

समतामूलक मेकरस्पेसहरूतर्फ

3-STEP दृष्टिकोणका लागि मार्गदर्शन



विषयवस्तुहरू

अवलोकन	4
मेकरस्पेसहरूमा समानताका लागि किन प्रयास गर्ने?	4
शब्दावलीमा एक नोट	6
3-STEP दृष्टिकोण भनेको के हो?	8
यो स्रोत कसका लागि हो?	10
यो स्रोत के कुरामा आधारित छ?	12
यो स्रोतको प्रयोग कसरी गर्ने	13
3-STEP दृष्टिकोणको प्रभाव	14
युव । परिणामहरू	16
व्यव सायी परिणामहरू	18
संगठनात्मक परिणामहरू	19

चरण 1: तयारी गर्नुहोस्	20
-------------------------------	-----------

एक समानता मानसि कता	21
आलोचनात्मक प्रतिबिम्बिक अभ्यास	23
केस अध्ययन 1.1: युवा कार्यक्रमहरू भित्र समानतामा प्रतिबिम्बित गर्दै	25
मामिला अध्ययन 1.2: निरन्तर आलोचनात्मक प्रतिबिम्ब	29
क्रियाकलाप 1.1: आलोचनात्मक प्रतिबिम्बसँग सुरु गर्दै	31
क्रियाकलाप 1.2: गहिरो आलोचनात्मक प्रतिबिम्बमा सार्दै	32
क्रियाकलाप 1.3: विस्तार गतिविधि - व्यक्तिगत प्रतिबिम्ब	34

चरण 2: गर्ननु होस	36
--------------------------	-----------

सह-उत्पादन	38
केस अध्ययन 2.1: सह-उत्पादनका लागि आधार राख्ने	40
केस अध्ययन 2.2: कोठामा कसको शक्ति छ' परिवर्तन गर्दै	44
क्रियाकलाप 2.1: सह-उत्पादनका लागि कार्यशाला प्रतिबिम्ब	49
क्रियाकलाप 2.2: दैनिक सह-उत्पादनका लागि हाम्रा केही विचारहरू प्रयास गर्नुहोस्	50
समतामूलक शासन	51
केस अध्ययन 2.3: समतामूलक कर्मचारीहरूको खोजी गर्दै	52
केस अध्ययन 2.4: संगठनात्मक शासनमा युवाहरूलाई समावेश गर्दै	55
क्रियाकलाप 2.3: इक्विटी लेन्समार्फत आफ्नो शासन अन्वेषण गर्दै	59

समावेशी पहुँच र आउटरिच	61
केस अध्ययन 2.5: कम सेवा भएका युवाहरूको आवश्यकतालाई ध्यान दिँदै, बुझ्दै र प्राथमिकता दिँदै	62

केस अध्ययन 2.6: 'आफ्नै समुदायमा युवाहरूलाई भेट्ने'	66
क्रियाकलाप 2.4: प्रचार सामग्रीहरू प्रतिबिम्बित र पुनरावृत्ति गर्ने	70
क्रियाकलाप 2.5: पहुँचको अवरोधहरूमा बहुविध दृष्टिकोणहरू सङ्कलन गर्दै	71

समानुपातिक शिक्षाशास्त्र 72

केस अध्ययन 2.7: स्याहार गर्ने र विश्वास सम्बन्ध र सिकने वातावरणहरू निर्माण गर्दै	73
केस अध्ययन 2.8: समतामूलक अध्यापनलाई समर्थन गर्ने महत्वपूर्ण आलोचनात्मक प्रतिबिम्बिक अभ्यास इम्बेड गर्दै	77
क्रियाकलाप 2.6: तपाईंको सत्रहरूमा समानुपातिक शिक्षाशास्त्र इम्बेड गर्दै	80

चरण 3: मूल्याङ्कन गर्नुहोस् 81

मान स्थान र परिणामहरू	81
केस अध्ययन 3.1: मूल्याङ्कनसँग सुरु गर्दै	82
केस अध्ययन 3.2: युवा-नेतृत्व मूल्याङ्कनतर्फ अघि बढ्दै छ	84
क्रियाकलाप 3.1: हालको मूल्याङ्कन अभ्यास	88
क्रियाकलाप 3.2: एउटा उपकरण परीक्षण गर्दै	89
क्रियाकलाप 3.3: सह-उत्पादन मूल्याङ्कन	90

