

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

Работилници
Културна компетентност и осведоменост

Автор: Mindshift Skills Hub



Co-funded by
the European Union



Насоки за обучители	4
Обучителни сесии	6
1. Предизвикателство към културните стереотипи	6
Учебен материал 1: Карти с примери за предубеждения	9
Учебен материал 2: Лист за размисъл върху стереотипите	15
2. Прекъсване на невидимото	16
Учебен материал 3: Карти със сценарии за микроагресии	19
Учебен материал 4: Стълбата на въздействието	21
Дидактически съвети	23
Как да водим	25
Казус	30
Призив за действие	33
Мотивационни и промоционални материали	36
Източници	37

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 Mindshift Skills Hub, отговарящ за цялостната концептуализация и дизайн. Настоящият продукт е лицензиран съгласно Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0).



Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения са обаче изцяло 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. Номер на проекта: 2024-1-NL01-KA220-VET-000247445

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 отзивчив 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 преминават 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. Предизвикателство към културните стереотипи

Фокус на обучението	Културни предубеждения и стереотипи
Цели	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Дефиниране на ключови понятия като културни предубеждения и стереотипи ▪ Разпознаване на влиянието на културните предубеждения върху участието в STEM-TVET ▪ Размисли върху личните и системните предубеждения, които влияят върху вземането на решения ▪ Идентифициране на стратегии за създаване на приобщаващи среди за учене/работа
Целева аудитория	<p>Лидери в областта на професионалното образование и обучение Обучители/инструктори Професионалисти в областта на кариерното ориентиране/изследвания и развитие</p>

Продължителност	90 минути
Материали	Учебен материал 1: Карти със сценарии за предубеждения Учебен материал 2: Лист за размисъл върху стереотипите Казус: Център за технологично овластяване на жените (W.TEC) Компютър, проектор, флипчарт, лепящи се бележки, маркери и др.

ИНСТРУКЦИИ

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

- Представете целта на семинара: да се проучат и оспорят културните предразсъдъци в STEM-TVET. Подчертайте, че сесията е място за размисъл, учене и развитие, свободно от осъждане.
- Проведете упражнението за разчупване на леда: „Един стереотип, който съм чувал...“, като поканите участниците за следното:
 „Напишете един стереотип, с който сте се сблъскали или за който сте чували, относно жените или недостатъчно представените групи в STEM – в обучението, на работното място или в ежедневието.“
- Използвайте лепящи се бележки, индексни картички или малки листчета хартия. Уверете се, че анонимността е гарантирана, ако размерът на групата или обстановката го налагат.
- Съберете няколко бележки и прочетете 2–3 на глас. Ако използвате флипчарт или дъска, групирайте сходните стереотипи – например по тема: технически умения, лидерство, роли и т. н.
- Попитайте участниците: „Какъв ефект могат да имат тези вярвания върху учащите или професионалистите в областта на STEM?“. Поканете 2–3 души да споделят кратки мисли. Отбележете приноса им и преминете към следващата стъпка.

Стъпка 2. Презентация: разбиране на културните предубеждения (15 минути)

- Представете на участниците общо разбиране за културните предубеждения и стереотипи, като използвате примери от контекста на STEM-TVET, които са лесно разбираеми, и обхванете следното:
 - Основни термини (културни предубеждения, стереотипи и др.)
 - 2–3 кратки примера, взети от реални ситуации в областта на STEM-TVET:
 „Момичетата често биват отблъсквани от модулите по механика или програмиране, въпреки че показват еднакви способности.“
 „Само 18 % от стажантите по инженерство в ЕС са жени.“
 „Специалистите по подбор на персонал могат несъзнателно да приемат, че мъжете са „по-практични“.“
 - Подходяща история – от вашия собствен опит или друг конкретен случай – която илюстрира как културните предубеждения или стереотипи са повлияли на студент, колега или процес на набиране на персонал.
- Насърчете няколко участника да споделят кратки размисли: „Това съответства ли на вашия опит? Къде сте виждали подобно нещо в работната си среда или в средата, в която учите?“

Стъпка 3. Групова дейност: сценарии за предубеждения (25 минути)

- Разделете участниците на малки групи (3–5 души).
 - Дайте на всяка група **Учебен материал 1**: Карти със сценарии за предубеждения.
 - Помолете групите да обсъдят следните въпроси (те също трябва да бъдат отпечатани на картите или написани на флипчарт):
 - Какви са предубежденията или стереотипите в тази ситуация?
 - Кой е засегнат – и по какъв начин?
 - Какви предположения се правят?
 - Какъв приобщаващ отговор или действие биха могли да помогнат?
 - Как коуч, лидер или колега биха могли да променят ситуацията?
 - Насърчете ги да се задълбочат в последиците от сценария, а не само в това, което се случва на повърхността.
-

Стъпка 4. Споделяне и обсъждане на Казуса (15 минути)

- Поканете групите да споделят своите разсъждения, като помолите всяка група да представи накратко анализирания от нея сценарий; един ключов въпрос или извод.
 - Улеснете дискусията между групите, като обсъдите следните въпроси:
 - „Какви модели се очертават в сценариите?“
 - „Някой от тях отразява ли ситуации, които сте виждали или преживели?“
 - „Какво би могло да се промени в лидерството или институционалната политика?“
 Направете връзки между отделните сценарии и системните поведения, вярвания или организационна култура.
 - Представете **Казус 1. Център за технологично овластяване на жените (W.TEC)**, като подчертаете как системната промяна може да се случи на практика, не само чрез обучение за придобиване на умения, но и чрез предизвикване на дълбоко вкоренени вярвания и изграждане на нови екосистеми за подкрепа.
-

Стъпка 5. Индивидуално действие: Размисъл върху стереотипите (15 минути)

