



ЕРАЗЪМ+

Стратегически
партньорства за
образование

GE-STEAM

Равенство между
половете в науката,
технологиите,
инженерството, изкуството
и математиката

GE-STEAM

Ю4 - ВРЪСТНИК МЕНТОР

ПОРТФОЛИО



Project Identification

Program	:	Erasmus+
Acțiune	:	Strategic Partnerships for School
Titlul proiectului	:	Gender Equality in Science, Technology, Engineering, Art and Mathematics
Numărul proiectului	:	2020-1-RO01-KA201-080189
Acronim	:	GE-STEAM
Data începerii proiectului	:	01-10-2020
Durata totală a proiectului	:	24 months
Data finalizării proiectului	:	31-08-2022

Project's Partners



СЪДЪРЖА

ВЪВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1 – УМЕНИЯ НА ВРЪСТНИКА МЕНТОР	5
ГЛАВА 2 - ЗАПИСВАНЕ НА НАБЛЮДЕНИЕТО В КЛАС	9
ГЛАВА 3 - ПРЕДОСТАВЯНЕ И ПОЛУЧАВАНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА	13
ГЛАВА 4 - УЪРКШОП РЪКОВОДСТВО ЗА ВРЪСТНИЦИ НА НАРЪЧНИЦИ	18
ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Лист за наблюдение "Peer-mentor"	19
ПРИЛОЖЕНИЕ 2: Лист за наблюдение на наставник от партньорската група (Езикови стереотипи)	20
ПРИЛОЖЕНИЕ 3: Лист за наблюдение на наставници от връстници (Стереотипи и контрааргументи)	21

ВЪВЕДЕНИЕ

Целта на това портфолио е да предостави на менторите ръководство за организиране на дейността им с помощта на различни инструменти. Разделът с приложения разширява набора от налични шаблони за наблюдение и оценка на интересите и нагласите на момичетата към домейните на STEAM. Ръководството има за цел да идентифицира нуждите от обучение на учителите, за да деконструира стереотипите за пола и да им помогне да развият умения за ангажиране на повече момичета в кариерите в STEAM; противодейства на стереотипите.

Целта на програмата за партньорско наставничество е да подобри поддържащите взаимоотношения между двама души, споделящи знания, гледни точки и опит. Обучените връстници ще наблюдават колегите си и ще прилагат знанията им, придобити в обучителни сесии.

Менторството е използване на вашите умения, за да подкрепяте и помагате на другите. Можете да използвате своите наставнически умения по няколко начина.

ГЛАВА 1 – УМЕНИЯ НА ВРЪСТНИКА МЕНТОР

Умения за STEAM менторство:

Може да намерите следния списък за полезен при прегледа на уменията, които ще ви бъдат полезни като STEAM ментор.

Като STEAM ментор ще трябва да можете да:

- Ръководство и подкрепа
- Слушате и съветвате
- Договаряне и поставяне на ясни цели за STEAM наставничество
- Анализирате нуждите
- Задавате приоритети
- Наблюдавате и преглеждате напредъка
- Управление на времето
- Наблюдавате и оценявате
- Преговаряте и разрешавате конфликти
- Пишете отчети

Какво търсят наставляваните в STEAM ментор?

- Някой, който предлага подкрепяща връзка
- Някой, който може да даде пряко професионално ориентиране
- Някой, който може да свърже теорията с практиката
- Някой, който предлага структурирани възможности за STEAM кариера
- Някой, който може да предостави незастрашаваща оценъчна обратна връзка

Съвети

Активно слушане

Активното слушане е най-основното менторско умение. Когато слушате добре, вие демонстрирате на своите наставлявани, че са разбрани. Начинът, по който демонстрирате, че слушате, е чрез извършване на видими поведения, като например перифразирание на определени коментари, обобщаване на ключовите елементи от казаното, запомняне и показване на интерес към нещата, които наставляваните са казали.

Организация и планиране

Определете къде вашите наставнически задачи се вписват в другите ви приоритети. Разбийте задачите си на съставните им части. Да направите нещата по-изпълними означава, че по-малко обичате да се претоварвате.

Откритост

Насърчете наставляваните да задават всеки въпрос, който им дойде на ум.

Отражение

Рефлексията е да опознаем себе си и да пренесем това знание напред, така че да станем повече себе си, докато продължаваме в живота. Това е ключово умение за партньорски ментор, но може да отнеме известно време, за да се развие.