अर्को STEPS 92

अर्को चरणहरूको तालिका: योजना र प्रतिबिम्ब टेम्प्लेट 94

परिशिष्टहरू 95

परिशिष्ट A: समतामूलक युवा परिणाम ढाँचा	96
परिशिष्ट B: परियोजनाको पृष्ठभूमि (थप जानकारी)	97
परिशिष्ट C: अर्को चरण तालिका - काम गरेको उदाहरण	100
परिशिष्ट D: युवाहरूसँग सह-उत्पादनका लागि गतिविधि विचारहरू	102
परिशिष्ट E: अभ्यासकर्ता प्रतिबिम्बित पानाहरू	103
परिशिष्ट E.1: कार्यशाला प्रतिबिम्बित पाना - समानुपातिक विद्यार्थी परिणामहरू	103
परिशिष्ट E.2: कार्यशाला प्रतिबिम्ब पाना - समतामूलक शिक्षाशास्त्र	104
परिशिष्ट F: इक्विटी सर्वेक्षण	105
परिशिष्ट F.1: समान सर्वेक्षण (PECS संस्करण)	114
परिशिष्ट G: द्रुत जाँच सर्वेक्षणहरू	116
द्रुत जाँच सर्वेक्षण	118
परिशिष्ट H: रचनात्मक मूल्याङ्कन उपकरणहरू	122

अवलोकन

मेकरस्पेसहरूमा समानताका लागि किन प्रयास गर्ने?

यो गाइडबुकलाई मेकरस्पेसहरूलाई तिनीहरूको अभ्यासलाई थप समानुपातिक र समावेशी तरिकाले विकास गर्न र बढाउन मद्दत गर्न डिजाइन गरिएको हो।

मेकरस्पेसहरू विशाल सम्भावना भएका रोमाञ्चक ठाउँहरू हुन् - तिनीहरूले व्यक्ति र समाजलाई फाइदा पुर्याउने नवीन र रचनात्मक STEM-समृद्ध बनाउन मद्दत गर्न सक्छन्। तिनीहरूले जलवायु संकट र सामाजिक असमानता जस्ता ठूला सामाजिक र विश्वव्यापी चुनौतिहरूलाई सम्बोधन गर्न आवश्यक पर्ने सीप र नवीनतालाई बढावा दिन पनि मद्दत गर्छन्।

यद्यपि तुलनात्मक रूपमा थोरै मेकरस्पेसहरूले कम प्रतिनिधित्व र सीमान्तकृत समुदायका युवाहरूसँग दिगो र अर्थपूर्ण तरिकामा काम गर्न व्यवस्थित गर्छन्। समान र समावेशी मेकरस्पेसहरूले सबैलाई फाइदा पुर्याउन सक्ने भएकाले यो हराएको अवसर हो। उदाहरणका लागि, समावेशी मेकरस्पेसहरूले निम्न गर्न सक्छ।

योगदान गर्नुहोस्

थप समावेशी समुदाय र समृद्ध समाज निर्माण गर्न योगदान गर्छ।

समर्थन

युवाहरूलाई उहाँहरूको चासोका मुद्दाहरूमा कारबाही गर्न समर्थन गर्नुहोस्। सकारात्मक परिणामहरू जस्तै बढेको सीप, आत्मविश्वास र रोजगारीका सम्भावनाहरूको सम्पूर्ण दायरा प्राप्त गर्नुहोस्

बढ्नु

STEM (विज्ञान, प्रविधि, इन्जिनियरिङ र गणित) मा सहभागिता बढाउनुहोस् र विविधीकरण गर्नुहोस्, जुन राष्ट्रिय आर्थिक समृद्धिलाई समर्थन गर्न, विश्वव्यापी चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्न, र सक्रिय नागरिकता र सामाजिक गतिशीलतालाई बढावा दिनको लागि तत्काल प्राथमिकताको रूपमा व्यापक रूपमा मान्यता प्राप्त छ।

