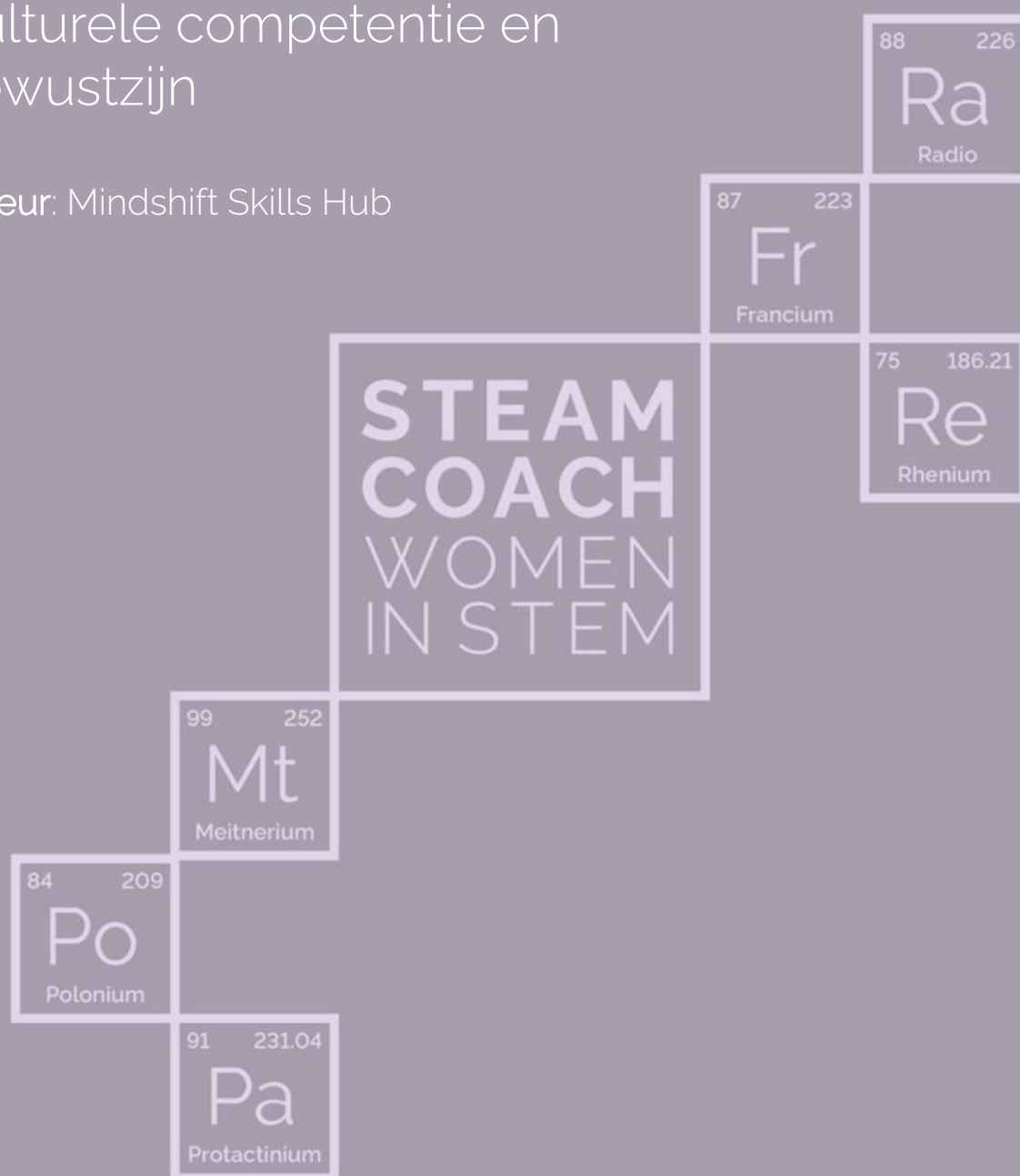


Diversiteits- en genderbewust programma voor permanente professionele ontwikkeling

Face-to-face workshops
Culturele competentie en
bewustzijn

Auteur: Mindshift Skills Hub



Co-funded by
the European Union



Begeleiding voor trainers	4
Trainingssessies	5
1. Culturele stereotypen aanvechten	5
Hand-out 1: Kaarten met vooringenomenheidsscenario's.....	8
Hand-out 2: Reflectieblad over stereotypen	14
2. Het onzichtbare doorbreken	15
Hand-out 3: Kaarten met scenario's voor microagressie	18
Hand-out 4: De ladder van impact.....	20
Didactisch advies.....	21
Hoe begeleiden	23
Casestudy.....	27
Oproep tot actie	30
Motiverend en promotiemateriaal.....	33
Referenties.....	34

STEAM Coach-consortium, augustus 2025	
Nederland	Brainport Development
Portugal	Mindshift Skills Hub
Duitsland	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
Bulgarije	Bimec
Spanje	Agrupación Empresarial Innovadora De Fabricantes De Muebles Y Afines de la Región de Murcia



Dit document is het resultaat van WP3 Learning hub & Professional development for diversity – onder leiding van Mindshift Skills Hub, die verantwoordelijk is voor de algehele conceptualisering en het ontwerp. Dit werk valt onder een Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs de standpunten van de Europese Unie of het Europees Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA) weer. De Europese Unie en het EACEA kunnen hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

Richtlijnen voor trainers

Deze reeks face-to-face trainingssessies en competentiegebiedtools maakt deel uit van het diversiteits- en genderbewuste programma voor continue professionele ontwikkeling dat is ontwikkeld in het kader van het STEAM Coach-project. Het materiaal is bedoeld om trainers te ondersteunen bij het bevorderen van inclusieve, reflectieve en gendersensitieve praktijken binnen STEM-TVET-omgevingen, met een specifieke focus op culturele competentie en bewustzijn. Het document omvat:

- ☑ Twee gestructureerde trainingssessies met duidelijke doelstellingen, stapsgewijze instructies en interactieve activiteiten met bijbehorende hand-outs en activiteitentools.
- ☑ Een didactisch adviesblad met tips voor facilitatie en inclusieve communicatiestrategieën.
- ☑ Een handleiding die trainers en facilitators ondersteunt bij het toepassen van een intersectionele en cultureel responsieve aanpak tijdens trainingssessies.
- ☑ Een casestudy van goede praktijken die effectieve praktijken illustreert om genderinclusie in STEM te bevorderen. Deze biedt inspiratie en praktische inzichten die kunnen worden aangepast aan andere contexten.
- ☑ Een sjabloon voor een oproep tot actie die deelnemers aan de trainingssessies en hun teams (indien van toepassing) helpt om inzichten uit de training om te zetten in concrete acties en gezamenlijke toezeggingen voor inclusieve verandering.
- ☑ Motiverend promotiemateriaal met visuele inhoud (bijv. infographics, posters) dat het bewustzijn vergroot, stereotypen aan de kaak stelt en een bredere betrokkenheid bij de doelstellingen van het CPDP aanmoedigt.