- Раздайте **Учебен материал 2**: Лист за размисъл върху стереотипите. Дайте кратък преглед на разделите. Насърчете участниците да бъдат честни и практични в отговорите си – не е необходимо да решават всичко, а просто да предприемат една целенасочена стъпка.
 - Насърчете участниците да използват цялото време, за да пишат и да размишляват.
 - Поканете 1–2 доброволци да споделят своите размисли. Като алтернатива, помолете участниците да напишат една дума от своето действие на лепяща бележка или да я залепят на стената като колективен жест на ангажираност.
-

Стъпка 6. Оценка и изводи (10 минути)

- Обобщете основните теми на сесията относно въздействието на културните предразсъдъци и стереотипи в STEM-TVET средата.
 - Поканете участниците да попълнят този въпрос на лепяща бележка или цифрова дъска:
 - „Аз ще..“
 - Насърчавайте кратки, лични, положителни утвърждения – нещо, което се ангажират да правят, практикуват или вярват, че ще постигнат. Примери за това са:
 - „Ще се изкажа, когато чуя предубедени коментари.“
 - „Ще бъда ментор на студентка в областта на технологиите.“
 - „Ще оспорвам предположенията, започвайки от моите собствени.“
-

Учебен материал 1: Карти с примери за предубеждения

Сценарий 1: Демонстратор по подразбиране

В групата си прочетете внимателно сценария и обсъдете следните въпроси:

- Какви са предубежденията или стереотипите в тази ситуация?
- Кой е засегнат и по какъв начин?
- Какви предположения се правят?
- Какво включващо отношение или действие би могло да помогне?
- Как коуч, лидер или колега биха могли да променят ситуацията?



Обърнете внимание не само на поведението, но и на вярванията и основните организационни норми, отразени в сценария.

В практическо обучение по роботика инструкторът редовно избира мъже-студенти да водят демонстрации на оборудването, докато жените-студентки имат за задача да водят бележки или да отмерват времето. С течение на времето този модел се нормализира. Жените-студентки започват сами да се отказват от техническите роли, като в края на курса отчитат по-ниска увереност в работата с машини.

Учебен материал 1: Карти с сценарии за предубеждения

Сценарий 2: Предположения при набирането на персонал

В групата си прочетете внимателно сценария и обсъдете следните въпроси:

- Какво е предубеждението или стереотипът в тази ситуация?
- Кой е засегнат – и по какъв начин?
- Какви предположения се правят?
- Какво включващо отношение или действие би могло да помогне?
- Как коуч, лидер или колега биха могли да променят ситуацията?



Обърнете внимание не само на поведението, но и на вярванията и основните организационни норми, отразени в сценария.

По време на групово интервю за стаж в областта на механиката, един старши служител коментира: „Обикновено получаваме по-добри резултати, когато наемаме момчета в практиката - те просто са по-уверени в работата с инструменти.“ Никой не оспорва това твърдение. Предразсъдъците влияят на решенията за подбор и програмата продължава да приема непропорционално малък брой жени.

Учебен материал 1: Карти с сценарии за предубеждения

Сценарий 3: Невидими приноси

В групата си прочетете внимателно сценария и обсъдете следните въпроси:

- Какво е предубеждението или стереотипът в тази ситуация?
- Кой е засегнат – и по какъв начин?
- Какви предположения се правят?
- Какво включващо отношение или действие би могло да помогне?
- Как коуч, лидер или колега биха могли да променят ситуацията?



Обърнете внимание не само на поведението, но и на вярванията и основните организационни норми, отразени в сценария.

Жена инструктор съвместно разработва нова учебна програма за дигитален дизайн с колега мъж. Когато програмата е представена на национално събитие, ръководството на институцията отдава заслугите само на мъжа. Въпреки централната си роля, тя не получава официално признание. Тя започва да се пита дали нейният принос не се подценява постоянно.

Учебен материал 1: Карти с сценарии за предубеждения

Сценарий 4: Безопасност в мълчание

В групата си прочетете внимателно сценария и обсъдете следните въпроси:

- Какви са предубежденията или стереотипите в тази ситуация?
- Кой е засегнат – и по какъв начин?
- Какви предположения се правят?
- Какво включващо отношение или действие би могло да помогне?
- Как коуч, лидер или колега биха могли да променят ситуацията?



Обърнете внимание не само на поведението, но и на вярванията и основните организационни норми, отразени в сценария.

В курс по машиностроене, в който преобладават мъжете, една стажантка често чува фини, но подценяващи коментари от колегите си – „Сигурна ли си, че можеш да вдигнеш това?“ или „Това може да е малко прекалено техническо.“ Въпреки че не са откровено агресивни, тези забележки създават враждебна атмосфера за учене. Обучителят забелязва това, но избягва да го коментира, за да не „създава драма“.

Учебен материал 1: Карти с сценарии за предубеждения

Сценарий 5: Маркетинг на идеалния обучаем

В групата си прочетете внимателно сценария и обсъдете следните въпроси:

- Какво е предубеждението или стереотипът в тази ситуация?
- Кой е засегнат и по какъв начин?
- Какви предположения се правят?
- Какво включващо отношение или действие би могло да помогне?
- Как коуч, лидер или колега биха могли да променят ситуацията?



Обърнете внимание не само на поведението, но и на вярванията и основните организационни норми, отразени в сценария.

Нов промоционален видеоклип за катедрата по STEM показва изключително бели мъже студенти, които работят с машини и в лаборатории. Персоналът изразява загриженост, че това не отразява настоящото или желаното разнообразие на програмата. Ръководството настоява, че „е по-лесно да се съобразяваме с очакванията на хората“, пропускайки възможност да се оспорят стереотипите, както и да се разшири привлекателността на програмата.