Каквито и дейности да решите за вашите наставлявани, отделете малко време, като ги размишлявате – какво ви накара да се спрете на тази

конкретна дейност? Какво очакваш от него? Тревожни ли сте за някакъв аспект от това? Как се отразява на силните ви страни?

По същия начин, когато завършите дейност, отделете известно време за размисъл върху преживяването вместо вас. Как мина? Какво научихте? Какъв вид обратна връзка получихте? Какво казаха за вас?

Мотивация

Не се занимавайте със самоограничаващо мислене. Ако установите, че внезапно имате страхотна идея за дейност за вашите наставлявани и след това установите, че я отхвърляте, прегледайте я отново и прекарайте известно време в оценка на вашите възможности. Твърде често отхвърляме собствения си потенциал и креативност.

Работата с друг ментор от връстници може да помогне за стимулиране на вашата креативност.

Поставянето на цели е чудесен начин да се мотивирате. Уверете се, че целите ви са конкретни, а не неясни. Те също така трябва да бъдат гъвкави, за да реагират на промените в обстоятелствата на хората.

Даване на информация

Сътрудничете с вашите наставлявани, когато става въпрос за предоставяне на информация. Уверете се от тях какво искат да знаят, освен да им кажете това, което смятате, че трябва да знаят. По този начин те създават това, което искат да знаят и чувстват, че ги слушат.

Не забравяйте, че е добре да не знаете отговора на въпрос. Много по-добре е да кажете „не знам, но ще се опитам да разбера“, отколкото да дадете невярна информация. Да не знаете нещо не означава, че сте се провалили – това означава, че сте достатъчно уверени, за да признаете, че не сте всезнаещи. Всъщност това вероятно ще помогне на вашите наставлявани да се идентифицират по-добре с вас.

(Само) Изграждане на доверие

Увереността не е свързана с това как се представяте. Става дума за това как се чувствате за себе си. Това не е свързано с това колко талант или знания имате. Става дума за приемане на себе си такъв, какъвто си. Като ментор на връстници става дума за поемане на рискове и излагане себе си на рискове. Това е нещо положително!

Слушайте вътрешния си глас. Какво си казвате, когато сте изправени пред предизвикателни ситуации? „Не съм добър“, „Няма да мога да направя това“, „Винаги бъркам“, „Всички останали са по-добри от мен“. Ставайки запознати с тези самокритики, това може да ни помогне да ги променим в нещо по-положително.

Окуражаване

Оценявано наставническо умение е насърчаване. Това включва признаване на вашите менторски партньори и искрена положителна устна обратна връзка.

Предоставяне на положителна обратна връзка

В допълнение към даването на чести и искрени положителни отзиви, ефективните ментори също трябва да имат желание и възможност да дават на наставляваните коригираща обратна връзка.

Когато наблюдавате как вашите наставлявани правят грешки или се представят по по-малко от желаните начини, вие трябва да сте директни с наставляваните, да ги уведомите какво възприемате и да им предоставите някои по-добри начини за справяне със ситуацията. Вероятно ще е по-добре да го чуят от вас, отколкото от другите. Това е аспект от умението за защита на наставника, Управление на рисковете, описано по-късно.

Едно от първите неща, които можете да обсъдите с вашите наставлявани, е дали и как биха искали да получат тази обратна връзка.

Хората са по-склонни да чуят коригираща обратна връзка, ако са дали разрешение и знаят предварително, че идва. В същото време е по-вероятно да дадете обратна връзка, ако сте поканени да го направите. Опитайте да:

- използвайте положителни, неунизителни, делови думи и тон на гласа с наставляваните, когато тяхното поведение или продуктите не са задоволителни
- дайте коригираща обратна връзка насаме;
- дайте обратна връзка възможно най-скоро след изпълнение
- дайте конкретна обратна връзка за поведението и предлагайте полезни предложения.

