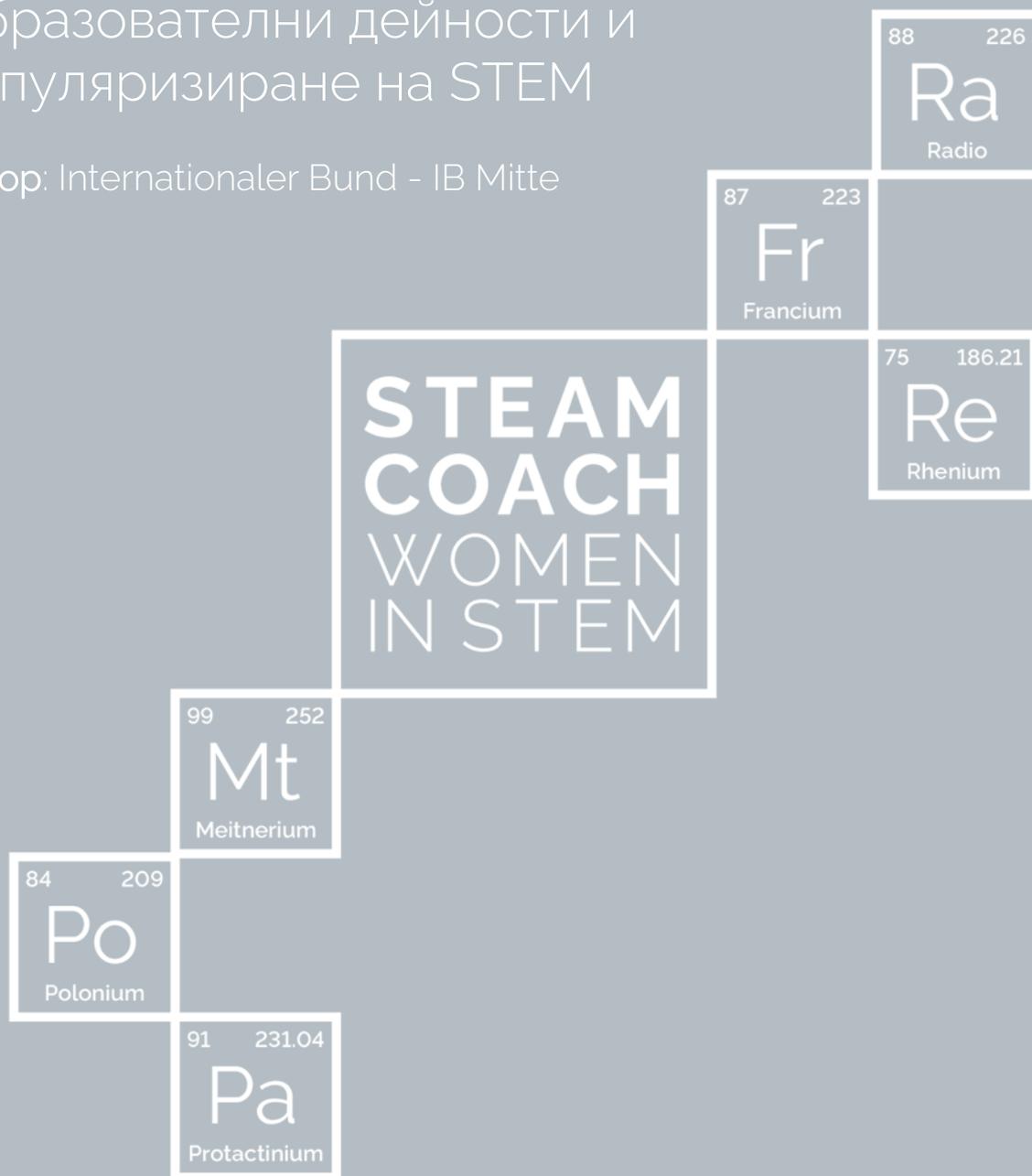


# Програма за продължаващо професионално развитие, насочена към многообразието и равнопоставеността между

Работилници

Образователни дейности и популяризиране на STEM

Автор: Internationaler Bund - IB Mitte



Co-funded by  
the European Union



Обучителни сесии .....	6
1. Създаване на ориентирани към равенството между половете подходи за популяризиране и учебни програми в STEM.....	6
Учебен материал 1: Образователни документи за анализ .....	9
2. Определяне на стратегии за по-голямо разнообразие и равенство на работното място.....	10
Учебен материал 2: Карти със сценарии на работното място .....	14
Дидактични съвети .....	16
Как да водите .....	19
Казус.....	21
Мотивационни и промоционални материали .....	28
Източници.....	30

Консорциум STEAM Coach, август 2025 г.	
Нидерландия	Brainport Development
Португалия	Mindshift Skills Hub
Германия	Internationaler Bund - IB Mitte gGmbH für Bildung und Soziale Dienste Niederlassung Sachsen
България	Bimec
Испания	Agrupación Empresarial Innovadora De Fabricantes De Muebles Y Afines de la Región de Murcia



Настоящият документ е част от Учебен център за професионално развитие за разнообразие, ръководен от отговарящ за цялостната концептуализация и дизайн. Настоящият прогукм е лицензиран съгласно Creative Commons International License (CC BY 4.0).

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения са обаче изцяло на автора/авторите и не отразяват тези на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). Нито ЕАЕСА нито EACEA носят отговорност за тях. Номер на проекта: 2024-1-NL01-KA220-VET-000247445



Финансирана от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения са обаче само на автора/авторите и не отразяват непременно тези на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). Нито Европейският съюз, нито EACEA носят отговорност за тях.