Учебен материал 1: Карти с сценарии за предубеждения

Сценарий 6: Филтърът за обратна връзка

В групата си прочетете внимателно сценария и обсъдете следните въпроси:

- Какво е предубеждението или стереотипът в тази ситуация?
- Кой е засегнат – и по какъв начин?
- Какви предположения се правят?
- Какво включващо отношение или действие би могло да помогне?
- Как коуч, лидер или колега биха могли да променят ситуацията?



Обърнете внимание не само на поведението, но и на вярванията и основните организационни норми, отразени в сценария.

По време на сесия за оценка на представянето мъжете стажанти получават похвали за решаване на проблеми, вземане на решения и лидерски качества. Жените стажанти, въпреки че постигат сходни резултати, получават похвали за това, че са надеждни, вежливи или имат добро отношение. Мениджърът не забелязва тази разлика, докато една от стажантите не пита: „Какво трябва да подобря, за да ме възприемат като технически подготвена?“

Учебен материал 2: Лист за размисъл върху стереотипите

Този лист за лични размисли е предназначен да ви помогне да идентифицирате стереотип или предубеждение, свързано с пола, с което сте се сблъскали в образователния или професионалния си опит. Моля, помислете критично как това се отразява на вашата среда и се ангажирайте с практическо действие, което ще оспори или промени това предубеждение. Вашите размисли са лични и няма да бъдат споделяни, освен ако не решите да го направите.



Едно предубеждение или стереотип, което съм забелязал/а в моя опит, е:	
Едно действие, което ще предприема, за да го оспоря, е:	
Планирам да предприема това действие, като:	
Човекът, който може да ме подкрепи или насърчи да продължа, е:	
Как ще разбера, че това действие има ефект (или се нуждае от корекция):	

Запазете тази рефлексия като личен наръчник. Може да пожелаете да я прегледате отново в бъдещи сесии или коучинг разговори.

2. Прекъсване на невидимото



Фокус на обучението	1.2 Несъзнателни предубеждения, микроагресии, ограничаване
Цели	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ясно определяне на несъзнателните предубеждения и микроагресиите ▪ Идентифициране на това как тези динамики се проявяват в обучението и лидерството в областта на STEM-TVET ▪ Анализиране на кумулативното въздействие на микроагресиите върху учащите и професионалистите ▪ Практикуване на реакции и стратегии за прекъсване в реални ситуации ▪ Ангажиране с лични и организационни действия за намаляване на предубежденията и насърчаване на включването
Целева аудитория	<p>Лидери в областта на професионалното образование и обучение</p> <p>Обучители/инструктори</p> <p>Специалисти по човешки ресурси/ръководители на екипи</p> <p>Собственици/ръководители на фирми</p> <p>Професионалисти в областта на кариерното ориентиране/изследвания и развитие</p>
Продължителност	90 минути
Материали	<p>Видео: Как микроагресиите са като ухапвания от комари www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450</p> <p>Учебен материал 3: Карти със сценарии за микроагресии</p> <p>Учебен материал 4: Стълбицата на въздействието</p>

Компютър, проектор, флипчарт, лепящи бележки, маркери и др.

ИНСТРУКЦИИ

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

- Проведете разчупване на леда „Моментът на комара“, като покажете видеото „Как микроагресиите са като ухапвания от комари“. Като алтернатива, дайте цитат, описващ микроагресия, и помолете участниците да помислят върху него:
„Помислете за момент, в който някой е казал или направил нещо, което ви е накарало да се почувствате леко изключени – дори и да не е имал лоши намерения.“
- Предоставете лепящи бележки или индексни картички, на които участниците да напишат няколко думи, описващи как са се почувствали в този момент, без да е необходимо да посочват имена или да разказват цялата история.
- Прочетете 2–3 анонимно и попитайте:
Какъв може да бъде дългосрочният ефект на моменти като този върху участието, увереността или гласа на някого в среда за обучение или работа в областта на STEM?
Поканете 2–3 участници за кратко споговяне, преди да преминете към съдържанието.

Стъпка 2. Презентация: разбиране на несъзнателните предубеждения и микроагресиите (15 минути)

- Дайте на участниците ясно обяснение за:
 - **Несъзнателни предубеждения:** автоматични, научени асоциации или предположения
 - **Микроагресии:** фини, често несъзнателни коментари или действия, които изразяват предубеждение или изключване
 - Разликата между **намерение** и **въздействие**
- Дайте 2–3 кратки примера, свързани със STEM-TVET средата:
„Уау, не звучиш като инженер!“
„Откъде си всъщност?“
„Тя се справя чудесно с хората – може би ще се справи по-добре в администрацията, отколкото на терен.“
(Добавете още примери)

Стъпка 3. Групова дейност: Стълбицата на въздействието (40 минути)

- Разделете участниците на малки групи (3–5 души).
- Предоставете на всяка група:
 - Учебен материал 3: Карта със сценарий за микроагресия
 - Учебен материал 4: Шаблон на стълбата на въздействието (диаграма с 5 стъпки)
- Обяснете, че участниците ще работят по сценария, като използват стълбата на въздействието, за да разкрият как една микроагресия може да ескалира с времето. Всяка стъпка от стълбата предизвиква дискусия:
Какво се случи? (микроагресията или пристрастното поведение)
Какви предположения стоят в основата му?
Какъв е непосредственият ефект върху засегнатото лице?
Какви дългосрочни ефекти биха могли да възникнат, ако се повтори или се игнорира?

Каква намеса, подкрепа или промяна биха могли да намалят вредата?