Vóór training	Tijdens training	Na training
• Bekijk beide trainingssessies om inzicht te krijgen in de structuur, doelstellingen en opbouw • Pas voorbeelden of materialen (bijv. scenariokaarten, hand-outs) indien nodig aan uw nationale of institutionele context • Lees het didactisch advies en de handleiding om vertrouwd te raken met inclusieve faciliteringsstrategieën en taalgebruik	• Volg de stapsgewijze instructies onder elke sectie • Moedig een open, respectvolle dialoog aan. Raadpleeg de didactische tips als er gevoelige kwesties aan de orde komen	• Nodig deelnemers uit om de Call to Action-tool in te vullen om hen te helpen hun kennis om te zetten in haalbare doelen • Overweeg het gebruik van motiverend materiaal om de betrokkenheid binnen instellingen of netwerken te versterken

Trainingssessies



1. Culturele stereotypen uitdagen

Focus van de training	Culturele vooroordelen en stereotypen
Doelstellingen	▪ Belangrijke begrippen zoals culturele vooroordelen en stereotypen definiëren ▪ Erkennen hoe culturele vooroordelen de deelname aan STEM-TVET beïnvloeden ▪ Nadenken over persoonlijke en systemische vooroordelen die van invloed zijn op besluitvorming ▪ Strategieën identificeren om inclusieve leer-/werkomgevingen te creëren
Doelgroep	Leiders in TVET/VET Trainers/instructeurs Loopbaanbegeleiders/R&D-professionals
Duur	90 minuten
Materialen	Hand-out 1: Kaarten met voorbeelden van vooroordelen Hand-out 2: Reflectieblad over stereotypen Casestudy: Women's Technology Empowerment Centre (W.TEC) PC, projector, flip-overs, plakbriefjes, stiften, enz.

INSTRUCTIES

Stap 1. Introductie & ijsbreker (10 minuten)

- Introduceer het doel van de workshop: culturele vooroordelen in STEM-TVET onderzoeken en ter discussie stellen. Benadruk dat de sessie een oordeelvrije ruimte is voor reflectie, leren en groei.
- Voer de ijsbreker uit: "Een stereotype dat ik heb gehoord...", waarbij je deelnemers uitnodigt om in stilte te reageren op het volgende:
"Schrijf één stereotype op dat je bent tegengekomen of hebt gehoord over vrouwen of ondervertegenwoordigde groepen in STEM – tijdens een opleiding, op de werkplek of in het dagelijks leven."
- Gebruik plakbriefjes, indexkaartjes of kleine stukjes papier. Zorg voor anonimiteit als dit gezien de groepsgrootte of setting prettiger is.
- Verzamel een paar notities en lees er 2-3 hardop voor (zonder namen te noemen). Als je een flip-over of bord gebruikt, groepeer dan vergelijkbare stereotypen, bijvoorbeeld op thema: technische vaardigheden, leiderschap, rollen, enz.
- Vraag de deelnemers: **"Welke impact kunnen dit soort overtuigingen hebben op leerlingen of professionals in STEM?"**. Laat 2-3 mensen kort hun mening geven. Bevestig de bijdragen en ga verder met de volgende stap.

Stap 2. Presentatie: inzicht in culturele vooroordelen (15 minuten)

- Geef de deelnemers een gemeenschappelijk begrip van culturele vooroordelen en stereotypen aan de hand van herkenbare voorbeelden uit de STEM-TVET-context, waarbij u het volgende behandelt:
 - Kernbegrippen (culturele vooroordelen, stereotypen, enz.)
 - 2-3 korte voorbeelden uit echte STEM-TVET-situaties:
"Meisjes worden vaak afgeschrikt van modules op het gebied van mechanica of programmeren, ondanks dat ze evenveel aanleg hebben."
"Slechts 18% van de stagiairs in de techniek in de EU is vrouw."
"Technische recruiters gaan er onbewust vanuit dat mannen meer 'hands-on' zijn."
 - Relevant verhaal – uit eigen ervaring of een nationaal geval – dat illustreert hoe culturele vooroordelen of stereotypen een student, collega of wervingsproces hebben beïnvloed.
- Moedig een paar deelnemers aan om kort hun mening te geven: **"Komt dit overeen met uw ervaring? Waar heeft u dit soort dingen gezien in uw werk- of leeromgeving?"**

Stap 3. Groepsactiviteit: vooroordelenscenario's (25 minuten)

- Verdeel de deelnemers in kleine groepen (3-5 personen).
- Geef elke groep **Hand-out 1**: Kaarten met vooroordelenscenario's.
- Vraag de groepen om de volgende vragen te bespreken (deze moeten ook op de kaart worden afgedrukt of op een flip-over worden geschreven):
 - Wat is de vooringenomenheid of het stereotype in deze situatie?
 - Wie wordt hierdoor beïnvloed – en op welke manier?
 - Welke aannames worden er gedaan?
 - Welke inclusieve reactie of actie zou kunnen helpen?
 - Hoe zou een trainer, leidinggevende of collega de situatie kunnen veranderen?
- Moedig hen aan om zich te verdiepen in de impact van het scenario, niet alleen in wat er aan de oppervlakte gebeurt.

Stap 4. Delen en bespreken van casestudy's (15 minuten)

- Nodig de groepen uit om hun reflecties te delen en vraag elke groep om kort het scenario dat ze hebben geanalyseerd te presenteren, met één belangrijk punt of inzicht.
- Faciliteer een groepsoverschrijdende discussie over:
 - "Welke patronen komen naar voren in de scenario's?"
 - "Weerspiegelen deze scenario's situaties die u hebt gezien of meegemaakt?"
 - "Wat zou het leiderschap of het institutionele beleid anders kunnen doen?"
 Leg verbanden tussen de individuele scenario's en systemisch gedrag, overtuigingen of organisatiecultuur.
- Introduceer casestudy 1. Women's Technology Empowerment Centre (W.TEC) en benadruk hoe systemische verandering in de praktijk kan plaatsvinden, niet alleen door middel van vaardigheidstraining, maar ook door diepgewortelde overtuigingen ter discussie te stellen en nieuwe ondersteunende ecosystemen op te bouwen.

Stap 5. Individuele actie: reflectie op stereotypen (15 minuten)

- Deel Hand-out 2 uit: Reflectieblad over stereotypen. Geef een kort overzicht van de verschillende onderdelen. Moedig deelnemers aan om eerlijk en praktisch te zijn in hun antwoorden – ze hoeven niet alles op te lossen, maar alleen een bewuste stap te zetten.
- Moedig de deelnemers aan om de volledige tijd te gebruiken om te schrijven en na te denken.
- Vraag 1-2 vrijwilligers om hun reflectie te delen. U kunt ook de deelnemers vragen om één woord uit hun actie op een plakbriefje of prikbord te schrijven als een collectief gebaar van betrokkenheid.

Stap 6. Evaluatie en conclusie (10 minuten)

- Vat de belangrijkste onderwerpen van de sessie samen met betrekking tot de impact van culturele vooroordelen en stereotypen in STEM-TVET-omgevingen.
- Vraag de deelnemers om deze vraag op een post-it of een digitaal bord te beantwoorden:
 - "Ik zal..."
 Moedig korte, persoonlijke, positieve affirmaties aan – iets wat ze zich verbinden te doen, te oefenen of waarin ze geloven om vooruit te komen. Voorbeelden zijn:
 - "Ik zal mijn mening geven als ik bevooroordeelde opmerkingen hoor."
 - "Ik zal een vrouwelijke studente in de techniek begeleiden."
 - "Ik zal aannames ter discussie stellen, te beginnen met mijn eigen aannames."

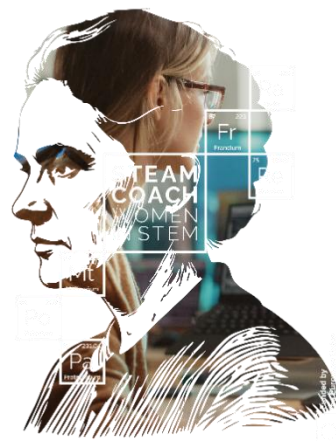
Hand-out 1: Kaarten met vooroordelenscenario's

Scenario 1: De standaarddemonstrant

Lees het scenario zorgvuldig door in je groep en bespreek de volgende vragen:

- Wat is de vooringenomenheid of het stereotype in deze situatie?
- Wie wordt hierdoor beïnvloed – en op welke manier?
- Welke aannames worden er gedaan?
- Welke inclusieve reactie of actie zou kunnen helpen?
- Hoe zou een trainer, leidinggevende of collega de situatie kunnen veranderen?