## Насоки за обучители

Този набор от сесии за присъствено обучение и инструменти за придобиване за компетентност е част от Програма за продължаващо професионално развитие, насочена към многообразието и равнопоставеността между половете, разработена в рамките на проект STEAM Coach. Материалите имат за цел да подпомогнат обучителите в насърчаването на приобщаващи и чувствителни към пола практики в STEM-TVET среди, с конкретен фокус върху културната компетентност и осведомеността. Документът включва:

- ☑ Две структурирани обучителни сесии, включващи ясни цели, подробни инструкции и интерактивни дейности с материали и инструменти за тях.
- ☑ Дидактичен информационен лист със съвети за улесняване на процеса и стратегии за приобщаваща комуникация.
- ☑ Ръководство, подпомагащо обучителите и фасилитаторите при прилагането на интерсекционален и културно сензитивен подход по време на обучителните сесии.
- ☑ Казус от добра практика, илюстриращ ефективни практики за насърчаване на включването на половете в STEM. Той предлага вдъхновение и практически идеи, които могат да бъдат адаптирани към други контексти.
- ☑ Шаблон за призив за действие, който помага на участниците в обучителните сесии и техните екипи (когато е приложимо) да превърнат идеите от обучението в конкретни действия и споделени ангажименти за приобщаваща промяна.
- ☑ Мотивационни рекламни материали, включващи визуално съдържание (например инфографики, плакати), които повишават осведомеността, предизвикват стереотипите и насърчават по-широко ангажиране с целите на Програмата за продължаващо професионално развитие, насочена към многообразието и равнопоставеността между половете.

## Преди обучението

- Прегледайте и двете обучителни сесии, за да разберете структурата, целите и динамиката им.
- Адаптирайте примерите и материалите, за да отразяват вашия национален или организационен контекст, ако е необходимо.
- Прочетете Дидактическите препоръки и Ръководството Как да..., за да се запознаете със стратегии за приобщаващо фасилитиране и използване на подходящ език.

## По време на обучението

- Следвайте подробните инструкции след всяка секция
- Насърчавайте отворен и уважителен диалог. Използвайте дидактическите съвети, ако възникне деликатна ситуация.

## След обучението

- Поканете участниците да попълнят инструмента Призив към действие, за да им помогнете да преминат от придобиване на знания към поставяне на реални цели.
- Използвайте мотивационните материали, за да окуражите работата в мрежи и на институционално ниво.

## Обучителни сесии



### 1. Създаване на ориентирани към равенството между половете подходи за популяризиране и учебни програми в STEM

Фокус на обучението	Проектиране на ефективни програми за популяризиране Създаване на учебни програми в областта на STEM, които включват равенството между половете
Цели	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Проучване на значението на образователните програми за популяризиране и тяхната връзка с учебните програми в областта на STEM, които отчитат спецификата на половете</li> <li>▪ Повишаване на осведомеността за това как учебните програми и насоките могат да подкрепят или да възпрепятстват равенството между половете</li> <li>▪ Обучение на участниците в практични стратегии за разработване на учебни програми, които отчитат спецификата на половете</li> <li>▪ Мотивиране на преподавателите да интегрират практики за включване в професионалния си контекст</li> </ul>
Целева аудитория	Ръководители на професионално образование и обучение Обучители/инструктори

	Професионалисти в областта на кариерното ориентиране/изследвания и развитие
Продължителност	90 минути
Материали	<b>Учебен материал 1:</b> Образователни документи за анализ Лепящи бележки или индексни картички, флипчарт и маркери, моливи, хартия и други основни канцеларски материали; компютър и проектор (за презентационни слайдове)

## ИНСТРУКЦИИ

### Стъпка 1. Въведение и разчупване на леда (10 минути)

- Представете целта на семинара: да се установи първи контакт с темите за разнообразието и равенството на работното място. Подчертайте, че това е безопасно място, свободно от осъждане, за размисъл и споделяне.
- Сформирайте малки групи от 2-3 души за споделяне на идеи и след това проведете дейността за разчупване на леда, като помолите участниците да отговорят на въпросите: **Познавате ли учебна програма, която е чувствителна към пола? Какво мислите за нея?**  
Помолете участниците да напишат мислите си на лепящи елечки или картички и да споделят идеите си в определените групи. Докато правят това, насърчавайте свободното участие и пояснете, че всички мнения остават поверителни в рамките на групата. Комуникирайте основните правила за създаване на атмосфера на доверие и приобщаване. Преминвайте към следващата точка, като подчертаете колко важни са учебните програми, които отчитат спецификата на половете, за приобщаващото STEM образование.

### Стъпка 2. Презентация: стратегии за програми за популяризиране (15 минути)

- Осигурете на участниците общо разбиране за програмите за популяризиране и тяхната роля в изграждането на чувствително към пола STEM образование, като обхванете следните въпроси:  
**Какво представляват програмите и стратегиите за популяризиране?**  
**Какво означава образователна среда, чувствителна към пола в STEM?**  
**Как стратегиите за популяризиране допринасят за равенството между половете в STEM?**
- Използвайте подготвена кратка презентация, за да споделите подходящ пример (национален или институционален), който показва как усилията за популяризиране са повлияли на участието или включването в STEM. Включете в презентацията дефиниции, рамки и подходящи примери, за да илюстрирате съдържанието.
- Насърчете участниците да размишляват върху текущите програми за популяризиране, които познават и да обсъдят тяхната релевантност.