ГЛАВА 2 - ЗАПИСВАНЕ НА НАБЛЮДЕНИЕТО В КЛАС

2.1 ВЪВЕДЕНИЕ

Решението за стартиране на менторска програма произтича от убеждението, че съществува необходимост от такава програма. Насърчаването на равенството между половете в и чрез образованието е предпоставка за постигане на равенство между жените и мъжете във всички сфери на живота на обществото. Съветът на Европа насърчава равенството между половете и нестереотипното образование на всички нива. Чрез оформянето на половите представи, нагласи и поведение, ранното образование е основен фактор за борба със стереотипите и за осъществяване на социални и културни промени. Интегрирането на половете ще играе активна роля в прилагането на повишаване на осведомеността и обучение относно равенството между половете. Политиците и преподавателите по целия свят не трябва да подценяват значението на образованието в ранна детска възраст за развитието на дълбоко вкоренени норми за пола. Важно е да се вземе предвид когнитивното и афективно формиране на полова идентичност, което се развива в ранна детска възраст. Видовете умения, личностни качества и кариерни стремежи, научени чрез взаимодействието учител-дете и играта в детството, могат да формират стереотипни мъжки и женски нагласи към ролите на половете, които се развиват преди юношеството. Чрез свързване на равенството между половете и STEAM, фокусиран върху предучилищното, основното и прогимназиалното образование, проектът се занимава с недостатъчното представяне на момичетата в STE(A)M (наука, технологии, изкуства, инженерство и математика), които ще бъдат бъдещите жени в STE(A)M кариери.

Езикът не само отразява начина на мислене на писателите; също така оформя мисленето на слушателите или читателите и влияе върху тяхното поведение. Изборът на думи често носи несъзнателни предположения относно ролите на половете. Използването на термини, отнасящи се само за мъже, вече не се приема, тъй като изключването на жените се счита за престъпление. Следователно езикът трябва да се използва с висока степен на точност. Избягването на дискриминация между мъже и жени започва с езика, тъй като систематичното използване на терминология, пристрастна към пола, влияе върху нагласите и очакванията и може, в съзнанието на

читателя, да измести жените на заден план или да помогне за разширяване на оцеляването на стереотипния възглед за мъжките и женски роли. Директивите на Организацията на обединените нации в това отношение приканват служителите на ООН да избягват, доколкото е възможно, използването на език, който се отнася изрично или имплицитно само за един пол, и да гарантира (според характеристиките на всеки език) използването на несексистки/полово-чувствителен/неутрален език.

• Условия, които трябва да се вземат предвид:

Пол: биологични и физиологични характеристики, които определят мъжете и жените. Половите характеристики не се различават в различните общества (например менструацията, репродуктивната способност и кърменето са характеристики на жените, докато мъжете обикновено имат по-масивни кости).

Пол: социално конструирани атрибути, роли, поведение и дейности, които дадено общество счита за подходящи за мъжете и жените. Ролите на пола са дейности, приписвани на мъжете и жените въз основа на възприеманите обществени различия. Ролите на половете варират значително в различните общества: разделение на труда в семействата, общностите и пазара; достъп до образование, здравеопазване, възможности за работа, финансови ресурси и роли за вземане на решения; и други въпроси.

2.2. ПРОГРАМНО ОФОРМЛЕНИЕ И ПЛАНИРАНЕ

Тази менторска програма ще обслужва учители, които ще бъдат наблюдавани от техните колеги в същото училище. Връстник-ментор след кратко интензивно обучение ще наблюдава двама колеги, като ще бъдат общо 20 връстници менторски класове и учители. Типът наставничество ще бъде наставничество на връстници на работното място, което е начин на наставничество, който включва умишлена връзка един на един, която обикновено се осъществява между професионалисти в една и съща кариера.

Целите на програмата са:

- Да се увеличат способностите за намаляване на стереотипите, особено в STEAM и по отношение на учителите и младежите.
- Да се подобри приобщаващото отношение по отношение на пола.

- Да се подобри капацитетът на ментора да открие безпристрастното отношение към пола и STEAM
- Да насърчава саморефлексията на наставляваните по отношение на пола и STEAM чрез наблюдение от ментора.

Очаквани резултати:

- Дефиниране на несъзнателни пристрастия и полови стереотипи в предучилищното, основното и средното STEAM образование чрез повишаване на осведомеността на целевите групи
- Подкрепяне на учителите в предучилищни, начални и прогимназиални училища, като им се осигури обучение, материали за справяне с многообразието и баланса между половете в техните класни стаи
- Ангажиране на повече момичета в STEAM образованието

Оценка на програмата:

Текущото подобряване на качеството е отличителен белег на ефективните програми за наставничество. Необходимо е да се установи:

- План за точно измерване на програмния процес;
- Процес за измерване дали са настъпили очакваните резултати. Възможните въпроси към ментора и наставляваните включват:
- Как върви работата ви с вашия наставляван?
- Как се чувствате като ментор?
- Обичате ли да прекарвате времето си заедно с вашия наставляван?
- Вие и вашият наставляван имате ли проблеми да измисляте какво да правите заедно?
- Има ли нещо, което пречи на вас?
- Как бихте описали поведението на вашия наставляван?
- Вашият наставляван проявява ли поведение, което не разбирате?
- Доволен ли сте от това как вървят нещата?
- Има ли обучение, което смятате, че би било полезно за вас?
- Обичате ли да прекарвате време с ментора си?