Kijk niet alleen naar het gedrag, maar ook naar de overtuigingen en onderliggende organisatorische normen die in het scenario tot uiting komen.



In een praktische robotica-training selecteert de instructeur regelmatig mannelijke studenten om demonstraties van apparatuur te leiden, terwijl vrouwelijke studenten wordt gevraagd aantekeningen te maken of als tijdwaarnemers op te treden. Na verloop van tijd wordt dit patroon genormaliseerd. Vrouwelijke studenten beginnen zichzelf uit technische rollen te selecteren en geven aan het einde van de cursus aan minder vertrouwen te hebben in machines.

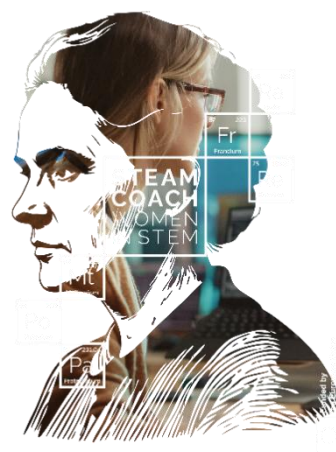
Hand-out 1: Kaarten met vooroordelenscenario's

Scenario 2: Aannames bij werving

Lees het scenario zorgvuldig door met je groep en bespreek de volgende vragen:

- Wat is de vooringenomenheid of het stereotype in deze situatie?
- Wie wordt hierdoor beïnvloed – en op welke manier?
- Welke aannames worden er gedaan?
- Welke inclusieve reactie of actie zou kunnen helpen?
- Hoe zou een trainer, leidinggevende of collega de situatie kunnen veranderen?

Kijk niet alleen naar het gedrag, maar ook naar de overtuigingen en onderliggende organisatienormen die in het scenario tot uiting komen.



Tijdens een panelgesprek voor een stageplaats als monteur merkt een senior medewerker op: "We behalen meestal betere resultaten als we jongens werven voor de praktische functies – zij zijn gewoon van nature meer vertrouwd met gereedschap." Niemand betwist deze uitspraak. De vooringenomenheid beïnvloedt de selectiebeslissingen en het programma blijft een onevenredig laag aantal vrouwelijke deelnemers zien.

Laan het scenario maar volledig de overkant op, en er is nog steeds

- Wat is de vooringenomenheid of het stereotype in deze situatie?

- 

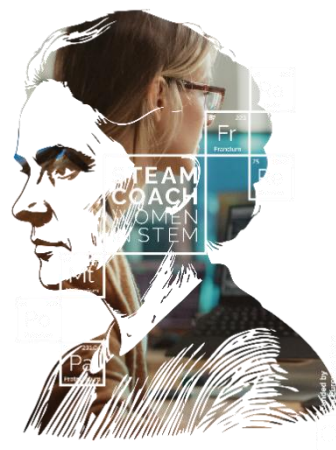
Hand-out 1: Kaarten met voorbeelden van vooringenomenheid

Scenario 4: Veiligheid in stilte

Lees het scenario zorgvuldig door in je groep en bespreek de volgende vragen:

- Wat is de vooringenomenheid of het stereotype in deze situatie?
- Wie wordt hierdoor beïnvloed – en op welke manier?
- Welke aannames worden er gedaan?
- Welke inclusieve reactie of actie zou kunnen helpen?
- Hoe zou een trainer, leidinggevende of collega de situatie kunnen veranderen?

Kijk niet alleen naar het gedrag, maar ook naar de overtuigingen en onderliggende organisatorische normen die in het scenario tot uiting komen.



In een overwegend mannelijke opleiding werktuigbouwkunde krijgt een vrouwelijke stagiaire regelmatig subtiële maar ondermijnende opmerkingen van collega's te horen, zoals 'Weet je zeker dat je dat kunt tillen?' of 'Dit is misschien iets te technisch voor jou'. Hoewel deze opmerkingen niet openlijk agressief zijn, creëren ze een vijandige leeromgeving. De trainer merkt dit op, maar vermijdt het om er iets van te zeggen, uit angst voor 'drama'.

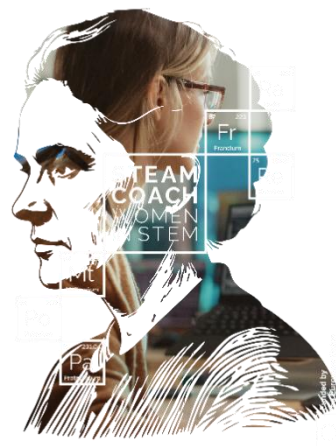
Hand-out 1: Kaarten met vooroordelenscenario's

Scenario 6: De feedbackfilter

Lees het scenario zorgvuldig door in je groep en bespreek de volgende vragen:

- Wat is de vooringenomenheid of het stereotype in deze situatie?
- Wie wordt hierdoor beïnvloed – en op welke manier?
- Welke aannames worden er gedaan?
- Welke inclusieve reactie of actie zou kunnen helpen?
- Hoe zou een trainer, leidinggevende of collega de situatie kunnen veranderen?

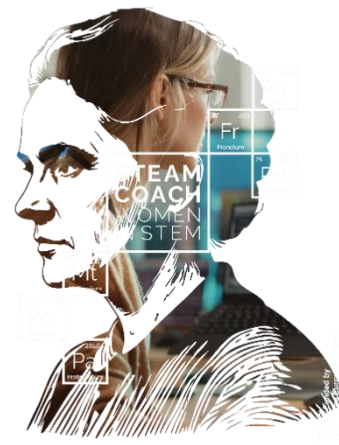
Kijk niet alleen naar het gedrag, maar ook naar de overtuigingen en onderliggende organisatienormen die in het scenario tot uiting komen.



Tijdens een functioneringsgesprek worden mannelijke stagiairs geprezen om hun probleemoplossend vermogen, besluitvorming en leiderschap. Vrouwelijke stagiairs, ondanks dat ze vergelijkbare resultaten behalen, worden gecompimenteerd omdat ze 'betrouwbaar' en 'beleefd' zijn of 'een goede houding' hebben. De manager is zich niet bewust van deze ongelijkheid, totdat een vrouwelijke stagiaire vraagt: 'Wat moet ik verbeteren om als technisch bekwaam te worden gezien?'

Hand-out 2: Reflectieformulier over stereotypen

Dit reflectieblad is bedoeld om u te helpen genderstereotypen of vooroordelen te identificeren die u in uw opleiding of beroepssituatie bent tegengekomen. U wordt gevraagd kritisch na te denken over hoe dit uw omgeving beïnvloedt en u te committeren aan een praktische actie die dit vooroordeel aanvecht of verandert. Uw reflecties zijn persoonlijk en worden niet gedeeld, tenzij u daar zelf voor kiest.



Een vooroordeel of stereotype dat mij in mijn context is opgevallen, is:	
Een actie die ik zal ondernemen om dit aan te vechten is:	
Ik ben van plan deze actie te ondernemen door:	
Iemand die mij kan ondersteunen of aanmoedigen om dit door te zetten is:	
Hoe ik weet of deze actie effect heeft (of moet worden aangepast):	

Bewaar deze reflectie als persoonlijke leidraad. Misschien wil je er in toekomstige sessies of coachinggesprekken op terugkomen.

