثقة وهي أسهل بكثير من قفزات كبيرة. خطوة واحدة صغيرة قابلة للتحقيق هو أقل إثارة للخوف من قفزة كبيرة. بطبيعة الحال ، وعند عبور الهاوية، قد يكون هناك في أوقات معينة حاجة الى قفزات كبيرة! خطط العمل بحاجة الى خطوات صغيرة يمكن تحقيقها والأهداف ضخمة هي أقرب منالا اذا تم تقسيمها إلى أجزاء يمكن التحكم فيها.

وإن كنت قد ذكرت مرارا خطوات صغيرة وخطوات كبيرة لن تستطيعي تصنيف ما هو خطوة صغيرة. على سبيل المثال : -- 'أجريت مكالمة هاتفية لشقيقتي' يمكن أن ينظر إليه باعتباره خطوة صغيرة ولكن لو لم أكن قد تحدثت إلى شقيقتي في عشر سنوات يمكن أن يكون قفزة هائلة!

الآثار العملية لكم كمدربين هي ما يلي:

- نسال: ماذا ستفعلين حيال ذلك؟
- تجنب تصنيف خطوة أحدهم على انها 'صغيرة'
- تشجيع المشاركات على طرح أفكارهم من الخطوات التي ينبغي اتخاذها
- تذكري أن أي خطوة أو إجراء تقترينه قد يكون أكثر قيمة من أي اقتراح آخر – لا تفعلي! المشاركات سيعودون ويقولون 'لقد فعلت ما اقترحت و لم يعمل!'
- تشجيع شخص على وشك اتخاذ قفزات كبيرة لتقسيمها الى قفزات صغيرة تسهل ادارتها
- يمكن أن تساعد في تشجيع المشاركات على معرفة إلى أي مدى وصلوا عبر اتخاذ أسلوب الخطوة الصغيرة

8. مثالا يحتذى به

قد تودين أن تكوني مدربة وقائدة ظاهرة أو مدربة غير ظاهرة. إلى أي نوع من المدربات كنت تنتمين فقدرتك على ربط وشرح أن ما تتكلمين عنه ينفع وعن تجربة شخصية. أنت في مقدمة المجموعة.

إذا كنت لا تتابعين بنشاط تنميتك الشخصية وتقومين بتطوير عمالك بينما تحثين الآخرين على القيام بذلك ، فأنت جبانة ومناقفة أو مدمنة عمل نسيت نفسها!

ماذا يعني هذا بالنسبة لك:

- يجب أن تعمل عليه فقط
- حقا أن تعرفي ما هو البرنامج وخصوصا ما هو موجود في المادة المكتوبة
- سوف تنتجين أكثر إذا كنت قد عملت بنفسك

الآثار العملية لكم كمدربين هي ما يلي:

- أعطي أمثلة من كفاحك الخاص والنجاحات والاختافات. على سبيل المثال : في ممارسة الجراحة، عليك أن تكوني مستعدة للمشاركة وقبول أنك قد تخطئين
- الاعتراف عندما تكونين على خطأ!
- تجنب التظاهر بكونك المرأة الخارقة. في الواقع، انه من الافضل لو لم تقومي بالمحاولة!
- الاعتراف عند عدم القدرة على التدريب، إما بسبب المرض جسديا أو نفسيا لانك تواجهين أزمة خاصة بك أو حالة صعبة للغاية
- أن تكوني منفتحة الذهن على النقاش

9. القبول حيث الناس موجودين -- هو برنامجهم

حياة المدربة ستكون سهلة جدا اذا كان الجميع يصل الى البرنامج في الوقت المناسب ويتشارك في مرحلة محددة في حياتهم، مع قاعدة مشتركة بينهم للتفاهم وتنسيق القضايا. الأمر ليس كذلك -- الجميع له مرحلة معينة خاصة بهم ، ومكان في حياتهم ، وليس لنا الحكم بذلك. هذه القاعدة تعني قبول أن حياة الناس ليست أنيقة ونظيفة ، وادراك انه من السهل جدا تصنيف النساء الى فئات. فمن الأهمية القبول التام بمكان و مراحل الناس في حياتهم. لا تقررني أو تحكمني عليهم بأي شكل من الأشكال بسبب أين هم من المراحل.