### Стъпка 3. Групова дейност: анализ на образователни документи (25 минути)

- Разделете участниците на групи от 3–5 души и обяснете целта на тази стъпка, а именно да повишите осведомеността им за това как учебните програми и насоките могат да подкрепят (или да не подкрепят) равенството между половете.
- Предоставете на всяка група Учебен материал 1: Образователни документи за анализ и помолете всяка група да разгледа три откъса (учебни програми, насоки, длъжностни характеристики), като се ръководи от следните въпроси:

Какво забелязвате относно съдържанието и целевата аудитория?  
 Има ли формулировки, които отразяват чувствителността към пола?  
 Можете ли да намерите изключващи примери (пристрастия, стереотипи, пропуски)?  
 Какви промени са необходими, за да се постигне включване на половете?

- По време на дейността напомнете на групите да обърнат внимание както на формулировките, така и на структурното приобщаване. Насърчете ги също да свържат заключенията си с реални примери от собствения си контекст. За да направите това, предоставете допълнителни документи (предварително проучени и подготвени), ако времето позволява.
- 

#### Стъпка 4. Споделяне и дискусия в група (15 минути)

- Помолете всяка група да представи своите разсъждения и предложени стратегии, като подчертаете, че целта е да се сравнят идеите и да се идентифицират общи теми.
  - Назначете модератор, който да събере и организира всички ключови точки на флипчарт и да използва следните въпроси, за да насочи дискусията:  
 Какви модели се очертават в документите?  
 Как тези констатации отразяват реалната образователна практика?  
 Какви стратегии могат да подобрят приобщаването в учебните програми?
  - Докато ръководите разговорите, свържете дискусията с по-широки стратегии за образователна работа и посочете примери от практиката.
- 

#### Стъпка 5. Дейност за споделяне в двойки: разработване на учебни програми, отчитащи спецификата на пола (15 минути)

- Помолете участниците да се разделят на двойки и им обяснете, че в тази стъпка ще приложат наученото, като изготвят приобщаващи подходи за STEM среда. За тази дейност раздайте хартия, химикалки, моливи или други материали.
  - Всяка двойка трябва да избере STEM среда (например лабораторен курс, стаж, модул по програмиране). След това те трябва да очертаят как да изготвят учебна програма, чувствителна към пола за тази среда, като се фокусират върху приобщаващ език, равни условия и възможности и подходящо отношение към всичкилове.
  - Поканете 2–3 двойки да споделят накратко своите проекти с групата. Съберете ключовите точки на флипчарт и подчертайте повтарящите се приобщаващи стратегии. Помолете всички участници да обмислят следния въпрос:  
 Каква малка промяна бихте могли да приложите утре в собственото си преподаване или професионален контекст, за да ги направите по-чувствителен към пола?
- 

#### Стъпка 6. Оценка и изводи (10 минути)

- Обобщете основните теми на семинара:
    - Цел и стратегии на програмите за достигане до по-широка аудитория.
    - Значението на учебните програми, чувствителни към пола, за достигане до всички учащи, особено жените и недостатъчно представените групи.
  - Поканете участниците да споделят едно ключово прозрение или извод. Съберете кратки отзиви (лепящи се бележки, устни размисли или дигитален инструмент).
  - Насърчете участниците да разпространяват идеите от семинара и подчертайте, че разнообразието и програмите за популяризиране, които отчитат спецификите на пола, са от съществено значение за съвременния образователен и професионален свят.
-

## Учебен материал 1: Образователни документи за анализ

### *Инструкции за групи*

Прочетете внимателно зададените откъси и ги обсъдете заедно. Използвайте предоставените насочващи въпроси. Направете бележки за разсъжденията на вашата група и се подгответе да спделите основните си точки.



#### **Водещи въпроси:**

- Какво забелязвате относно съдържанието и целевата аудитория?
- Езикът чувствителен ли е към пола и включващ ли е?
- Можете ли да откриете изключващи елементи (предразсъдъци, стереотипи, пропуски)?
- Какви промени биха могли да се направят, за да се подобри приобщаването?

### **Документ А – Част от STEM учебна програма**

„Ученикът трябва да демонстрира способността си да решава технически проблеми и да представя резултатите си ясно. Той трябва също така да показва лидерски качества при работа с връстници.“

### **Документ Б – Описание на длъжността**

„Идеалният кандидат е млад, динамичен висшист с силни аналитични умения. Той ще отговаря за ръководенето на малък проектен екип и ще се отчита директно пред супервайзора.“

### **Документ В – Обявление за програма за обучение**

„Нашият семинар по компютърни науки е предназначен за мотивирани момчета, които искат да се запознаят с програмирането. Момчетата също са добре дошли, ако проявят интерес.“

## 2. Определяне на стратегии за по-голямо разнообразие и равенство на работното място



Фокус на обучението	Разработване на политики за разнообразие и равенство между половете Измерване и мониторинг на ефективността на политиките
Цели	<ul style="list-style-type: none"> <li>Повишаване на осведомеността за това как разнообразието и равенството (или неравенството) се проявяват в ситуации на работното място.</li> <li>Предоставяне на участниците на практически стратегии, които насърчават равенството и разнообразието в ежедневната работа</li> <li>Насърчаване на критичното мислене и разработването на решения за по-приобщаващи и справедливи работни места</li> <li>Укрепване на индивидуалната ангажираност за насърчаване на равенството и многообразието в работната среда на участниците</li> </ul>
Целева аудитория	Ръководители на професионално образование и обучение Обучители/инструктори Професионални консултанти/специалисти в областта на научноизследователската и развойна дейност
Продължителност	90 минути
Материали	<b>Учебен материал 2:</b> Карти със сценарии на работното място <b>Казус:</b> Насърчаване на жените в STEM и лидерството: от национална политика до организационна практика