- Насърчете групите да проучат емоционалните, социалните и професионалните последици, а не само да правят повърхностен анализ.
 - Поканете всяка група да разыграе накратко реакцията си към сценария, като използва уважителен и приобщаващ език. Ролевата игра трябва да покаже как колега, учител или свидетел би могъл да прекъсне или да реагира конструктивно на микроагресията.
 - След всяка кратка презентация попитайте:
 - „Какво направи този отговор ефективен?“
 - „Как по друг начин някой би могъл да успокои или да промени посоката на ситуацията?“
 - „Какво бихте се осмелили да кажете в реалния живот?“
-

Стъпка 5. Индивидуално действие: мисловна карта за включване (15 минути)

- Раздайте празни листове и маркери или химикалки. Помолете участниците да нарисуват мисловна карта с Приобщаваща практика в центъра. Около нея те трябва да добавят клони за:
 - „Какво мога да направя“ (действия, поведение, език на тялото)
 - „Какво мога да кажа“ (приобщаващ или прекъсващ език)
 - „Какво ще спра да правя“ (навици, шеги, предположения)
 - „На кого мога да повлияя“ (ученици, колеги, екип, ръководство)
 - Насърчете участниците да бъдат честни и конкретни, тъй като тук не става въпрос за съвършенство, а за лично осъзнаване и напредък.
 - По желание: помолете участниците да се съберат по двойки и да споделят накратко една или две точки от картата си, които им се струват най-важни или изненадващи.
-

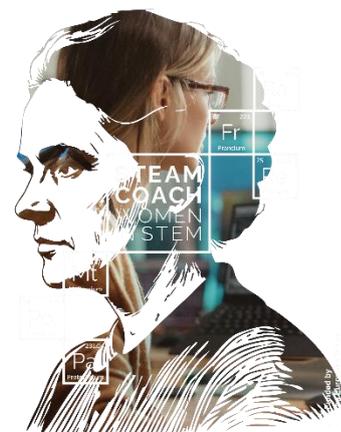
Стъпка 6. Оценка и изводи – предизвикателство Няма да го пропусна (10 минути)

- Обобщете основните теми на сесията:
 - Несъзнателните предубеждения са автоматични, но прекъсването им е умишлено
 - Микроагресиите може да изглеждат незначителни, но се натрупват
 - Всеки има силата да предизвика промяна чрез осъзнатост, език и кураж
 - Раздайте лепящи бележки или използвайте дигитална дъска. Помолете участниците да довършат изречението: „Следващия път, когато чуя или видя предубеждение, няма да го пренебрегна, защото...“
 - Прочетете няколко от тях на глас анонимно, за да приключите сесията като общност с обща цел.
-

Учебен материал 3: Карти със сценарии за микроагресии

Инструкции за фасилитаторите:

Изрежете и раздайте по един сценарий на група. Това са кратки, реалистични примери, взети от STEM-TVET среда, предназначени да предизвикат размисъл върху несъзнателните предразсъдъци и микроагресиите. Можете да ги адаптирате в зависимост от контекста. Алтернативно, те могат да бъдат прожектирани.



Сценарий А – Изненадан от компетентността

Една студентка представя успешен прототип на робот. Мъж инструктор казва: „Уау, това е впечатляващо – не очаквах това от човек с твоя произход.“

Инструкции: Използвайте този сценарий, за да попълните „Стълбата на въздействието“ във вашата група. Обсъдете как несъзнателните предположения влияят върху включването и как тези модели могат да бъдат прекъснати.

Сценарий Б – Акцентът като бариера

По време на групова презентация един от членовете на екипа говори със забележим акцент. След това един от колегите казва: „Ти си умен, но може би следващия път трябва да представи някой друг. Трудно е да те разбере.“

Инструкции: Използвайте този сценарий, за да попълните „Стълбата на въздействието“ във вашата група. Обсъдете как несъзнателните предположения влияят на приобщаването и как тези модели могат да бъдат прекъснати.

Сценарий В – Лидерът по подразбиране

В смесен по пол групов проект, мъжът участник автоматично е адресиран като лидер на екипа от учителя, въпреки че друг член е поел водещата роля.

***Инструкции:** Използвайте този сценарий, за да попълните „Стълбата на въздействието“ във вашата група. Обсъдете как несъзнателните предположения влияят върху приобщаването и как тези модели могат да бъдат прекъснати.*

Сценарий Г – Предположение за наемане на базата на разнообразие

Представя се нов служител от недостатъчно представена група. Някой шепне: „Вероятно я са наели, защото им трябваше да изпълнят квотата.“

***Инструкции:** Използвайте този сценарий, за да попълните „Стълбата на въздействието“ във вашата група. Обсъдете как несъзнателните предположения влияят върху приобщаването и как тези модели могат да бъдат прекъснати.*

Сценарий Е – Съмнение, основано на произхода

На участник от колеж от малко населено място или колеж с преобладаващ брой студенти от малцинства е зададен въпросът: „Това е чудесна идея – наистина ли стигна до това сама?“

***Инструкции:** Използвайте този сценарий, за да попълните „Стълбата на въздействието“ във вашата група. Обсъдете как несъзнателните предположения влияят върху приобщаването и как тези модели могат да бъдат прекъснати.*

Учебен материал 4: Стълбата на въздействието

На вашата група е даден сценарий, описващ едно пристрастно поведение или микроагресия. Заедно начертайте потенциалното въздействие във времето, като използвате стълбицата по-долу. Помислете честно и практично.

Съвет: Помислете за емоционалните реакции, увереността, участието, задържането и професионалното развитие. Какви послания се изпращат – умишлено или не?



Стъпки	Водещ въпрос	Бележки на вашата група
Стъпка 1	Какво се случи? Опишете микроагресията.	
Стъпка 2	Какви предположения или предубеждения могат да стоят в основата ѝ?	
Стъпка 3	Какъв беше непосредственият ефект върху засегнатото лице?	
Стъпка 4	Какво може да се случи, ако това поведение продължи?	
Стъпка 5	Какви действия биха могли да прекъснат или предотвратят по-нататъшни вреди?	