2. Het onzichtbare doorbreken



Focus van de training	1.2 Onbewuste vooroordelen, microagressies, mitigatie
Doelstellingen	▪ Definieer onbewuste vooroordelen en microagressies duidelijk en in hun context ▪ Identificeer hoe deze dynamiek zich manifesteert in STEM-TVET-training en leiderschap ▪ Analyseer de cumulatieve impact van microagressies op leerlingen en professionals ▪ Respectvolle reacties en onderbrekingsstrategieën oefenen in praktijksituaties ▪ Zich inzetten voor persoonlijke en organisatorische acties om vooroordelen te verminderen en inclusie te bevorderen
Doelgroep	Leiders in TVET/VET Trainers/instructeurs HR-professionals/teamleiders Bedrijfseigenaren/leidinggevenden Loopbaanbegeleiders/R&D-professionals
Duur	90 minuten
Materiaal	Video: Hoe microagressies te vergelijken zijn met muggenbeten www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450 Hand-out 3: Kaarten met scenario's van microagressies Hand-out 4: De ladder van impact PC, projector, flip-overs, plakbriefjes, stiften, enz.

INSTRUCTIES

Stap 1. Introductie & ijsbreker (10 minuten)

- Voer de ijsbreker uit: "Het muggenmoment" en laat de video "Hoe microagressies lijken op muggenbeten" zien. U kunt ook een citaat geven dat een microagressie beschrijft en de deelnemers vervolgens vragen hier in stilte over na te denken:
 "Denk aan een moment waarop iemand iets zei of deed waardoor je je subtiel buitengesloten voelde, ook al was dat niet zo bedoeld."
- Geef de deelnemers plakbriefjes of indexkaartjes waarop ze in een paar woorden kunnen beschrijven hoe dat moment voelde, zonder namen of volledige verhalen.
- Lees 2-3 anoniem voor en vraag:
 Wat zou de langetermijnpact van dit soort momenten kunnen zijn op iemands deelname, zelfvertrouwen of stem in een STEM-leer- of werkomgeving?
 Vraag om 2-3 korte bijdragen voordat u verdergaat met de inhoud.

Stap 2. Presentatie: onbewuste vooroordelen en microagressies begrijpen (15 minuten)

- Geef de deelnemers een duidelijke uitleg over:
 - **Onbewuste vooroordelen:** automatische, aangeleerde associaties of aannames
 - **Microagressies:** subtiele, vaak onbedoelde opmerkingen of handelingen die vooroordelen of uitsluiting communiceren
 - Het verschil tussen **intentie** en **impact**
- Geef 2-3 korte voorbeelden die relevant zijn voor STEM-TVET-omgevingen:
 "Wauw, je klinkt niet als een ingenieur!"
 "Waar kom je echt vandaan?"
 "Ze kan goed met mensen omgaan – misschien is ze beter geschikt voor administratief werk dan voor veldwerk."
 (Voeg meer voorbeelden toe)

Stap 3. Groepsactiviteit: De ladder van impact (40 minuten)

- Verdeel de deelnemers in kleine groepen (3-5 personen).
- Geef elke groep:
 - Hand-out 3: Kaart met scenario's van microagressie
 - Hand-out 4: Sjabloon voor de ladder van impact (een diagram met 5 stappen)
- Leg uit dat de deelnemers het scenario zullen doorlopen met behulp van de ladder van impact om te ontrafelen hoe een enkele microagressie in de loop van de tijd kan escaleren. Op de ladder leidt elke stap tot een discussie:
 - Wat is er gebeurd? (de microagressie of het bevooroordeelde gedrag)
 - Welke aannames liggen hieraan ten grondslag?
 - Wat is de onmiddellijke impact op de betrokken persoon?
 - Welke langetermijneffecten kunnen er ontstaan als dit zich herhaalt of wordt genegeerd?
 - Welke interventie, ondersteuning of verandering zou de schade kunnen beperken?
- Moedig groepen aan om de emotionele, sociale en professionele gevolgen te onderzoeken, en niet alleen een oppervlakkige analyse te maken.
- Vraag elke groep om kort een reactie op hun scenario uit te beelden met respectvol en inclusief taalgebruik. Hun rollenspel moet laten zien hoe een collega, trainer of

omstander de microagressie op constructieve wijze kan onderbreken of erop kan reageren.

- Vraag na elke korte presentatie:
 - "Wat maakte deze reactie effectief?"
 - "Hoe zou iemand de situatie anders kunnen de-escaleren of ombuigen?"
 - "Wat zou je in het echte leven met vertrouwen kunnen zeggen?"
-

Stap 5. Individuele actie: inclusieve mindmap (15 minuten)

- Deel blanco papier en stiften of pennen uit. Laat de deelnemers een mindmap tekenen met "Inclusieve praktijk" in het midden. Daaromheen moeten ze takken toevoegen voor:
 - "Wat ik kan doen" (acties, gedrag, lichaamstaal)
 - "Wat ik kan zeggen" (inclusieve of onderbrekende taal)
 - "Wat ik niet meer zal doen" (gewoontes, grappen, aannames)
 - "Wie ik kan beïnvloeden" (studenten, collega's, team, leidinggevenden)
 - Moedig de deelnemers aan om eerlijk en specifiek te zijn, want het gaat hier niet om perfectie, maar om persoonlijk bewustzijn en vooruitgang.
 - Optioneel: vraag deelnemers om in tweetallen een of twee punten uit hun kaart te delen die zij het belangrijkste of meest verrassend vinden.
-

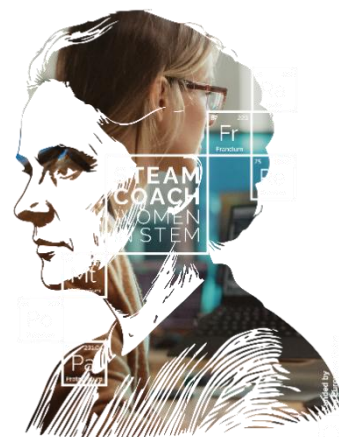
Stap 6. Evaluatie & conclusie – "Ik laat het niet voorbijgaan"-uitdaging (10 minuten)

- Vat de kernthema's van de sessie samen:
 - Onbewuste vooroordelen zijn automatisch, maar ze doorbreken is bewust
 - Microagressies lijken misschien klein, maar ze stapelen zich op
 - Iedereen heeft de kracht om verandering teweeg te brengen, door bewustwording, taalgebruik en moed
 - Deel plakbriefjes uit of gebruik een digitaal bord. Vraag de deelnemers om de zin af te maken: "De volgende keer dat ik vooringenomenheid hoor of zie, laat ik het niet voorbijgaan omdat..."
 - Lees er een paar anoniem voor om de sessie af te sluiten met een gedeeld doel en gemeenschapszin.
-

Hand-out 3: Kaarten met scenario's van microagressies

Instructies voor facilitators:

Knip één scenario per groep uit en deel deze uit. Dit zijn korte, realistische voorbeelden uit STEM-TVET-omgevingen, bedoeld om na te denken over onbewuste vooroordelen en microagressies. U kunt deze aanpassen of lokaliseren op basis van uw context. Als alternatief kunt u deze ook projecteren.



Scenario A – Verrast door competentie

Een vrouwelijke studente presenteert een succesvol robotica-prototype. Een mannelijke docent zegt: "Wauw, dat is indrukwekkend – dat had ik niet verwacht van iemand met jouw achtergrond."

Instructies: Gebruik dit scenario om de Ladder of Impact in uw groep te voltooien. Bespreek hoe onbewuste aannames inclusie beïnvloeden en hoe deze patronen kunnen worden doorbroken.

Scenario B – Accent als barrière

Tijdens een groepspresentatie spreekt een teamlid met een opvallend accent. Na afloop zegt een collega: "Je bent slim, maar misschien moet iemand anders de volgende keer presenteren. Het is moeilijk om je te verstaan."

Instructies: Gebruik dit scenario om de Ladder of Impact in je groep te voltooien. Bespreek hoe onbewuste aannames inclusie beïnvloeden en hoe deze patronen kunnen worden doorbroken.

Scenario C – De standaardleider

In een gemengd groepsproject wordt een mannelijke deelnemer automatisch door de trainer aangesproken als de teamleider, ondanks dat een ander lid de leiding heeft genomen.