Лепящи се бележки, индексни карти, флипчарт и маркери; моливи, хартия и реквизит за ролева игра; компютър и проектор

## ИНСТРУКЦИИ

### Стъпка 1. Въведение и разчупване на леда (10 минути)

- Представете целта на семинара: да се установи първи контакт с темите за разнообразието и равенството на работното място. Подчертайте, че това е безопасно място, свободно от осъждане, за размисъл и споделяне.
- Проведете дейността за разчупване на леда, като помолите участниците да помислят върху въпроса:  
Можете ли да си спомните ситуация на работното място, в която сте се срещнали с разнообразие и равенство или в която сте забелязали дискриминация срещу определена група хора (например по пол, етническа принадлежност, възраст)?
- Предоставете на участниците лепящи бележки, индексни картички или малки листчета хартия. Помолете всеки да опише накратко една ситуация. Когато приключат, помолете ги да поставят бележките си на флипчарт или на стената. След това поканете няколко доброволци да споделят ситуацията си с групата и да опишат как са се почувствали.
- Обяснете на участниците, че споделянето е доброволно и ги уверете, че конфиденциалността ще бъде запазена в безопасна и подкрепяща среда. Установете ясни основни правила за групата, за да изградите доверие. След това преминете към дискусия за това как тези примери илюстрират реалното въздействие на разнообразието и равенството в работния живот и защо те са от централно значение за този семинар.

### Стъпка 2. Презентация: стратегии за разнообразие и равенство (15 минути)

- Направете кратко представяне на участниците за стратегиите, които насърчават разнообразието и равенството на работното място. Използвайте ясни примери като менторски програми, практики за наемане на работа, които насърчават включването или гъвкави политики. Обяснете как тези стратегии могат да укрепят екипите и да допринесат за по-справедлива и по-включваща среда.
- Поканете участниците да помислят върху стратегиите, като ги попитате: Виждали ли сте ги на практика на вашето работно място или в образователната среда? Позволете на няколко души да споделят кратки мнения и да свържат своите размисли с настоящите предизвикателства в образованието и работата.

### Стъпка 3. Групова дейност: сценарии на работното място (25 минути)

- Разделете участниците на малки групи от 3-5 души и им обяснете, че на този етап ще проучат как разнообразието и равенството се проявяват (или не се проявяват) в ежедневни работни сценарии.
- Предоставете на всяка група по две карти със сценарии на работното място, като използвате Учебен материал 2. За всяка карта включете въпроси за размисъл като:  
Как можете да разпознаете, че разнообразието и равенството се практикуват (или не се практикуват)?  
Какви предположения се правят?  
Как бихте разрешили ситуацията в светлината на този семинар?

- Помолете групите да погледнат отвъд повърхностните детайли и да обмислят по-широкото въздействие както върху хората, така и върху организацията. Когато са готови, поканете всяка група да сподели едно ключово послание с цялата зала, свързвайки своя сценарий със собствен професионален или преподавателски контекст.
- 

#### Стъпка 4. Споделяне в група и насочена дискусия (15 минути)

- Поканете всяка група да представи накратко своя сценарий и предложените решения. Докато споделят, запишете ключовите точки на флипчарт, за да направите идеите видими за всички.
  - Улеснете насочената дискусия, като задавате въпроси като:  
 Какви модели забелязвате в сценариите?  
 Отражават ли те ситуации, които сте преживели в собствения си контекст?  
 Какви институционални мерки биха могли да подпомогнат по-справедливи резултати?
  - За да задълбочите разговора, можете да добавите казус за добра практика – взет от образованието или работното място – който показва как инициативите за равенство са проработили на практика. Използвайте го, за да вдъхновите участниците и да свържете дискусията с реалния свят.
- 

#### Стъпка 5 Дейност за споделяне в двойки: създаване на сцени от работното място (15 минути)

- Помолете всяка група да създаде две кратки сцени, базирани на ежедневни ситуации на работното място: едната показваща несправедливост или липса на равенство, а другата показваща положителен пример за равенство в практиката.
  - Дайте на групите време да подготвят много кратка (около 2 минути) презентация на сцените си. Насърчете ги да бъдат креативни, но сценариите да са основани на реалистични ситуации. Предоставете моливи, хартия или други реквизити, ако е необходимо.
  - След презентациите поканете цялата група да сподели накратко своите впечатления:  
 Какво ви впечатли най-много в тези сцени?  
 Как се свързват те с реалните преживявания на вашето работно място или в средата, в която преподавате?
- 

#### Стъпка 6 Оценка и изводи (10 минути)

- Обобщете основните теми на семинара:
    - Значението и важността на разнообразието и равенството на работното място.
    - Как стратегиите и действията могат да подобрят работната среда за всички.
  - Поканете участниците да поемат личен ангажимент. Помолете ги да попълнят изречението Аз ще... на лепяща бележка или дигитална дъска. Например:  
 Ще посочвам неравенството, когато го забележа.  
 Ще споделя тези идеи с екипа си.  
 Ще насърчавам справедливостта при набирането на персонал.
  - Съберете бърза обратна връзка, благодарете на участниците и приключете, като ги насърчите да приложат посланията от семинара в ежедневната си работа. Подчертайте, че равенството и разнообразието са от съществено значение за изграждането на справедливи и приобщаващи работни места за всички.
-



## Учебен материал 2: Карти със сценарии на работното място

### *Инструкции за групите*

Прочетете внимателно зададените ви сценарии и ги обсъдете заедно. Всяка група ще получи две карти със сценарии. Използвайте насочващите въпроси, за да структурирате разговора си. Определете едно лице, което да води бележки и едно лице, което да представи разсъжденията на групата ви.