- Какво ви харесва най-много в това да имате ментор?
- Какво ви харесва най-малко?
- Обичате ли да говорите с ментора си?
- Забелязали ли сте някакви положителни или отрицателни промени?
- Процес, който отразява резултатите от оценката и ги разпространява до съответните страни.

Най-добрият начин за оценка на напредъка и успеха на тази програма ще бъде чрез листове за наблюдение (глава 3), които отразяват съответните въпроси по отношение на пола и парата.

2.3. ЗАДАЧИ НА МЕНТОРИТЕ

Преди сесията

Организация и планиране: Идентифицирайте къде вашите наставнически задачи се вписват в другите ви приоритети и ги вложете във вашия собствен план за срока. Наставничеството от връстници не трябва да бъде закъсняло. Разбийте задачите си на съставните им части. Да направите нещата по-изпълними означава, че по-малко обичате да се претоварвате.

Насърчете наставяваните да задават всеки въпрос, който им дойде на ум.

По време на сесията

Използвайте подходящи и ефективни комуникационни умения. Те могат да включват подкрепящо изслушване, задаване на въпроси, предоставяне на конструктивна обратна връзка, предизвикателни ограничения и невербална комуникация.

След сесията

Наставяваният и менторът ще имат възможност да обсъдят заедно какво е проработило и какво не работи в отношенията им и да определят начини за по-ефективно справяне с бъдещи ситуации. Разговор между наставявания и ментора, за да се гарантира, че и двете страни се изразяват положително и конструктивно.

И двете страни трябва да бъдат насърчавани да споделят чувствата си относно връзката си.

2.4. ШАБЛОН ЗА МЕНТОРСКИ ДНЕВНИК

Дневник за наставничество

Тук можете да запишете вашите менторски дейности:

Дата	Дейност-дискусия/обратна връзка/преглед на целта

ГЛАВА 3 - ПРЕДОСТАВЯНЕ И ПОЛУЧАВАНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА

Даването на положителна обратна връзка е лесно. Даването на по-малко положителни отзиви е по-трудно, но за да се подпомогне развитието на момичетата, е важно да се даде честен, конструктивен отговор.

Следните точки могат да ви бъдат полезни, когато давате обратна връзка в края на сесията:

- Винаги започвайте с положителните коментари.
- Наставляваният трябва да чувства, че менторът все още ги цени, дори ако дава по-малко положителна обратна връзка
- Важно е да се коментира обективно случилото се (факти), а не да се дават мнения
- Слушайте внимателно, като използвате езика на тялото си, зрителния контакт
- Изяснете проблемите. Повторете и обобщете проблемите
- Поставете цели
- Опитайте се да не изразявате неодобрение или гняв
- Не позволявайте дискусията да стане непродуктивно продължителна

Инструменти за получаване на обратна връзка:

- Въз основа на рамката Стоп, Старт, Продължи, става така:

2020-1-RO01-KA201-080189

- Кое поведение трябва да спра?
- Кое поведение трябва да започна?
- Кое поведение трябва да продължа?
- Запомнете: Даването и получаването на обратна връзка от вашите връстници ще подобри ефективността на всички.

Защо трябва да давам обратна връзка?

- Ваше задължение е да помогнете на вашия наставяван да идентифицира и научи уменията и знанията, необходими за успешна кариера.
- Обратната връзка ви позволява да признаете силните страни на вашия наставяван и да мотивирате наставявания да работи върху областите на слабост.
- Вашият наставяван иска и се нуждае от вашата обратна връзка, за да продължи напред в кариерата си.

Кога трябва да дам обратна връзка?

- Няма заложен отговор, но общият отговор е, че трябва да предоставяте обратна връзка често. Полезно е редовно да предоставяте обратна връзка, така че вашият наставяван да не се затъва в преследване на грешен път в своето изследване или професионално развитие.
- Обратната връзка трябва да се дава своевременно. Не е полезно да се предоставя обратна връзка за поведение или метод на изследване дълго след като поведението се е случило или експериментът е завършен.
- Бързата и честа обратна връзка ще допринесе много за укрепването на връзката ви.

Как да дам конструктивна и ефективна обратна връзка?