(добавете още редове, ако е необходимо)

Дидактически съвети

Фасилитиране на диалога относно културните стереотипи в STEM-TVET



Това ръководство подпомага учителите да фасилитират с увереност деликатни разговори за културни предразсъдъци и стереотипи в STEM TVET среда. То предлага практически стратегии за насърчаване на открит диалог, стимулиране на размисъл и създаване на приобщаваща учебна среда, в която участниците се чувстват сигурни да изследват и оспорват дълбоко заложените предположения.

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

Да се прави 	Да не се прави 
<ul style="list-style-type: none"> • Използване на приобщаващ и непредубеден език, когато се обсъждат роли и правила • Насърчаване на самостоятелно обмисляне преди споделяне • Включване на локални и лесно разпознаваеми примери за предразсъдъци в STEM-TVET • Използване на анонимни форми за принос при чувствителни задачи (лепящи бележки) • Валидиране на различни гледни точки, дори ако те оспорват съществуващото положение • Зачитане на емоциите като част от ученето • Свързване на осъзнаването на личните предразсъдъци със системните модели • Даване на пример за уязвимост и откритост в ролята на фасилитатор 	<ul style="list-style-type: none"> • Използване на примери на полови и културни стереотипи за описване на STEM ролите • Пренебрегване и омаловажаване на дискомфорт или несъгласие по време на деликатен разговор • Натиск върху участниците да разкриват лични опит и вярвания • Изолиране на хора като представители на определена група • Разчитане само на абстрактни и теоретични казуси • Искане на публично разкриване на потенциално уязвими преживявания • Приемане на споразумение без проверка • Справяне с дискомфорта вместо даване на пространство за преживяването му • Третиране на предразсъдъците единствено като индивидуален проблем
	<ul style="list-style-type: none"> • Представяне на самия себеси като експерт, който има всички отговори

Препоръчителна употреба в рамките на обучителните сесии

- Използвайте този инструмент при подготовката на учителите преди провеждането на сесията и се връщайте към него.
- За да насочите тона и основните правила по време на упражненията за разчупване на лега.
- При улесняване на дискусии по сценарии за предубеждения, за да се справят с деликатни отговори.
- За подкрепа на рефлексивното водене на дневник и осигуряване на психологическа сигурност по време на личната рефлексия.

Допълнителни бележки или ресурси

Опасността от една единствена история

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

- ☑ Мощен ресурс за разказване на истории, който дава възможност за разговори относно културните предположения и представи.

Проект „Иновации, свързани с пола“ (Станфордски университет/Европейска комисия)

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

- ☑ Предлага методи и казуси за интегриране на анализа на пола в научните изследвания и обучението в областта на STEM.

Критични практики за образование в областта на социалната справедливост

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

- ☑ Ръководство с препоръки за прилагане на педагогика, отговаряща на културните особености.

Рамка за образование срещу предразсъдъците

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

- ☑ Рамка, предоставяща основни стандарти и резултати от обучението в подкрепа на образованието за борба с предразсъдъците и за социална справедливост в четири области: идентичност, разнообразие, справедливост и действие.

Как да водим

Как да се борим с културните предразсъдъци и да насърчаваме приобщаващия диалог в обучението по STEM-TVET



Това ръководство подпомага учителите при разработването и провеждането на приобщаващи, културно чувствителни семинари, които предизвикват стереотипите и насърчават равноправното участие – особено за жените и недостатъчно представените групи в STEM-TVET. То предлага детайлни стратегии, които помагат на фасилитаторите да водят разговори по деликатни теми, да насърчават уважителния диалог и да моделират практики за фасилитиране, чувствителни към предразсъдъците и пола.

Този инструмент помага на учителите да придобият осведоменост, умения и увереност, за да се справят с дълбоко вкоренените културни и полови предразсъдъци, които пречат на приобщаващото участие в STEM-TVET, като **обхваща следните аспекти:**

Интерсекционален феминистки подход

Насърчава учителите да обмислят как пресичащите се идентичности на учащите (например пол, раса, социално-икономически произход) оформят тяхното преживяване на предубеждения и включване. Предоставя стратегии за фасилитиране, които се отнасят до системни модели, а не само до индивидуални нагласи.

Културна отзивчивост и осведоменост

Помага на учителите да размишляват върху собствените си културни предположения и да прилагат техники за фасилитиране, които ценят разнообразните гласове, предизвикват доминиращите норми и реагират на различните преживявания в залата.

Укрепване на участието на жените и момичетата в STEM-TVET

Чрез моделиране на приобщаващо поведение и разбиване на стереотипи в реално време, учителите помагат за премахването на невидимите бариери, които могат да обезкуражат или да заглушат жените и момичетата. Това включва използване на приобщаващи примери, осигуряване на равновесие между половете в дискусиите и оспорване на предубедените предположения.

Насърчаване на приобщаващи пространства за учене

Обучителите се научават да създават психологически безопасни пространства, в които всички участници се чувстват овластени да допринасят. Инструментът предлага насоки за структуриране на диалога, управление на динамиката на властта и гарантиране, че фасилитирането не засилва неволно изключването.

Как да приложим това ръководство?

Стъпка	Действие	Стратегия
1. Подгответе пространството за доверие и отвореност	Обяснете ясно целта на обсъждането на предразсъдъците и стереотипите.	Използвайте включващ език, установете правила за уважение и наблегнете на психологическата сигурност. Представете сесията като пространство за размисъл, а не за съвършенство.
2. Открийте изключването	Наблюдавайте кой доминира в разговора или бива прекъсван.	Внимателно пренасочете вниманието, за да включите по-тихите гласове, като използвате включващи фрази като: „Нека чуем някой, който все още не е говорил.“ Обръщайте внимание и на невербалните сигнали.
3. Отговорете на предубедени коментари	Намесете се с уважение, ако се изрази стереотип или пристрастно предположение.	Избягвайте казуси, фокусирани върху мъже, западни култури или хетеронормативни сценарии като стандарт. Включете примери, които са културно и локално значими.
4. Използвайте разнообразни примери	Когато обяснявате технически понятия, включвайте примери с жени и недостатъчно представени групи.	Избягвайте да се концентрирате по подразбиране върху примери, фокусирани върху мъжете или западните култури.
5. Водете приобщаваща групова дискусия	Използвайте подготвени карти със сценарии, за да улесните диалога в малки групи.	Попитайте групите: „Каква са предразсъдъците тук? Кой е засегнат? Какъв приобщаващ отговор би променил тази ситуация?“ Насърчавайте дълбоко размишление, а не само повърхностни решения.
6. Подкрепете ангажимента за действие	Поканете участниците да напишат едно изречение „Аз ще...“ в края на сесията	Използвайте фрази като: „Ще прекъсвам пристрастни шегички“ или „Ще наставлявам жена стажантка“. Споделете ги (анонимно, ако предпочитате), за да изградите колективна отговорност.