Забележка за участниците: това е безопасно и уважително място. Концентрирайте се върху анализа на ситуацията, а не върху оценяването на отделни лица.



### Водещи въпроси:

- Как можете да разпознаете, че в тази ситуация се практикуват (или не се практикуват) разнообразието и равенството?
- Кой е засегнат и по какъв начин?
- Какви предположения се правят?
- Как тази ситуация може да бъде решена по-справедливо?

### *Карта А – Решение за повишение*

*В един отдел се освобождава ръководна длъжност. Кандидатстват двама кандидати: един мъж и една жена. И двамата са еднакво квалифицирани. Мъжът получава повишение, а жената е пренебрегната, защото мениджърът предполага, че тя може да не се справи с натоварването поради семейни задължения.*

### *Карта Б – Среца на екипа*

*По време на среща на екипа участник от етническо малцинство представя идея. Предложението е пренебрегнато. По-късно по*

*време на срещата друг колега повтаря същата идея и тя е похвалена и приета от групата.*

### ***Карта В – Възможност за обучение***

*Млада стажантка проявява интерес да се включи в програма за техническо обучение. Нейният ръководител ѝ предлага да избере по-лека програма за обучение, като предполага, че тя няма да се интересува от практическа техническа работа.*

### ***Карта Г – Възрастова дискриминация при наемане***

*Кандидат на около 50 години кандидатства за нова длъжност. Въпреки силните си квалификации, работодателят отхвърля кандидатурата, като предполага, че кандидатът няма да се впише в младия екип.*

## Дидактични съвети

### Език, отразяващ равенството между половете в STEM образованието



Това ръководство подпомага учителите да използват приобщаваща и целенасочена комуникация при провеждането на семинари, свързани със STEM. Целта е да се създаде уважителна, разнообразна и приветлива среда за учене, която повишава видимостта и значимостта на STEM за всички участници.

Какво да правим и какво да не правим за ефективно и приобщаващо фасилитиране.

### Какво да правите

- Използвайте прост, ясен и неутрален език, така че всички да разбират.
- Обръщайте внимание на приобщаващ правопис и формулировки (например - използвайте участници, обучаеми).
- Подчертавайте измерими и целенасочени цели за популяризиране (например - Да се мотивират 100 жени да кандидатстват за обучение в STEM.).
- Използвайте изображения, които отразяват разнообразие (по отношение на пол, етническа принадлежност, възраст, телосложение и др.).
- Насърчавайте задаването на въпроси, равнопоставеното внимание и уважителното изразяване на мнения.
- Създавайте сигурна и доверителна учебна среда, в която участниците се чувстват добре дошли.
- Представяйте стратегиите за популяризиране по приобщаващ начин, като включвате различни гледни точки.

### Какво да не правите

- Не използвайте стереотипни или дискриминационни примери.
- Не се обръщайте само към един пол и не изключвайте определени групи.
- Не използвайте неясни или неконкретни цели (например - Да се достигне до хора, интересувани се от STEM.).
- Не предполагайте, че всички участници имат еднакъв произход или ниво на знания.
- Не оказвайте натиск върху отделни лица да представляват своя пол, раса или идентичност.
- Не игнорирайте дискомфорта на участниците или не заглушавайте други гледни точки.

### Препоръчителна употреба по време на обучителните сесии

- Използвайте ги по време на подготвителната фаза, за да планирате съдържанието и комуникацията по целенасочен и приобщаващ начин.
- Използвайте ги по време на фазата на провеждане, тъй като ви предоставя практически насоки за използване на език, съобразен с равенството между половете и успешното фасилитиране.
- Използвайте ги, за да оцените дали са постигнати целите за приобщаване.



## Как да водиме

Как да насърчавате разнообразието, равенството и обхвата, за да привлечете и да дадете възможност на жените в STEM и лидерството



Това ръководство подпомага учителите и фасилитаторите да подчертават разнообразието и равенството по време на семинарите, като същевременно предоставя стратегии за успешна комуникация за достигане на по-широка аудитория в областта на STEM. Целта е да се мотивират жените да заемат лидерски позиции и да се ангажират в областта на STEM, да се намалят стигматизацията и предразсъдъците и да се създаде приветлива и приобщаваща среда за учене. В този смисъл, инструментът помага на учителите да:

- Повишат осведомеността относно стигматизацията и предразсъдъците, свързани с разнообразието, лидерството и участието в STEM.
- Използват приобщаващи, чувствителни към пола и целенасочени комуникационни стратегии.
- Развиват културно разбиране чрез размисъл върху норми, възгледи и предубеждения.
- Подкрепят участието на жените, като подчертават ролевите модели и практическите стратегии за общуване.
- Създават безопасна и уважителна групова динамика, която насърчава равното участие и предотвратява изключването.