- Най-важният елемент при предоставянето на ефективна обратна връзка е създаването на атмосфера на взаимно доверие и уважение. Когато се създаде чувство на доверие, е по-лесно както да се даде, така и да се приеме обратна връзка.
- Уверете се, че наставяваният разбира, че работите за взаимна цел – успеха на наставявания.

Предоставянето и получаването на обратна връзка може да бъде много положително преживяване за ментора и наставявания, стига и двамата да

разберете, че споделяте един и същ ангажимент за развитие на кариерата на наставявания.

- Когато давате обратна връзка, важно е да признаете постиженията и успехите на наставявания заедно с областите, в които той или тя трябва да се подобри.
- Винаги трябва да сте конкретни в предоставянето на обратна връзка. Не е особено полезно да кажете: „Вашата работа е небрежна.“ Много по-полезно е да опишете конкретния елемент от работата, който ви засяга.
- Поддържайте обратната връзка проста. Когато планирате да дадете обратна връзка, вземете решение за малък брой области, които искате да покриете. Не искате да създавате списък за пазаруване с недостатъци, които биха могли да затрупат и обезкуражават наставявания.
- Ако наставяваният изостава в работата си, не приемайте автоматично липса на ангажираност. Проучете с вашия наставяван какво наистина се случва.
- Когато предоставяте обратна връзка, предложете да работите с вашия наставяван, за да разработите решения на всички проблеми, с които той или тя се сблъсква.

Как да настроя разговор за обратна връзка?

- Първо, изпратете имейл или се обадете на вашия наставяван, за да си уговорите среща и да уведомите наставявания за какво е срещата. Няма по-бърз начин да разпуснете атмосферата на доверие, отколкото като „натоварите“ наставявания с пъськ.
- Проведете срещата във вашия офис или друго лично пространство – никога не предоставяйте отрицателна обратна връзка на открито с други хора наоколо.
- Докато давате обратна връзка, поддържайте зрителен контакт и премерен тон. Някои наставявани се нуждаят от малко нежност, за да не се обезсърчат.

Какво да правя, докато получавам обратна връзка?

- Слушайте, докато вашият ментор дава обратна връзка, и изчакайте, докато той или тя приключи, преди да отговорите.

- Уверете се, че разбирате обратната връзка. Полезно е да перифразирате обратната връзка към вашия ментор, за да сте сигурни, че сте уловили предвиденото значение. Помолете ментора да изясни или да бъде по-конкретен, ако той или тя не е бил. Или поискайте стратегии за разрешаване на проблемите и работете заедно за разработване на решения.
- Опитайте се да не бъдете отбранителни. Вашият ментор се опитва да ви помогне да успеете. Ако се чувствате отбранителни, може да е добра идея да попитате дали можете да си уговорите среща, за да обсъдите обратната връзка по-късно, след като сте имали време да я обмислите. Не искате да продължите разговора, докато сте разстроени. Най-добре е да имате период на охлаждане.
- И накрая, независимо дали сте съгласни с обратната връзка или не, благодарете на своя ментор за отделеното време и за това, че ви е бил полезен.

Ами ако получа обратна връзка, с която не съм съгласен?

- Отстъпете малко назад. Полезно е спокойно да обмислите обратната връзка и да я обмислите в общия контекст на напредването в кариерата си. Важен елемент от получаването на обратна връзка е оценката ѝ, но я оценявайте без емоция.
- Попитайте доверен връстник за неговата или нейната гледна точка или да поговорите с друг ментор.
- Въпреки че вашият ментор има повече опит и експертиза от вас, решението дали да използвате обратната връзка или не, в крайна сметка е ваше собствено. Ако решите да не използвате обратната връзка, уведомете своя ментор и му кажете вашите причини.
- Вашата менторска връзка е дългосрочна и не искате да я застрашавате, като отчуждавате своя ментор.
- Вашият ментор може да иска да ви даде допълнителна обратна връзка. Слушайте го и помислете за това, преди да финализирате решението си. И ако решите да не използвате обратната връзка в момента, имайте предвид обратната връзка, тъй като може да има по-голям смисъл за вас в бъдеще.