Instructies: Gebruik dit scenario om de Ladder of Impact in je groep in te vullen. Bespreek hoe onbewuste aannames inclusie beïnvloeden en hoe deze patronen kunnen worden doorbroken.

Scenario D – Aannee over diversiteitswerving

Er wordt een nieuwe medewerker met een ondervertegenwoordigde achtergrond geïntroduceerd. Iemand fluistert: "Ze is waarschijnlijk aangenomen omdat ze aan de quota moesten voldoen."

Instructies: Gebruik dit scenario om de Ladder of Impact in je groep te voltooien. Bespreek hoe onbewuste aannames inclusie beïnvloeden en hoe deze patronen kunnen worden doorbroken.

Scenario E – Twijfel op basis van achtergrond

Een deelnemer van een landelijke of minderheden bedienende universiteit wordt gevraagd: "Dat is een geweldig idee – heb je dat echt zelf bedacht?"

Instructies: Gebruik dit scenario om de Ladder of Impact in je groep te voltooien. Bespreek hoe onbewuste aannames inclusie beïnvloeden en hoe deze patronen kunnen worden doorbroken.

Hand-out 4: De ladder van impact

Uw groep heeft een scenario gekregen waarin subtiel bevooroordeeld gedrag of microagressie wordt beschreven. Breng samen de mogelijke impact in de loop van de tijd in kaart met behulp van onderstaande ladder. Wees eerlijk, reflectief en praktisch.

Tip: Denk na over emotionele reacties, zelfvertrouwen, participatie, retentie en professionele groei. Welke boodschappen worden er – al dan niet opzettelijk – uitgedragen?



Stappen	Leidende vraag	Aantekeningen van je groep
Stap 1	<i>Wat is er gebeurd? Beschrijf de microagressie.</i>	
Stap 2	<i>Welke aannames of vooroordelen kunnen hieraan ten grondslag liggen?</i>	
Stap 3	<i>Wat was de directe impact op de betrokken persoon?</i>	
Stap 4	<i>Wat zou er kunnen gebeuren als dit gedrag voortduurt?</i>	
Stap 5	<i>Welke maatregelen kunnen verdere schade voorkomen of stoppen?</i>	

(voeg indien nodig meer rijen toe)

Didactisch advies

Dialogo faciliteren over culturele stereotypen in STEM-TVET



Deze gids helpt trainers om op een zelfverzekerde manier gevoelige gesprekken over culturele vooroordelen en stereotypen in STEM-TVET-omgevingen te faciliteren. De gids biedt praktische strategieën om een open dialoog te bevorderen, reflectie aan te moedigen en een inclusieve leeromgeving te creëren waarin deelnemers zich veilig voelen om diepgewortelde aannames te onderzoeken en ter discussie te stellen.

Wat u wel en niet moet doen voor een effectieve en inclusieve begeleiding.

	DO(s) •Gebruik inclusieve, niet-veronderstellende taal bij het bespreken van rollen of vaardigheden •Moedig deelnemers aan om eerst in stilte na te denken voordat ze hun mening geven •Gebruik lokale, herkenbare voorbeelden van vooringenomenheid in STEM-TVET •Gebruik anonieme bijdragen voor gevoelige vragen (bijv. plakbriefjes) •Valideer diverse standpunten, zelfs als ze de status quo uitdagen •Erken emoties als onderdeel van het leerproces •Koppel bewustzijn van persoonlijke vooroordelen aan systemische patronen •Geef blijk van kwetsbaarheid en openheid als facilitator	Don't(s) •Gebruik geen gendergerelateerde of cultureel stereotiepe voorbeelden om STEM-rollen te beschrijven •Bagatelliseer of minimaliseer ongemak of onenigheid tijdens gevoelige dialogen niet •Oefen geen druk uit op deelnemers om persoonlijke ervaringen of overtuigingen te delen •Wijs geen individuen aan als vertegenwoordigers van een groep •Baseer je niet alleen op abstracte of theoretische gevallen •Vraag niet om openbare bekendmaking van potentieel kwetsbare ervaringen •Ga niet uit van overeenstemming of begrip zonder dit te controleren •Probeer ongemak niet 'op te lossen' in plaats van deelnemers ermee te laten zitten •Behandel vooringenomenheid niet als een individuele kwestie •Presenteer uzelf niet als de expert met alle antwoorden	

Aanbevolen gebruik tijdens de trainingssessies

- Gebruik deze tool bij de voorbereiding van de trainer vóór het geven van de sessie en raadpleeg deze opnieuw
- Om de toon en basisregels tijdens de ijsbreker te bepalen.
- Bij het faciliteren van discussies over vooroordelen om gevoelige reacties te behandelen.
- Om reflectief dagboekschrijven te ondersteunen en psychologische veiligheid te garanderen tijdens persoonlijke reflectie.

Aanvullende opmerkingen of bronnen

Het gevaar van één enkel verhaal

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story

- ☑ Krachtige bron voor storytelling om gesprekken op gang te brengen over culturele aannames en representatie.

Gendered Innovations Project (Stanford University/Europese Commissie)

<https://genderedinnovations.stanford.edu/>

- ☑ Biedt methoden en casestudy's over het integreren van genderanalyse in STEM-onderzoek en -opleidingen.

Kritische praktijken voor onderwijs in sociale rechtvaardigheid

https://www.learningforjustice.org/magazine/publications/teaching-tolerance-in-higher-education/introduction?utm_source=chatgpt.com

- ☑ Gids met aanbevelingen voor het implementeren van cultureel responsieve pedagogiek.

Kader voor anti-discriminatieonderwijs

<https://www.learningforjustice.org/frameworks/social-justice-standards>

- ☑ Een kader met basisnormen en leerresultaten ter ondersteuning van onderwijs tegen vooroordelen en voor sociale rechtvaardigheid op vier gebieden: identiteit, diversiteit, rechtvaardigheid en actie.

Handleiding

Hoe culturele vooroordelen aan te vechten en een inclusieve dialoog te bevorderen in STEM-TVET-opleidingen



Deze gids ondersteunt trainers bij het ontwerpen en faciliteren van inclusieve, cultureel responsieve workshops die stereotypen uitdagen en gelijkwaardige participatie bevorderen, met name voor vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen in STEM-TVET. De gids biedt stapsgewijze strategieën om facilitators te helpen bij het voeren van gevoelige gesprekken, het bevorderen van respectvolle dialoog en het modelleren van vooroordelen- en gendergevoelige facilitatiepraktijken.

Deze tool helpt trainers het bewustzijn, de vaardigheden en het zelfvertrouwen te ontwikkelen om diepgewortelde culturele en gendergerelateerde vooroordelen aan te pakken die inclusieve deelname aan STEM-TVET belemmeren, door **de volgende aspecten te behandelen**:

Intersectionele feministische benadering

Moedigt trainers aan om na te denken over hoe de intersectie van identiteiten van leerlingen (bijv. gender, ras, sociaaleconomische achtergrond) hun ervaring van vooringenomenheid en inclusie beïnvloedt. Het biedt faciliteringsstrategieën die niet alleen individuele attitudes aanpakken, maar ook systemische patronen.

Culturele responsiviteit en bewustzijn

Helpt trainers om na te denken over hun eigen culturele aannames en faciliteringstechnieken toe te passen die diverse stemmen waarderen, dominante normen uitdagen en gevoelig reageren op verschillende ervaringen in de ruimte.

Versterking van de deelname van vrouwen en meisjes aan STEM-TVET

Door inclusief gedrag te modelleren en stereotypen in realtime te doorbreken, helpen trainers de onzichtbare barrières weg te nemen die vrouwen en meisjes kunnen ontmoedigen of het

zwijgen opleggen. Dit omvat het gebruik van inclusieve voorbeelden, het waarborgen van genderevenwicht in discussies en het uitdagen van bevooroordeelde aannames.