Стъпка	Действие	Стратегия
Стъпка 1: Въведение и осведомяване	Представете значението на разнообразието и обхвата в контекста на STEM и лидерството.	Използвайте прост, ясен и приобщаващ език; свържете го с реални примери от работното място или STEM.
Стъпка 2: Наблюдение и ангажираност	Наблюдавайте как участниците реагират и се ангажират с темата.	Насърчавайте всички да дадат своя принос, ако желаят; обърнете внимание на динамиката и участието в групата.
Стъпка 3: Изслушване на критични мнения	Представете конкретни примери за учебни програми, програми за популяризиране или успешни инициативи на компании, които отчитат спецификите на пола.	Избягвайте клишета и обобщения; подчертайте разнообразните гледни точки, за да не се засилват нови стигматизации.
Стъпка 5: Управление на групата и включване	Осигурете уважителен групов диалог и активно включване на всички участници.	Разработете правила за комуникация (например - равно време за изказване, уважителен език); използвайте инструменти като карти за комуникация или подсказки за размисъл.
Стъпка 6: Заключение и ангажимент	Обобщете основните идеи и поканете участниците да поемат лични ангажименти.	Попитайте участниците: Какви са предразсъдъците в тази сфера? Кой е засегнат? Как можем да реагираме по приобщаващ начин? Използвайте подсказки като: В моя случай аз ще..., за да насърчите размисъл и действие.

## Казус

### „Komm, mach MINT“: национален пакт за жените в областта на STEM в Германия.



Основана през 2008 г. от Федералното министерство на образованието и науката на Германия, Komm, mach MINT (буквално „Хайде, занимавай се със STEM“) е национална инициатива за насърчаване на участието на момичета и жени в техническите и научните области. MINT е немският еквивалент на STEM и означава Mathematik (математика), Informatik (информатика), Naturwissenschaften (естествени науки) и Technik (технология). Пактът обединява университети, изследователски институции, компании и асоциации, за да преобрази образа на професиите в областта на STEM и да предостави на младите жени възможности да проучат техническите карьерни пътеки. С

над 300 партньори в областта на образованието, бизнеса и научните изследвания, това представлява едно от най-големите координирани усилия в Европа за насърчаване на равенството между половете в областта на STEM.

#### Предприети действия

За да преодолее пречките, които възпират момичетата и жените да се занимават със STEM, Komm, mach MINT разработва координиран набор от национални и местни стратегии за повишаване на осведомеността, предоставяне на практически опит и представяне на ролеви модели на жени. Инициативата стартира комуникационни кампании, пътуващи изложби и онлайн ресурси, за да информира учениците, родителите и учителите за възможностите в областта на STEM. Същевременно тя създава практични формати за обучение, като лагери по STEM, проектни дни и работилници по роботика, които дават на момичетата пряк опит с технологиите и науката. Тези дейности са проектирани да бъдат приобщаващи, мотивиращи и да предизвикват стереотипите за това кой принадлежи към STEM.



Източник: <https://www.komm-mach-mint.de/>

Освен това програмата засилва видимостта чрез споделяне на успешни истории, предоставяне на национални данни за жените в STEM и предлагане на инструменти като MINT картата, за да помогне на учениците да открият възможности за обучение и кариера. Чрез комбиниране на информация, ролеви модели и практически насоки, Komm, mach MINT гарантира, че момичетата и младите жени не само получават достъп до STEM пътеки, но и виждат своето бъдещо място в тях. Ключови програми:

**Schule und dann (Училище и след това)** – пътуваща изложба: мобилна изложба, която обикаля училища и общности, предоставяйки информация за STEM програми за получаване на диплома, стажове и кариерни възможности за ученици и родители.

**MINT Role models and interviews (Ролеви модели и интервюта):** дигитална колекция от лични истории и интервюта с жени в STEM, предназначена да вдъхновява и да предоставя насоки.

**MINT Data tool and project map:** онлайн ресурси, предоставящи статистически данни за жените в STEM и интерактивна карта на партньорите, свързани с проекти в цяла Германия.

## Резултати и въздействие



## Изводи

- ☑ Свързването на инициативите за популяризиране и на работното място усилва въздействието: националните кампании привличат жените към STEM, докато мерките на ниво компания гарантират, че те процъфтяват и напредват към лидерски позиции.
- ☑ Приобщаващата комуникация и менторството са от съществено значение за борбата със стигматизацията и стереотипите.
- ☑ Устойчивата организационна промяна отнема време, но културната трансформация води до по-голяма иновативност и по-разнообразни перспективи.

- За учителите този случай показва как политиката и практиката взаимодействат и как стратегиите за популяризиране могат да бъдат превърнати в конкретни действия на работното място.

## Призив за действие

Продължете напред: насърчавайте промяната



### Шаблон за индивидуална рефлексия и планиране на действия

Този инструмент предоставя на участниците структурирана основа за лична рефлексия. Той ги подпомага в идентифицирането на области, в които разнообразието и равенството все още не се практикуват в достатъчна степен на работното им място и помага да се определи какво е необходимо за насърчаване на приобщаваща култура. Целта е да се превърнат познанията, придобити по време на обучението, в конкретен план за действие.

### Компоненти

Този инструмент е структурирана рамка за планиране, която е най-подходяща за използване в края на обучителна сесия. Въпреки че е предназначен за индивидуална рефлексия, той може да се прилага и в малки групи. Шаблонът води потребителите през пет етапа: 1) Цел, 2) Документация, 3) Анализ, 4) Оценка и 5) Планиране, като предлага стъпка по стъпка процес за превръщане на рефлексията в практически ангажименти. Той включва следните компоненти:

- Цел/предмет на размисъла.
- Лични или организационни цели, свързани с разнообразието и равенството.
- График за прилагане на промените (краткосрочен, средносрочен, дългосрочен).
- План за отчетност (например, кой ще наблюдава или проследява напредъка?).
- Допълнително място за бележки на учителя или фасилитатора.
- Връзки към допълнителни ресурси за продължаващо обучение.