Допълнителни инструменти за подкрепа

Заглавие на ресурса	Тип	Защо този ресурс?	Връзка или информация за достъп
TED Talk: Тифани Алвойд – Елиминиране на микроагресиите: Следващото ниво на включване	Видео	Предлага ясни и достъпни обяснения за микроагресиите и как да се справяме с тях с уважение – идеално за учители, които се подготвят за стъпка 3.	(1)
Пакет с ресурси за образование в областта на STEM, отчитащо половата принадлежност	Наръчник	Предоставя практически насоки за разработване на образование в областта на STEM, отчитащо спецификите на пола, включително стратегии за създаване на приобщаващи учебни среди.	(2)
Инструмент за преподаване на STEM: Учебна програма по биология, включваща равенство между половете	Ръководство	Предоставя стратегии за интегриране на приобщаващ език и рамка в учебните програми по STEM, насърчавайки по-приобщаващ подход към научното образование.	(3)
Уебинар „Разбиране на несъзнателните предубеждения“	Уебинар	Този ресурс предлага стратегии за преподаватели за разпознаване и справяне с предразсъдъците, свързани с пола, в STEM класни стаи, като предоставя практични инструменти за създаване на приобщаваща среда за учене	(4)
Микроагресии на основата на пола в STEM среда	Статия	Тази изследователска статия разглежда проявите на микроагресии на основата на пола в STEM среда и предлага информация за тяхното въздействие и стратегии за смекчаване.	(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://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/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

Казус

Център за технологично овластяване на жените (W.TEC)



Основан през 2008 г. от Ореолува Леси, W.TEC е нигерийска организация с нестопанска цел, която предоставя технологично образование, наставничество и кариерно развитие на момичета и жени. Инициативата е родена в отговор на значителното недопредставяне на жените в областта на ИКТ и STEM в Нигерия, където половите стереотипи, ограниченият достъп до ресурси и културните очаквания възпрепятстват участието на жените. W.TEC признава, че за да се преодолее неравенството между половете, момичетата и жените се нуждаят от безопасна, достъпна и овластяваща среда, в която да развиват технически умения, да изградят самочувствие и да имат

достъп до видими ролеви модели в областта на технологиите.

Предприети действия

За да преодолее множеството бариери, които пречат на момичетата и жените да навлизат в областите STEM, W.TEC прилага серия от взаимосвързани стратегии за изграждане на умения, насърчаване на увереността и промяна на обществените възприятия. Организацията стартира извънкласни програми, летни технологични лагери и училищни клубове STEM, които предоставиха на момичетата практическо обучение в уеб разработка, създаване на мобилни приложения и на дигитални медии. Тези учебни среди бяха специално проектирани да бъдат безопасни, приобщаващи и дават възможност за развитие.



Източник: <https://wteconline.org/>

В допълнение към техническото обучение, W.TEC създаде менторски инициативи, които свързват участниците с жени професионалисти в технологичната индустрия, позволявайки на момичетата да изградят значими взаимоотношения с ролеви модели, които могат да им предложат насоки, насърчение и реални познания. Осъзнавайки важността на по-широката културна промяна, W.TEC се ангажира и с обширна работа с общността, организирайки семинари и кампании с родители, учители и лидери на общността, за да предизвика стереотипите и да насърчи участието на жените в технологиите. На институционално ниво организацията допринесе за националните и регионалните политически дебати, като проведе проучвания по въпросите на пола и цифровото приобщаване, гарантирайки, че

усилията ѝ на ниво местни общности са подкрепени от системна застъпническа дейност и препоръки, основани на факти. Ключовите програми включват:

Тя създава технологичен лагер: наградената програма STEAM.camp за момичета на възраст от 13 до 17 години.

W.TEC ACADEMY - Afterschool Tech Club: технологичен клуб, който представя технологиите по интересен начин с цел да привлече повече момичета да се насочат към кариера в областта на науката и технологиите, насочен към момичета на възраст от 10 до 17 години.

MakeHer Spaces: проект, който учи момичетата да създават технологични и инженерни решения, които решават проблеми в техните общности, предоставя информация за кариерни възможности и ги запознава с жени, които работят успешно в STEAM

She can with ICT (Подкрепа за нейното предприятие, кариера и мрежа): инициатива в сътрудничество с фондация Aspire Coronation Trust (ACT) за подобряване на производителността и рентабилността на бизнеса, собственост на жени, като им се предоставят задълбочени практически умения и инструменти в областта на цифровите технологии, за да се катализира тяхното предприемаческо развитие в една все по-технологично ориентирана бизнес среда.

Резултати и въздействие



Поуки

- ☑ Дългосрочната промяна изисква както директно изграждане на умения у момичетата, така и системни дейности за повлияване на културните вярвания и нагласите в общността.
- ☑ Ролевите модели и менторите са от решаващо значение за превръщането на абстрактните кариерни възможности в конкретни, достъпни пътища.
- ☑ За да бъде ефективно и устойчиво, приобщаващото технологично образование трябва да бъде базирано на общността и да се ръководи от политики.