لو كنت قادرة على رؤية دي في دي (DVD) لحياة امرأة أخرى وسماع التعليق حول كيفية انها تشعر وماذا كانت تفكر في كل لحظة من حياتها ، ثم كنت ستفهمين لماذا هي كذلك وأين هي في حياتها.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك :

- الاستماع و عدم الحكم؛ تقبلي أنه لا يمكنك معرفة قصة حياة المرأة كلها ولذا لن تعرفي لماذا هي كما هي.
- معرفة المواد بشكل جيد، بحيث عندما تقومين بتشغيل هذا البرنامج يمكنك تسريع وابطاء أو الخوض بعمق أكبر، إذا كان شخص ما يحتاج أنت أن تفعلي ذلك.
- فهم حقا ما هي حياة المرأة والعمل. في أحسن الأحوال، قومي بإجراء تدريبات تعريفية مسبقا.

الآثار العملية لكم كمدربين هي ما يلي:

- أن تكوني على علم بأي قضايا التي يمكن أن تناقش
- لديك مخزون كبير من الحكايات والأمثلة الايجابية للاستفادة منها
- التحلي بالصبر والعزم
- لا تسمحني بالسخرية (السخرية هي العدو الرئيسي).
- تحدي الأمثلة والتعليقات السلبية
- تأكدي من حصولك على مساحة كافية للحفاظ على شخصيتك الإيجابية ونشاطك
- استخدمني المفردات والمصطلحات
- استخدمني أمثلة من أقوالهم : ' كما قالت سارة في وقت سابق...'
- كوني حذرة من إخبار القصص المفضلة الخاصة بك بغض النظر عن ما إذا كانت مناسبة
- كوني متقبلة إلى ما تضرر النساء إلى قوله حتى ولو كنت تعتقدن أنك قد سمعت كل هذا من قبل
- كوني مستعدة للتصدي لقضية وإذا كانت تعيق الطريق

10. الوصول إلى الحد الأقصى

هذا هو الغرض كله من سبرينج بورد الاستشارية -- لمساعدة المرأة للوصول إلى تدريب تطويري ذو نوعية جيدة. ليست هناك استثناءات في هذا البيان. لذا ابدأي بجعل البرنامج في متناول الجميع بقدر ما يمكن.

فكري في المكان وكيف يمكن للمرأة الوصول الى هناك. ما هي تسهيلات الصلاة الموجودة للنساء؟ فكري في دورات المياه. ماذا عن المرأة ذو الاحتياجات الخاصة؟ اختيار المكان الذي لا يمكن الوصول إليها سوف تجعل بعض النساء تفترض أن البرنامج ليس المقصود أن يكون لهن. كوني محددة في الدعاية أن البرنامج يشمل جميع النساء وليس فقط مقتصرًا على النساء من وضع معين ، أو تعليم معين، أو من خلفية أو ظروف خاصة ، أو من فئة عمرية معينة أو خبرة.... وهي قائمة لا تنتهي. لماذا نستبعد امرأة معينة؟ ليس هذا الغرض من البرنامج.

يغير الناس حياتهم بأنفسهم ، من خلال تجربة كل شيء ، والتعلم من التجربة ، والانتقال في خطى مهما كانت صغيرة. التركيز على تدريب التنمية للنساء لا يعتمد على النظريات ويعتمد اعتمادًا كبيرًا على الأشياء ومحاولة التعلم من خلال التجربة. اجعلي البرنامج باللغة التي تستخدمونها و سهل المنال يجعله عمليًا.

مع مجموعة متعلمة من النساء يجب أن تكوني قاسية بشكل خاص لوضع الأمور في حيز الممارسة (على سبيل المثال ، في ممارسة تأكيد الذات)، حيث أن المجموعة قد تفضل مناقشة الجوانب المفاهيمية! ومع ذلك ، مرة ومرة أخرى، فإننا نرى بأن التحولات الحقيقية التي تجري هي من خلال التجربة الشخصية و من خلال القيام بدلا عن التفكير. ومع ذلك تلبية النقاش الفكري هو أنه من المهم أن نتأكد من أن النساء "الديهن الصوت" في أشياء جديدة. في كثير من الأحيان بعد البرنامج تقول المشاركات إنه كان يجري تشجيع (تقريبًا دفع في بعض الأحيان) إلى وجود "الصوت"، والتي مكنتهم من التعلم.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك :

- فكري في المكان قبل وقت كاف لبرنامجك
- فهم الإنصاف ، فضلا عن الترتيبات العملية اللازمة للغاية
- ستدرك المشاركة سريعًا وتشعر بأنها مستبعدة اذا شعرت أن شيئًا لم يتم الترتيب له باعتناء.