### Инструкции за употреба

Представете този шаблон в заключителната част на **Работилница 2**. Обяснете, че целта му е да превърне индивидуалното учене в лични или организационни ангажименти. Може да

се използва като упражнение за размисъл, последвано от доброволно споделяне в група или като последваща задача, която да се преразгледа в по-късни сесии.

#### Как да го използвате

1. Предоставете на участниците печатна или цифрова версия на шаблона.
2. Помолете ги да определят личната си или организационната си цел, свързана с разнообразието и равенството.
3. Насочете ги през петте етапа.
4. Насърчете ги да определят срокове (краткосрочни, средносрочни, дългосрочни) и мерки за отчетност.
5. Съберете допълнителни бележки за последващи действия и споделете връзки към допълнителни ресурси за продължаващо обучение.

#### Предложения за последващи действия

- Поканете участниците да споделят своите размисли и първи действия в последваща сесия или дигитален форум.
- Насърчете участниците да дадат обратна връзка за това как са приложили плановете си на практика.
- Препоръчайте създаването на двойки за взаимна подкрепа или отчетност, така че участниците да могат да проследяват напредъка си заедно.

## Шаблон за индивидуални размисли и планиране на действия

Цел	Документация	Анализ	Оценка	План
Определете вашата лична цел или цел на обучението от този семинар.	Размислете върху семинара, като си зададете следните въпроси: Каква беше целта му? Каква беше структурата му? Кои бяха ключовите факти?	Анализирайте ситуацията на работното си място: Защо разнообразието или равенството все още не се практикуват в достатъчна степен? Какви пречки съществуват?	Оценете собствените си възможности за действие: Какъв обхват на действие имате? Какви ресурси или подкрепа са необходими?	Разработете конкретен план: Как ще промените собствените си действия или ще повлияете на организацията си? Определете краткосрочни, средносрочни и дългосрочни стъпки.
<i>Пример: Искам да повиша осведомеността за несъзнателните предубеждения в моя отдел и да гарантирам по-приобщаващи практики на преподаване.</i>	<i>Пример: Целта на семинара беше да се подчертаят пречките за жените в STEM и да се проучат възможностите за достигане до по-широка аудитория и менторство като решения. Той показа</i>	<i>Пример: В моята институция жените студентки рядко кандидатстват за избираеми дисциплини по роботика. Стереотипите, липсата на жени преподаватели и ниската видимост</i>	<i>Пример: Мога да интегрирам примери за приобщаване в преподаването си и да предложа на факултетния съвет включването на менторска програма. Ще ми е необходима</i>	<i>Пример: Краткосрочно: Да добавя примери за ролеви модели в часовете си по STEM. Средносрочно: Да създам пилотна програма за менторство с колеги. Дългосрочно: Да предложа</i>

*как малки интервенции (например, език, отчитащ пола, видими ролеви модели) могат да направят разлика.*

*на кариерните пътища са пречки.*

*подкрепата на отдел Човешки ресурси и данни за текущите записвания.*

*промени в структурата на избираемите дисциплини по STEM, за да насърчавам участието на жени.*

## Мотивационни и промоционални материали

## ЗАЩО Е НЕОБХОДИМО ОВЛАСТЯВАНЕ НА ЖЕНИТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО?

**ЖЕНИТЕ ЛИДЕРИ СА ВАЖНИ:**



Жените лидери са **символ** на **разнообразие** и **равнопоставеност** на **половете** и **допринасят** с **разнообразни** **иновативни** **подходи**.

Те **допринасят** за **по-добро** **вземане на решения** в **компаниите**, което **води до по-голяма** **удовлетвореност** на **членовете** на **екипите**.

Жените на **ръководни** **позиции** **имат** **положително** **въздействие** **върху** **имиджа** на **компаниите** и **осигуряват** **по-добър** **баланс** **между** **личен** и **професионален** **живот**.

Жените на **ръководни** **позиции** **служат** като **ролеви** **модели** **за** **други** **жени** и **могат** да **ги** **насърчат** да **ги** **последват** в **развитието** **си**.



Благодарение на **силната** **си** **емпатия** и **комуникационните** **си** **умения**, **жените** **реагират** **по-добре** на **промяна** в **кризисна** **ситуация**.

**ЖЕНИТЕ** са **важни** във **всички** **професионални** **сфери!**  
**Включете** **се** и **дайте** **пример** в **STEM** **сферата!**



## ИЗТОЧНИЦИ

Alkhaled, S., Stead, V., & Li, Y. (2024). *Ръководство за интегриране на чувствителност към пола и приобщаването в научните изследвания и иновациите*. Училище по мениджмънт на Университета в Ланкастър. <https://www.lancaster.ac.uk/media/lancaster-university/content-assets/documents/lums/research/LUMSGenderAwareResearch.pdf>

Американска асоциация по маркетинг. (24 април 2025 г.). *Как да изработите печеливша стратегия за социални медии в 8 лесни стъпки*. Маркетинг новини. <https://www.ama.org/marketing-news/social-media-marketing-strategy/>

Европейски институт за равенство между половете. (б.д.). *Индекс за равенство между половете*. Европейски институт за равенство между половете. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

Европейски институт за равенство между половете. (б.д.). *Интегриране на равенството между половете*. Европейски институт за равенство между половете. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming>