Bevordering van inclusieve leeromgevingen

Trainers leren psychologisch veilige ruimtes te creëren waar alle deelnemers zich gesterkt voelen om een bijdrage te leveren. De tool biedt richtlijnen voor het structureren van dialoog, het beheren van machtsverhoudingen en het voorkomen dat facilitering onbedoeld uitsluiting versterkt.

Hoe deze gids implementeren?

Stap	Actie	Strategie
1. Creëer een ruimte voor vertrouwen en openheid	Leg duidelijk uit waarom het belangrijk is om vooroordelen en stereotypen te bespreken	Gebruik inclusieve taal, stel respectvolle basisregels op en benadruk psychologische veiligheid. Presenteer de sessie als een ruimte voor reflectie, niet voor perfectie.
2. Signaleer uitsluiting	Let op wie het gesprek domineert of wordt onderbroken	Leid het gesprek op een vriendelijke manier om naar de stillere stemmen met behulp van inclusieve vragen zoals: "Laten we eens luisteren naar iemand die nog niet aan het woord is geweest." Let ook op non-verbale signalen.
3: Pak bevooroordeelde opmerkingen aan	Grijp respectvol in als er een stereotype of bevooroordeelde aanname wordt geuit	Vermijd standaard casestudy's die gericht zijn op mannen, westerse of heteronormatieve voorbeelden. Gebruik voorbeelden die cultureel en lokaal relevant zijn.
4. Gebruik diverse voorbeelden	Gebruik bij het uitleggen van technische concepten voorbeelden met vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen.	Vermijd standaard voorbeelden die mannelijk, westers of heteronormatief zijn
5. Begeleid inclusieve groepsdiscussies	Gebruik voorbereide scenariokaarten om de dialoog in kleine groepen te faciliteren.	Vraag de groepen: "Wat is hier de vooringenomenheid? Wie wordt hierdoor beïnvloed? Welke inclusieve reactie zou deze situatie kunnen veranderen?" Moedig diepgaande reflectie aan, niet alleen oppervlakkige oplossingen.
6. Ondersteun de toezegging om actie te ondernemen	Vraag de deelnemers om aan het einde van de sessie één "Ik zal..."-verklaring te schrijven	Gebruik prompts zoals: "Ik zal vooringenomen grappen onderbreken" of "Ik zal een vrouwelijke stagiaire coachen." Deel deze (indien gewenst anoniem) om collectieve verantwoordelijkheid op te bouwen.

Aanvullende ondersteunende hulpmiddelen

Titel van de bron	Type	Waarom deze bron?	Link of toegangsinformatie
TED Talk: Tiffany Alvoid – Microagressies elimineren: het volgende niveau van inclusie	Video	Biedt duidelijke, toegankelijke uitleg over microagressies en hoe je hier respectvol mee om kunt gaan — ideaal voor trainers die zich voorbereiden op stap 3.	(1)
Een bronnenpakket voor genderresponsief STEM-onderwijs	Handleiding	Biedt praktische richtlijnen voor het ontwikkelen van genderresponsief STEM-onderwijs, inclusief strategieën voor het creëren van inclusieve leeromgevingen.	(2)
STEM-onderwijstool: genderinclusief biologiecurriculum	Gids	Biedt strategieën voor het integreren van inclusieve taal en kaders in STEM-curricula, waardoor een meer inclusieve benadering van wetenschappelijk onderwijs wordt bevorderd.	(3)
Webinar over onbewuste vooroordelen	Webinar	Deze bron biedt strategieën voor docenten om genderbias in STEM-klaslokalen te herkennen en aan te pakken, en biedt praktische hulpmiddelen om inclusieve leeromgevingen te creëren.	(4)
Gendergerelateerde microagressies in STEM-omgevingen	Artikel	Dit onderzoeksartikel onderzoekt de uitingen van gendergerelateerde microagressies in STEM-omgevingen en biedt inzicht in de impact ervan en strategieën om deze te verminderen.	(5)

(1) https://www.ted.com/talks/tiffany_alvoid_eliminating_microaggressions_the_next_level_of_inclusion

(2) <https://www.ungei.org/publication/resource-pack-gender-responsive-stem-education>

(3) <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgltclfindmkaj/https://stemteachingtools.org/assets/landscapes/STEM-Teaching-Tool-76-Gender-Inclusive-Science.pdf>

(4) <https://www.youtube.com/watch?v=tGLce7ZKPiQ>

(5) https://www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings

Casestudy

Women's Technology Empowerment Centre (W.TEC)



W.TEC is in 2008 opgericht door Oreoluwa Lesi en is een Nigeriaanse non-profitorganisatie die technologisch onderwijs, mentoring en loopbaanontwikkeling biedt aan meisjes en vrouwen. Het initiatief ontstond als reactie op de ondervertegenwoordiging van vrouwen in ICT- en STEM-vakgebieden in Nigeria, waar genderstereotypen, beperkte middelen en culturele verwachtingen hun deelname ontmoedigden. W.TEC erkende dat om de digitale kloof tussen mannen en vrouwen te dichten, meisjes en vrouwen een veilige, toegankelijke en stimulerende omgeving nodig hadden om technische vaardigheden te ontwikkelen, zelfvertrouwen op te bouwen en toegang te krijgen tot rolmodellen in technologie.

Genomen maatregelen

Om de vele belemmeringen aan te pakken die meisjes en vrouwen ervan weerhouden om een STEM-opleiding te volgen, heeft W.TEC een reeks onderling samenhangende strategieën geïmplementeerd om vaardigheden op te bouwen, zelfvertrouwen te kweken en de maatschappelijke perceptie te veranderen. De organisatie lanceerde naschoolse programma's, zomerkampen op het gebied van technologie en STEM-clubs op scholen, waar meisjes praktische training kregen in webontwikkeling, het maken van mobiele apps en de productie van digitale media. Deze leeromgevingen waren bewust ontworpen om veilig, inclusief en stimulerend te zijn.



Bron: <https://wteconline.org/>

Als aanvulling op de technische training heeft W.TEC mentorinitiatieven opgezet waarbij deelnemers werden gekoppeld aan vrouwelijke professionals in de tech-industrie, waardoor de meisjes betekenisvolle relaties konden opbouwen met rolmodellen die hen begeleiding, aanmoediging en praktijkinzichten konden bieden. W.TEC erkende het belang van een bredere culturele verandering en zette zich ook in voor uitgebreide gemeenschapsvoorlichting, door workshops en campagnes te organiseren met ouders, leerkrachten en gemeenschapsleiders om stereotypen aan te vechten en de deelname van vrouwen aan technologie te bevorderen. Op institutioneel niveau heeft de organisatie bijgedragen aan nationale en regionale beleidsdiscussies door onderzoek te doen naar gender en digitale inclusie, zodat haar

grassroots-inspanningen werden versterkt door systematische belangenbehartiging en op bewijzen gebaseerde aanbevelingen. Belangrijke programma's zijn onder meer:

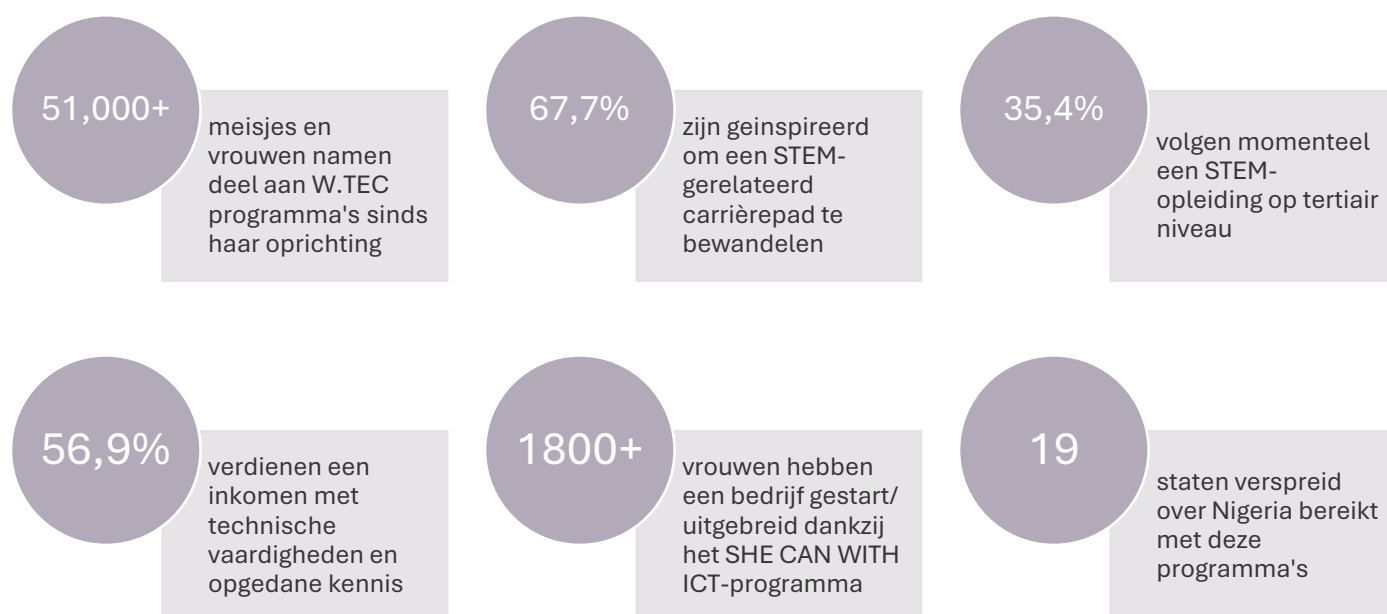
She creates technology camp: bekroond STEAM .camp-programma voor meisjes van 13 tot 17 jaar

W.TEC ACADEMY - Afterschool Tech Club: technologieclub die technologie op een boeiende manier presenteert, met als doel meer meisjes aan te trekken voor een carrière in wetenschap en technologie, gericht op meisjes van 10 tot 17 jaar.

MakeHer Spaces: project dat meisjes leert om op technologie en engineering gebaseerde oplossingen te bedenken voor problemen in hun gemeenschap, informatie geeft over carrièremogelijkheden en hen in contact brengt met vrouwen die succesvol zijn in STEAM

She can with ICT (Sustaining Her Enterprise, Career and Network): initiatief in samenwerking met de Aspire Coronation Trust (ACT) Foundation om de productiviteit en winstgevendheid van bedrijven die eigendom zijn van vrouwen te verbeteren door hen uit te rusten met diepgaande praktische digitale vaardigheden en tools om hun ondernemersgroei te stimuleren in een steeds meer door technologie gedreven bedrijfsomgeving.

Resultaten en impact



Te leren lessen

- ☑ Langetermijnverandering vereist zowel directe vaardigheidsontwikkeling voor meisjes als systematische outreach om culturele overtuigingen en attitudes in de gemeenschap te beïnvloeden.

- ☑ Rolmodellen en mentoren zijn van cruciaal belang om abstracte carrièremogelijkheden om te zetten in tastbare, herkenbare trajecten.
- ☑ Inclusief technologisch onderwijs moet gemeenschapsgericht en beleidsgestuurd zijn om effectief en duurzaam te zijn.

Oproep tot actie

Neiging tot actie: canvas voor strategie van inclusief praktijkteam



Groeps-/teamstrategieformulier

Deze tool helpt teams om van individuele inzichten naar gezamenlijke actie te gaan door gemeenschappelijke uitdagingen te identificeren, doelen voor inclusieve praktijken vast te stellen en teamverantwoordelijkheden toe te wijzen. Het ondersteunt de ontwikkeling van een strategisch, verantwoordelijk plan om inclusie te verankeren in training, leiderschap of organisatiecultuur.

Onderdelen

Het **strategisch canvas voor het team voor inclusieve praktijken** is een tool voor gezamenlijke planning. Het is het meest geschikt voor trainingsteams, HR-managers of afdelingen die samen de training hebben gevolgd. Het doel ervan is om individuele inzichten om te zetten in gezamenlijke verbintenissen en teambrede strategieën. Het stelt elk team in staat om de lessen uit de training om te zetten in praktische, gezamenlijke actie voor verandering. Het kan gezamenlijk worden ingevuld op een whiteboard of online bord (zoals Miro, Jamboard of zelfs Excel). Het strategisch canvas bevat de volgende elementen.

Gebruiksaanwijzing

Introduceer dit strategisch canvas tijdens het afsluitende deel van **workshop 1**, vooral als meerdere deelnemers uit hetzelfde team, dezelfde afdeling of dezelfde instelling komen. Ideaal als break-outactiviteit of vervolgtask.

Hoe te gebruiken

1. Geef teams een gedrukte of digitale versie van het canvas.
2. Vraag hen om een of twee inzichten uit de workshop te selecteren die het meest relevant zijn voor hun werkcontext.

3. Vul als groep het canvas in – één rij per actie.
4. Stimuleer discussie over realistische tijdschema's, ondersteunende systemen en hoe de impact zal worden bijgehouden.

Suggesties voor follow-up

- ☒ Geef teams een gedrukte of digitale versie van het canvas.
- ☒ Vraag hen om een of twee inzichten uit de workshop te selecteren die het meest relevant waren voor hun werkcontext.
- ☒ Vul als groep het canvas in – één rij per actie.
- ☒ Stimuleer discussie over realistische tijdschema's, ondersteuningssystemen en hoe de impact zal worden gemeten.

Het canvas voor de strategie van het Inclusive Practice Team

Inzicht uit de workshop	Geconstateerde vooringenomenheid of belemmering	Actie van het team	Wie is verantwoordelijk	Tijdslijn	Hoe we de impact gaan meten
<i>Begin met een specifiek moment, citaat, activiteit of les uit de workshop die de aandacht van uw team trok.</i>	<i>Beschrijf duidelijk de culturele vooringenomenheid, het stereotype of de uitsluitende praktijk waarop dit inzicht betrekking heeft. Wees specifiek.</i>	<i>Welke praktische stap zal uw team nemen om dit probleem aan te pakken? Dit kan een verandering zijn in het onderwijs, het beleid, de communicatie, de werving of de begeleiding.</i>	<i>Wijs een persoon of een klein team aan om de leiding te nemen. Verantwoordelijkheid helpt om ideeën om te zetten in actie.</i>	<i>Stel een realistische tijdslijn voor de actie op. Dit kan een startdatum, evaluatiedatum of deadline zijn. Gebruik waar mogelijk korte- en middellangtermijndoelen.</i>	<i>Beschrijf hoe uw team zal weten of de actie werkt. Gaat u feedback verzamelen, deelname monitoren of gedragsveranderingen opmerken?</i>
<i>Voorbeeld: "Velen van ons hebben ingezien hoe stereotypen van invloed zijn op de keuze van vakken."</i>	<i>Voorbeeld: "Meisjes in ons programma worden ontmoedigd om zich in te schrijven voor robotica-modules."</i>	<i>Voorbeeld: "Zorg ervoor dat vrouwelijke rolmodellen in alle promotiemateriaal voor STEM worden opgenomen."</i>	<i>Voorbeeld: "Marketingcoördinator + teamleider STEM-faculteit."</i>	<i>Voorbeeld: "Stel tegen het einde van volgende maand bijgewerkt materiaal op."</i>	<i>Voorbeeld: "Controleer de inschrijvingsgegevens voor vrouwelijke studenten in robotica; verzamel feedback via focusgroepen van studenten."</i>

Motiverend en promotiemateriaal

Infographic: Waarom STEAM-coaching?