Призив за действие

Насърчаване към действие: стратегия за приобщаваща практика на екипа



Формуляр за стратегия на група/екип

Този инструмент помага на екипите да преминат от индивидуални идеи към съвместни действия, като идентифицира общи предизвикателства, поставя цели за приобщаваща практика и разпределя отговорностите в екипа. Той подпомага разработването на стратегически, отчетен план за внедряване на приобщаването в обучението, лидерството или организационната култура.

Компоненти

Стратегическата рамка за екип за приобщаваща практика е инструмент за съвместно планиране. Тя е най-подходяща за екипи за обучение, мениджъри по човешки ресурси или отдели, които са присъствали заедно на обучението. Нейната цел е да превърне индивидуалните идеи в споделени ангажименти и стратегии за целия екип. Тя ще даде възможност на всеки екип да превърне наученото от обучението в практични, споделени действия за промяна. Може да бъде попълнена съвместно на бяла дъска или онлайн дъска (като Miro, Jamboard или дори Excel). Стратегическата рамка включва следните елементи.

Инструкции за употреба

Представете тази стратегическа рамка в заключителната част на Уъркшоп 1, особено ако няколко участници са от един и същи екип, отдел или институция. Идеална като дейност за почивка или последваща задача.

Как да използвате

1. Предоставете на екипите печатна или цифрова версия на рамката.
2. Помолете ги да изберат една или две идеи от семинара, които считат за най-подходящи за контекста на тяхната работа.

3. Като група я попълнете – по един ред за всяко действие.
4. Насърчете дискусия относно реалистични срокове, системи за подкрепа и начини за проследяване на въздействието.

Предложения за последващи действия

- Предоставете на екипите печатна или цифрова версия на рамката.
- Помолете ги да изберат една или две идеи от семинара, които считат за най-подходящи за контекста на тяхната работа.
- Като група, попълнете платното – по един ред за всяко действие.
- Насърчавайте дискусии относно реалистични срокове, системи за подкрепа и начините за проследяване на въздействието.

Стратегия на екипа за приобщаваща практика

Извод от семинара	Идентифицирани предубеждения или бариери	Действие на екипа	Кой е отговорен	График	Как ще измерваме въздействието
<p>Започнете с конкретен момент, цитат, дейност или урок от семинара, който е привлякъл вниманието на вашия екип.</p>	<p>Опишете ясно културните предразсъдъци, стереотипите или практиките на изключване, с които е свързано това прозрение. Бъдете конкретни.</p>	<p>Какви практически стъпки ще предприеме вашият екип, за да се справи с този проблем? Това може да бъде промяна в преподаването, политиката, комуникацията, набирането на персонал или менторството.</p>	<p>Определете лице или малък екип, който да поеме ръководството. Отговорността помага идеите да се превърнат в действия.</p>	<p>Определете реалистичен график за действието. Това може да включва начална дата, дата за преглед или краен срок. Използвайте краткосрочни и средносрочни цели, където е възможно.</p>	<p>Опишете как вашият екип ще разбере, че действието работи. Ще събирате ли обратна връзка, ще наблюдавате ли участието или ще отбелязвате промени в поведението?</p>
<p>Пример: „Мнозина от нас осъзнаха как стереотипите влияят върху избора на предмети.“</p>	<p>Пример: „Момичетата в нашата програма се обезкуражават да се запишат в модули по роботика</p>	<p>Пример: „Уверете се, че женските ролеви модели са включени във всички рекламни материали за STEM.“</p>	<p>Пример: „Координатор по маркетинг + ръководител на факултета по STEM.“</p>	<p>Пример: „Изгответе актуализирани материали до края на следващия месец.“</p>	<p>Пример: „Проверете данните за записванията на жени в роботиката; съберете обратна връзка чрез фокус групи със студенти.“</p>

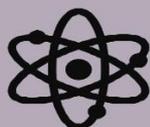
Мотивационни и промоционални материали

Инфографика: Защо STEAM коучинг?

Защо STEAM КОУЧИНГ?



Защото талантът е навсякъде, но възможностите не са.



НАУКА

Коучингът провокира любопитство и увереност. Момичетата изследват, задават въпроси и откриват своята сила да променят света чрез наука и критично мислене.

ТЕХНОЛОГИЯ

Момичетата придобиват умения, за да успеят в дигиталния свят. Коучингът насърчава увереност да се създава, да се води и да се просперира в технологично напреднали среди.



ИНЖЕНЕРСТВО

Предизвиква предразсъдъците около техническите умения. Коучингът развива дизайнерско мислене, лидерски умения и практически подход към решаването на проблеми.

ИЗКУСТВО

Креативността се превръща в инструмент за равенство. Коучингът дава възможност на момичетата да предизвикат половите норми и да изразят своята идентичност чрез разказване на истории, дизайн и дигитални медии.



МАТЕМАТИКА

Коучингът превръща математиката от страх в увереност. Момичетата укрепват логиката, устойчивостта и уменията си за решаване на проблеми, отваряйки нови възможности във всички области на STEM.



ИЗТОЧНИЦИ

Adichie, C. N. (2009). *Опасността от една единствена история* [Видео]. TED.

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

Европейска комисия. (2021). *She figures 2021: Полът в научните изследвания и иновациите* (Глава 2, стр. 42, Таблица 2.4). Служба за публикации на Европейския съюз.

<https://doi.org/10.2777/06090>

Gendered Innovations. (б.д.). *Иновации, свързани с пола, в науката, здравеопазването и медицината, инженерството и околната среда*. Станфордски университет и Европейска комисия. <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

Обучение за справедливост. (б.д.). *Критични практики за образование за социална справедливост*. <https://www.learningforjustice.org/magazine/publications/teaching-tolerance-in-higher-education/introduction>

Обучение за справедливост. (б.д.). *Стандарти за социална справедливост: Рамката за преподаване на толерантност и борба с предразсъдъците*.