الآثار العملية لكم كمدرسين هي ما يلي:

- تسوية المكان في وقت مبكر بحيث يمكن الوصول إليها بسهولة
- احرص على أن المادة الدعائية مناسبة والتفكير بعناية في كيفية الوصول إلى الجميع -- تذكري ليس الكل يمتلك الإنترنت أو الإنترنت
- حددي "المتحكمين" داخل المنظمات و حاولي التقليل من نفوذهم
- اندمجي مع المشاركات و لا تتنافسي معهن

- اطلبى للمشاركات ما يحتاجون اليه للوصول إلى المواد والبرامج
- استخدمى القليل من الناحية النظرية (على سبيل المثال لإدخال موضوع جديد) و انتقلى الى الناحية العملية بسلاسة
- اجعلى النقاشات متواضعة عن طريق طرح أمثلة حقيقية أو من خلال محاولة الأمور فى مجموعات صغيرة.
- استخدمى أمثلة حقيقية وحكايات مناسبة للمجموعة التى تعملين معها
- رفض مناقشة حالات افتراضية
- اعطى أمثلة حقيقية. قومى بتسجيل الأمثلة التى تسرد والتى يمكنك استخدامها فى برنامج آخر (التأكد من أن هوية المرأة محمي).

11. الإيمان بهن وتطويرهن

تدريب تنمية المرأة معني بشكل خاص بتنمية الثقة بالنفس واحترام الذات، ولذلك إظهار الاحترام هو عامل رئيسي. مهما كانت فترة البرنامج قصيرة و مهما كانت المشاركات لا يتجاوزن مهما كان كرهك لهم ولكن الكثير منهم شخصيا ، يجب عليك دائما يعتقدون انهم قادرون على أكثر وأفضل ، وأنها سوف تتغير عندما تكون جاهزة. ومن واجبك أن تؤمنى بهم أكثر مما كانوا يعتقدون في أنفسهم.

مهمتك هي أن تبني على المستويات الحالية من المهارات ، والتصميم والثقة والشجاعة عبرالتحدي. أنت لست هناك لتحطيم نفسيات المشاركات عمدا و تخويفهم أو الحد من مزيد من الثقة، من أجل بناء إعادتها مرة أخرى. نحن ندرك أن هناك من المدربين والخبراء الاستشاريين الذين يعملون على هذا الأساس ، ولكن لا يوجد مكان لهم في تدريب التنمية للنساء.

إذا كان البرنامج إنمائي حقيقي، فإنه سيتم إشراك المرأة في 'تمتد' و جعلها القيام بأشياء لم يكن بإمكانها فعلها من قبل. هذا ليس بالضرورة أمرا مريحا. 'التمدد' يعني تحقيق أكثر قليلا مما كنت قد فعلت من قبل. مثل التمدد جسديا ، فإنها تحتاج إلى أن يتم ذلك بشكل تدريجي وبخطوات صغيرة. فالتمدد الجسدي الفجائي يؤدي إلى آلام العضلات؛ فان التمدد التنموي الكبير جدا يؤدي إلى الألم العاطفي. عادة يستحمل الناس قليلا من الألم إذا كانوا يعرفون أنهم يتحسنون!

أنت لست هناك لتوفير التسلية الخفيفة. وليس المشاركات موجودات لارضاءك. انها شراكة بينك وبين المجموعة ، ولكن في نهاية المطاف هو برنامجهم. يجب عليهم ان يعلموا انها قضاياهم التي يجري تناولها و استخدامها.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك:

- احترام خصوصية المرأة في الايمان بنفسها
- لا تتخلي عن أي شخص
- نعتقد أنها سوف تتغير عندما تكون جاهزة.