Waarom STEAM **COACHING?**



Omdat talent overal te vinden is, maar kansen zijn dat niet



WETENSCHAP

Coaching stimuleert nieuwsgierigheid en zelfvertrouwen. Meisjes onderzoeken, stellen vragen en ontdekken hun vermogen om de wereld te veranderen door middel van wetenschap en kritisch denken.

TECHNOLOGIE

Meisjes krijgen toegang tot vaardigheden om te slagen in de digitale wereld. Coaching versterkt hun zelfvertrouwen om te creëren, leiden en floreren in technische omgevingen.



ENGINEERING

Daagt vooroordelen rond technische vaardigheden uit. Coaching ontwikkelt ontwerpdenken, leiderschap en praktische probleemoplossing.

KUNSTEN

Creativiteit wordt een instrument voor gelijkheid. Coaching stelt meisjes in staat om gendernormen ter discussie te stellen en hun identiteit tot uitdrukking te brengen via verhalen, ontwerpen en digitale media.



WISKUNDE

Coaching verandert wiskunde van angst naar zelfvertrouwen. Meisjes versterken hun logica, veerkracht en probleemoplossend vermogen, waardoor nieuwe mogelijkheden worden ontsloten in alle STEM-trajecten.



**STEAM
COACH
WOMEN
IN STEM**



Co-funded by
the European Union

Referenties

Adichie, C. N. (2009). *The danger of a single story* [Video]. TED.

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story

European Commission. (2021). *She figures 2021: Gender in research and innovation* (Chapter 2, p. 42, Table 2.4). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2777/06090>

Gendered Innovations. (n.d.). *Gendered innovations in science, health & medicine, engineering, and environment*. Stanford University & European Commission.

<https://genderedinnovations.stanford.edu/>

Learning for Justice. (n.d.). *Critical practices for social justice education*.

<https://www.learningforjustice.org/magazine/publications/teaching-tolerance-in-higher-education/introduction>

Learning for Justice. (n.d.). *Social justice standards: The teaching tolerance anti-bias framework*.

<https://www.learningforjustice.org/frameworks/social-justice-standards>

McKinsey & Company. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

SAP. (2023). *Diversity and inclusion report 2023: Advancing women in tech*.

<https://news.sap.com/2023/03/sap-diversity-inclusion-report-2023/>

STEM Teaching Tools. (n.d.). *Gender-inclusive biology curriculum*.

<https://stemteachingtools.org/assets/landscapes/STEM-Teaching-Tool-76-Gender-Inclusive-Science.pdf>

TED. (2019). *How microaggressions are like mosquito bites* [Video]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>

TED. (2022). Alvoid, T. *Eliminating microaggressions: The next level of inclusion* [Video].

https://www.ted.com/talks/tiffany_alvoid_eliminating_microaggressions_the_next_level_of_inclusion

UNGEI. (2022). *Resource pack for gender-responsive STEM education*.

<https://www.ungei.org/publication/resource-pack-gender-responsive-stem-education>

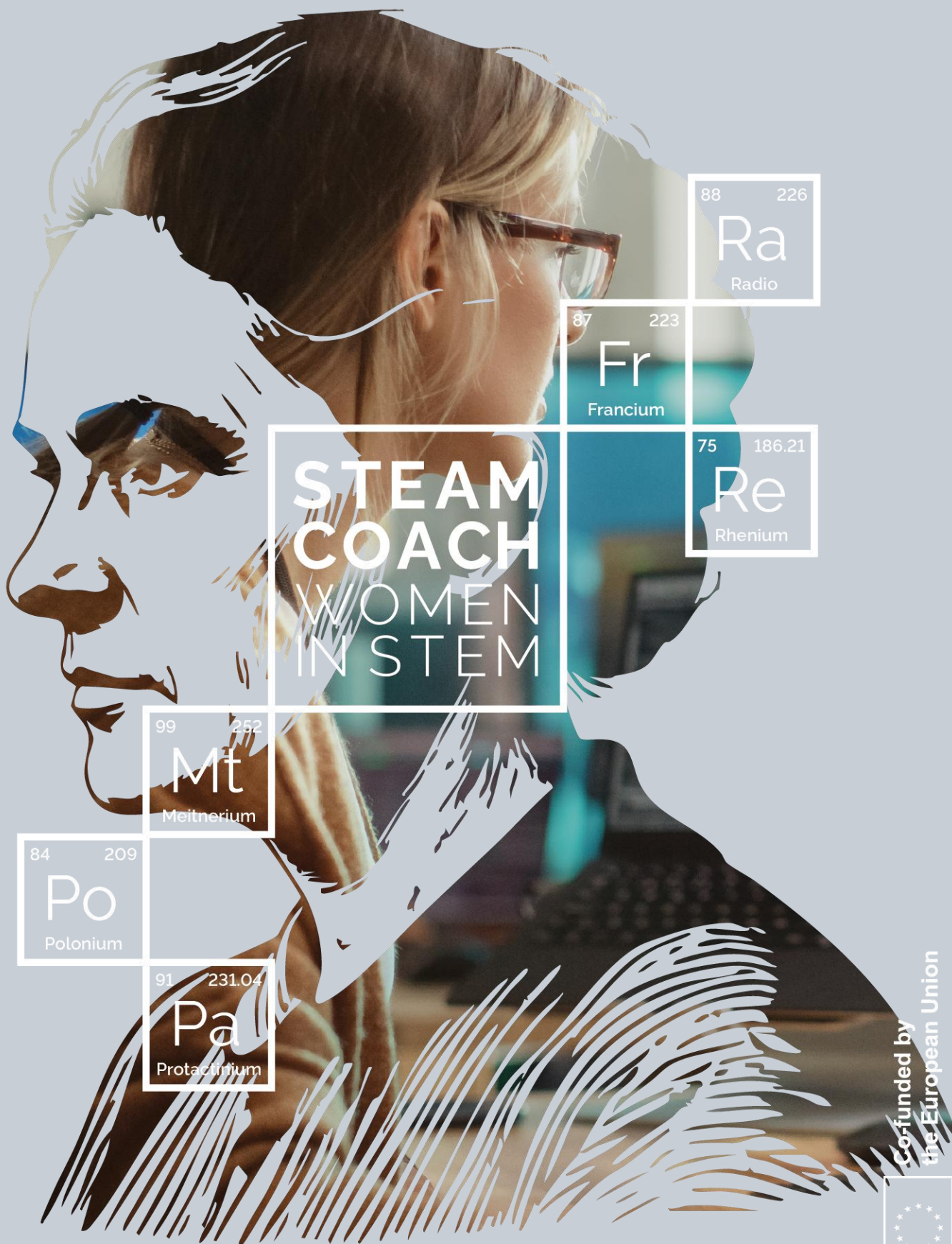
W.TEC (Women's Technology Empowerment Centre). (n.d.). *Empowering girls and women through technology*. <https://wteconline.org/>

Williams, J. C., & Dempsey, R. (2020). *What works to interrupt gender bias in the workplace: A toolkit*. Center for WorkLife Law, UC Hastings College of the Law.

<https://biasinterrupters.org/>

Zhou, E., & Brown, C. (2020). *Gender-based microaggressions in STEM settings*. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings



STEAM COACH WOMEN IN STEM

88 226
Ra
Radio

87 223
Fr
Francium

75 186.21
Re
Rhenium

99 252
Mt
Meitnerium

84 209
Po
Polonium

91 231.04
Pa
Protactinium

Co-funded by
the European Union