Общи съвети както за предоставяне, така и за искане на обратна връзка:

- Използвайте положителна обратна връзка. Положителната обратна връзка е много важна за установяване на положителни и доверчиви работни отношения.
- Бъдете ясни и конкретни.
- Фокусирайте се върху конкретно поведение или действие, а не върху индивидуално.
- Покажете на връстниците си, че искате те да успеят, поради което споделяте отзивите си
- Помислете за различията в стила на личността
- Не забравяйте, че обратната връзка винаги изисква разговор

Инструменти за предоставяне на обратна връзка от връстници:

Според Центъра за творческо лидерство моделът SBI или ситуация, поведение, въздействие е както следва:

- Ситуация: Опишете ситуацията, в която се е случило поведение, което трябва да бъде променено.
- Поведение: Опишете поведението от ситуацията, което трябва да бъде променено. Ключът е да се опишат наблюдавани действия (нещо, което е казано или направено).
- Въздействие: Опишете въздействието, което тяхното поведение може да има върху ученика.

ГЛАВА 4 - УЪРКШОП РЪКОВОДСТВО ЗА ВРЪСТНИЦИ НА НАРЪЧНИЦИ

Цели на семинара

- Да предостави на връстници ментори с инструментите за предучилищна, начална и прогимназиална възраст

наставничество.

- Да повиши информираността за важността на задачите на наставника

Време за действие: 2 часа

Материали:

- Powerpoints
- Работни листове

Области:

- Разбиране на ролята на менторството
- Разбиране на нашите мантии
- Предприемам действие

Отражение

Оценка на семинара

Практическо приложение на семинара: Ще се наблюдава наблюдение и обратна връзка от връстници (обучени колеги-ментори ще наблюдават двама колеги) относно прилагането на контрааргументите (Приложения 1, 2 и 3) върху идентифицираните стереотипи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1: Лист за наблюдение "Peer-mentor"

Наблюдение	Момичета		Момчета	
Номер	Отбелязани отговори		Отбелязани отговори	
	Относно поведението	Относно обучението	Относно поведението	Относно обучението
1				
2				
3				
4				

По време на всеки интервал за наблюдение отбележете дали учителят използва или прави някое от следните:

1. Коментари, които предполагат стереотипи на пола (примери: „бъди спретнат като момиче“, „браво за момиче“).

2. Привидно разпределение на каквито и да било задачи или дейности в урока според пола на ученика.

3. Използване на сексистки (или не-сексистки) език в клас, в листовки или в тестове. Доколкото е възможно, дайте примери за всички наблюдавани. [вижте материал от класа]

4. Използване на сексистки хумор. Ако се наблюдава, избройте примери. Също така избройте всички случаи, в които учител може да коригира употребата на сексистки хумор от друг човек.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2: Лист за наблюдение на наставник от партньорската група (Езикови стереотипи)

ЕЗИКОВИ ПРОБЛЕМИ, КОИТО ТРЯБВА ДА СЕ НАБЛЮДАВАТ	ДА	НЕ	ПОНЯКОГА	КОМЕНТАРИ	ОБРАТНА ВРЪЗКА	ДЕН
Използва се език без пристрастия						
Използват се изрази или думи, които предполагат превъзходство на един пол						
Избягват се пристрастия към пола, като например използването на мъжки думи за означаване на цялото човечество						
Полът е видим, когато е подходящ за комуникация						
Използват се неутрални по пол думи						
Използват се полови конструкции						
Полово специфични думи не се допускат						
Използване на думи, предполагащи стереотипи на пола						
Бележки						

ПРИЛОЖЕНИЕ 3: Лист за наблюдение на наставници от връстници (Стереотипи и контрааргументи)

Стереотип I:

Момичетата показват способности за изкуство и хуманитарни науки

CA1. Момичетата имат потенциала да се отличават в STEAM теми.

CA2. В STEAM има много успешни модели за подражание за момичета.

Стереотип II:

Момчетата показват способности как работят нещата – свързано с инженерната работа

CA 1. На момчетата се дават повече възможности да конструират, изграждат и поправят неща. (Това е в природата на играчките, с които се насърчават да играят).

CA2. Много жени също работят в инженерната сфера. (Все още има възможности за момичета да работят в този сектор).

Стереотип III:

Момичетата харесват розовото, момчетата харесват синьото. Момичетата харесват блясъка, момчетата като калта

CA1. Цветовете са неутрални. Обществото приписва характеристиките на пола на цветовете.

CA2. Момичетата също харесват калта - момичетата могат да се насладят на дейности, които често са свързани с действие.

Стереотип IV:

STE(A)M не е за момичета

CA1: След въвеждането на ART в STEM много възможности се отварят за момичетата.

CA2: Има ново (някак си наложено) отношение към момичетата и жените в кариерните пътеки на STEAM.