الآثار العملية لكم كمدربين هي ما يلي:

- لا تحكمي على الشخص كشخص. يجب عليك استخدام حكمك على سلوكهم (وخاصة عند التدريب على تأكيد الذات) ، ولكن لا تحكمي عليهم كشخص
- كوني صبورة أو بالأحرى كوني مهتمة ثم انتظري!
- تذكرني أهدافك في إدارة التدريب، ستحصلين على نتائج أفضل من بناء ما يصل الناس
- قاومي إغراء أن الادلاء بتعليق ذكي على حساب شخص اخر
- تأكدي من أن التعليقات السلبية تعطى بطريقة بناءة
- أعطي الكثير من التشجيع والثناء

- تعاملني بحزم مع السخرية والتهكم
- قومي بالنقاش عندما تكون المرأة بحاجة إلى تحدي
- قومي بأنشطة "تمدد" أنشطة حتى عندما تكون ليست شعبية
- قومي بأنشطة بناء الثقة حتى اذا كانوا بحاجة الى الاقناع للقيام بها
- ادفعي الناس قليلا سواء على المستوى الفردي أوفي المجموعة
- احذري من الإفراط لمجرد إرضاء نفسك
- ابعي 'تمدد' نفسك.

12. شبكات التعارف

التواصل هو جزء لا يتجزأ من تنمية المرأة؛ أي تواصل هو من أجل تنميتها وليس لتطوير أحد أفراد العائلة أو صديق. تحتاج المرأة إلى التشجيع على التواصل والاستفادة المثلى من الفرص لبناء علاقات جديدة أو الحصول على المزيد من المعلومات عن الأسماء الموجودة لديها. التفكير بشكل إيجابي في وسيلة التواصل حول كل جانب من جوانب التدريب ابتداءً من تمارين ما قبل بداية البرنامج و انتهاءً بأنشطة ما بعد انتهاء البرنامج يزيد من نطاق واستخدام الاتصالات.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك :

- استخدام كل فرصة لبناء مهاراتهم في التواصل.
- تحقيق أقصى استفادة من التواصل عبر البرنامج وخاصة في ربط المشاركات الأخريات إذا كان ذلك جزءاً من الهدف من تشغيل البرنامج
- بناء الشبكات الخاصة بك وتوسيع آفاقك.

الآثار العملية لكم كمدرسين هي ما يلي:

- ابق قائمة الاتصال الخاصة بك من الشبكات النسائية المحلية و ضعي المعلومات المتعلقة بها على طاولة الموارد
- تشجيع المشاركات على التواصل مع بعضهن وتحفيزهن على تبادل أرقام الهواتف وعناوين البريد الإلكتروني
- تطبيق معظم تمارين التواصل
- التفكير في وسيلة التواصل بين 'لا أعرف ، لكنني أعرف شخص يعرف'
- تشجيع النساء على إنشاء شبكة خاصة بهم -- اجتماع واحد فقط بعد البرنامج
- السماح لهم بتعيين أهدافها وعلى طريقتهم
- منحهم الدعم المعنوي والتشجيع

13. قدوة

القدوات يعطونا صورة لكيف قد نكون، أو كيف لا نريد أن نكون. لا يوجد ما يكفي من قدوات في المنظمات. لذلك اغتني كل فرصة لعرض مجموعة واسعة من النساء من المنظمة كقدوات كمتحدثين ، تتحدثن عن مستقبلهن المهني والتنمية. لا تنسي نفسك كقدوة يحتذى بها. القدوات تلهم النساء الأخريات إلى العمل.

ماذا يعني هذا بالنسبة لك :

- تحديد النساء القدوات في مجموعتك المستهدفة
- اشمال نساء قدوات يحتذى بهن في كافة البرامج

الآثار العملية لكم كمدرسين هي ما يلي:

- كوني على بينة من نوع الدور الذي تقومين به كقدوة واعرفي نقاط القوة وأين هي الثغرات أو نقاط الضعف في تجربتك
- اشمال مجموعة متنوعة من القدوات تحتذى بهن من مختلف الأعراق والأديان والأعمار والقدرات
- تشجيع المشاركات من البرامج السابقة إلى أن تكون قدوة لغيرها في المستقبل
- معرفة كيفية غيرهن من النساء قمن بالتغلب على العقبات واستخدام قصصهم
- ابقى إيجابية ومتفائلة باعتبارك قدوة تحتذى به -- انها معدية.