Федерално министерство на образованието, семейните въпроси, възрастните хора, жените и младежта (Германия). (б.д.). *Икономическо равенство, жените и работната среда*. <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt>

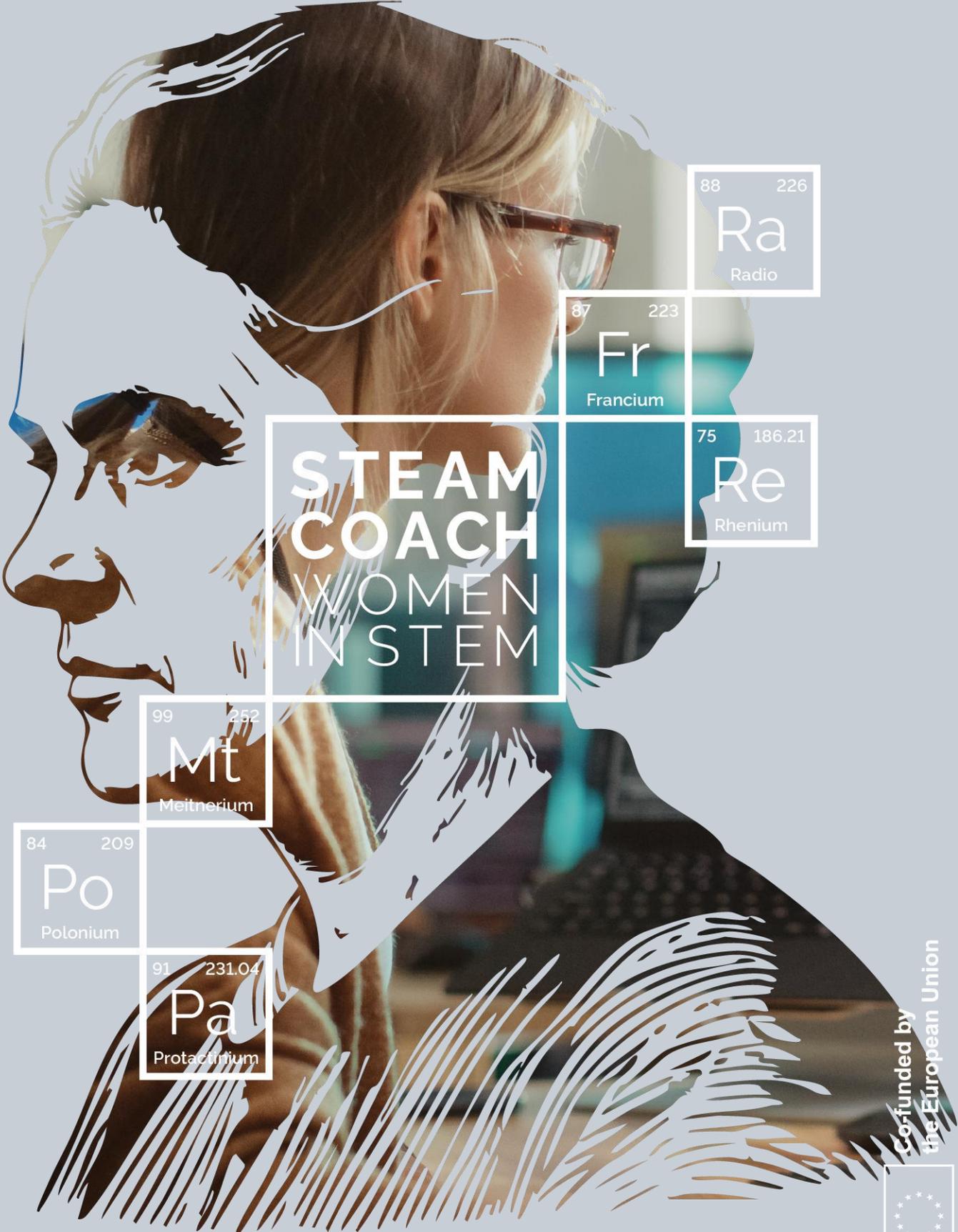
Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg. (б.д.). *Разнообразие – Vielfalt in unserer Gesellschaft*. <https://www.lpb-bw.de/diversity>

Penn State Behrend. (б.д.). *Определение на „аутрич“*. Penn State Behrend. <https://behrend.psu.edu/for-faculty-staff/awards/faculty-staff-awards/outreach-definition>

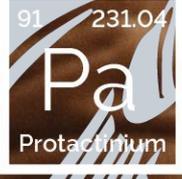
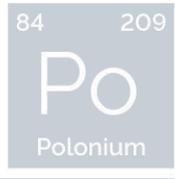
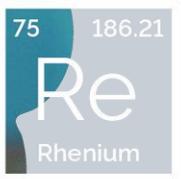
Siemens Deutschland GmbH. (б.д.). *Овластяване на жените в Siemens*. Siemens. <https://www.siemens.com/de/en/company/jobs/life-at-siemens/women-empowerment-at-siemens.html>

TARGETED-MPI. (29 март 2024 г.). *Разработване на учебна програма, съобразена с пола и включваща всички групи, в училищата по бизнес и мениджмънт*. Кът за партньори. <https://targeted-mpi.eu/2024/03/29/developing-a-gender-aware-and-inclusive-curriculum-in-business-and-management-schools/>

Teamhero. (2025). *Разнообразие на работното място: успешно управление на разнообразието в екипа*. <https://www.teamhero.de/vielfalt-am-arbeitsplatz/>



STEAM  
COACH  
WOMEN  
IN STEM



Co-funded by  
the European Union