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

McKinsey & Company. (2020). *Разнообразието печели: Защо включването е важно*.

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

SAP. (2023). *Доклад за разнообразието и приобщаването 2023: Насърчаване на жените в областта на технологиите*. <https://news.sap.com/2023/03/sap-diversity-inclusion-report-2023/>

STEM Teaching Tools. (б.д.). *Учебна програма по биология, включваща равенство между половете*. <https://stemteachingtools.org/assets/landscapes/STEM-Teaching-Tool-76-Gender-Inclusive-Science.pdf>

TED. (2019). *Как микроагресиите са като ухапвания от комари* [Видео]. YouTube.

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

TED. (2022). Алвойд, Т. *Елиминиране на микроагресиите: Следващото ниво на включване* [Видео].

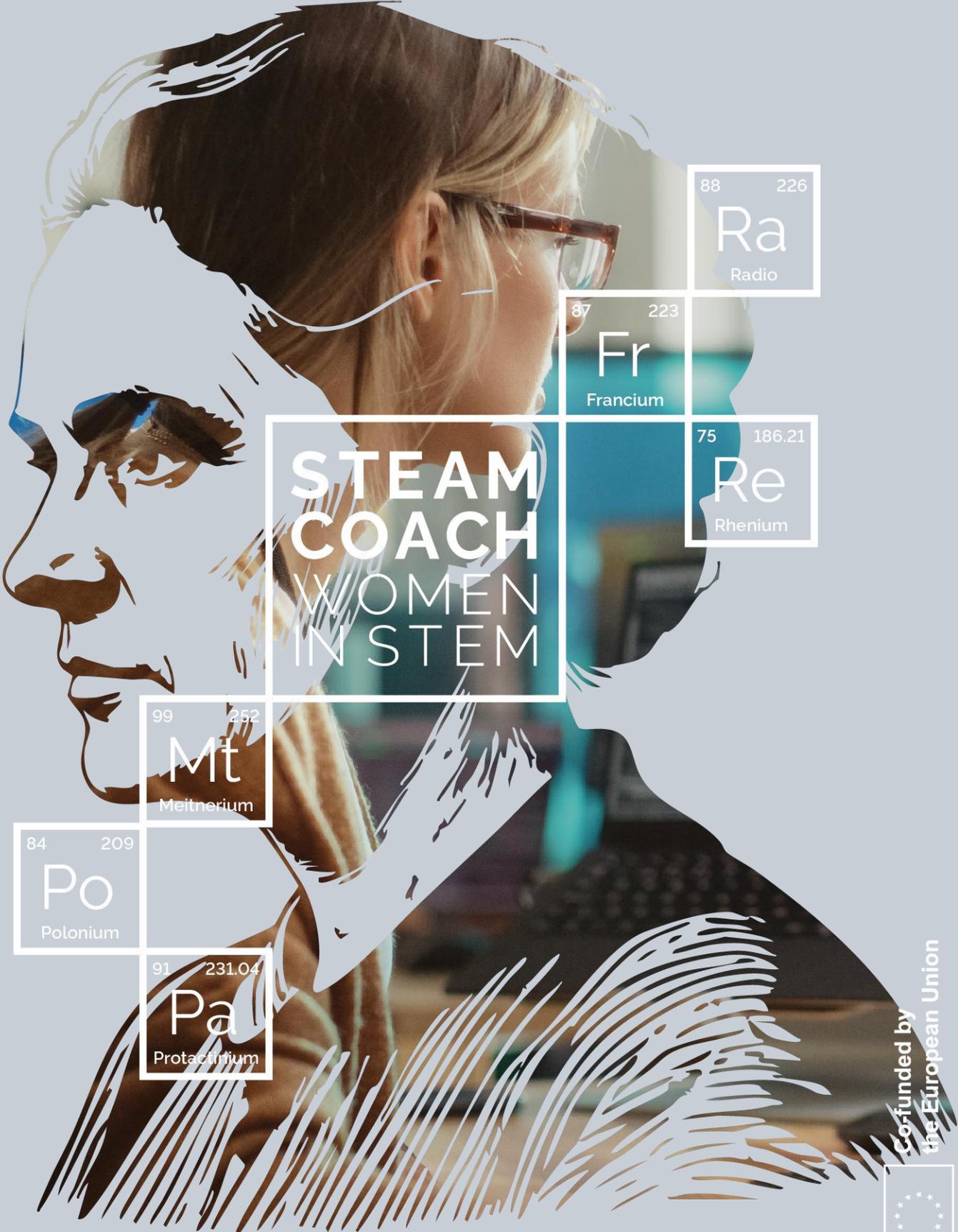
https://www.ted.com/talks/tiffany_alvoid_eliminating_microaggressions_the_next_level_of_inclusion

UNGEI. (2022). *Пакет с ресурси за образование в областта на STEM, отчитащо равенството между половете*. <https://www.ungei.org/publication/resource-pack-gender-responsive-stem-education>

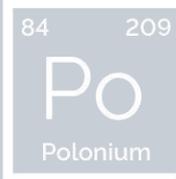
W.TEC (Център за технологично овластяване на жените). (б.д.). *Овластяване на момичетата и жените чрез технологии*. <https://wteconline.org/>

Williams, J. C., & Dempsey, R. (2020). *Какво помага за прекъсване на половата дискриминация на работното място: Набор от инструменти*. Център за трудово право, UC Hastings College of the Law. <https://biasinterrupters.org/>

Zhou, E., & Brown, C. (2020). *Микроагресии на основата на пола в STEM среди*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/338786711_Gender-Based_Microaggressions_in_STEM_Settings



STEAM
COACH
WOMEN
IN STEM



Co-funded by
the European Union