विस्तार गर्नुहोस्

समावेशी र प्रभावकारी अभ्यास र कार्यक्रमहरू मार्फत यसको पहुँच र प्रस्तावलाई समृद्ध र विस्तार गर्नुहोस्।

विकास

दुवैको विकास र कल्याणलाई समर्थन गर्नुहोस्।

यो गाइडबुकले मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताहरूलाई थप अर्थपूर्ण समानुपातिक र समावेशी अभ्यासका लागि समर्थन गर्न प्रमाण-आधारित तीन-चरण दृष्टिकोण साझा गर्दछ।

पाँचवटा देशका मेकरस्पेसहरूसँग चार वर्षमा सञ्चालन गरिएको मेकिंग स्पेस परियोजना नाद्वारा अनुसन्धान र विकास कार्यको निर्माण, समान अभ्यास तर्फ तीन चरणहरू (3-STEP) दृष्टिकोणका लागि यो गाइडले समस्याहरूको बुझाइ बढाउँछ र विचारहरूलाई जीवनमा ल्याउन ह्याण्ड्स-अन केस अध्ययन र अभ्यासकर्ताहरूलाई मद्दत प्रदान गर्दछ।



शब्दावलीमा एक नोट

समानता र सामाजिक न्यायसँग सम्बन्धित मुद्दाहरूको वरिपरि फराकिलो र कहिलेकाहीँ जटिल शब्दावलीहरू छन्।

त्यहाँ कुनै सार्वभौमिक रूपमा स्वीकृत, प्रयोग वा निश्चित परिभाषाहरू छैनन् - एउटै शब्दहरूले फरक-फरक समयमा फरक-फरक मानिसहरूलाई फरक-फरक कुराहरू भन्न सक्छन्। शब्दावली मामिला र हामीले गर्ने छनौटहरूले प्रभावहरू बोक्ने हुनाले हामीले कुन भाषा प्रयोग गर्छौं, किन र कुन अर्थहरू प्रयोग गर्छौं भनेर ध्यानपूर्वक विचार गर्नु राम्रो हुन्छ।

यस गाइडबुकमा, हामीले सामान्यतया निम्न सर्तहरू यी तरिकाहरूमा प्रयोग गर्छौं:



समानता/समान

सबैलाई समान व्यवहार गर्ने प्रयास गर्नुको सट्टा आवश्यकता अनुसार भिन्नता प्रदान गर्नु राम्रो हुन्छ भन्ने हाम्रो बुझाइलाई बुझाउनका लागि हामीले साझा विकल्प 'समानता' भन्दा यो शब्द प्रयोग गर्छौं।

(उदाहरणका लागि सबैले समान प्रावधानबाट समान रूपमा लाभ उठाउन सक्नुहुन्छ भनी मान्नुको सट्टा उहाँहरूको सफलताका लागि आवश्यक पर्ने कुराहरू सबैसँग छ भनी सुनिश्चित गर्ने र उहाँहरूको फरक सन्दर्भ र सुरुवात बिन्दुहरू पहिचान गर्ने।)



सामाजिक न्याय हामीले यो शब्दलाई न्यायपूर्ण, निष्पक्ष, समावेशी र उचित सामाजिक सम्बन्ध र परिणामहरूको

आदर्शलाई जनाउन प्रयोग गर्छौं। उदाहरणका लागि सम्पत्ति, अवसर र विशेषाधिकारको न्यायोचित वितरण ताकि सबै व्यक्ति र समुदायले त्रास, भेदभाव, पीडा वा अन्यायविना आफ्नो अधिकारको पूर्ण दायरा प्रयोग गर्न सकून्।



समावेशण/समावेशी हामी यो

शब्दलाई सन्दर्भ गर्न सबैका लागि अवसर, स्रोत र परिणामहरूमा आफ्नोपन र निष्पक्ष पहुँच सुनिश्चित गर्ने अभ्यास वा नीति, जसकारण कोही पनि बहिष्कृत वा सीमान्तकृत नहोस् भनी प्रयोग गर्छौं (उदाहरणका लागि तिनीहरूको पहिचान वा पृष्ठभूमिको आधारमा।)।

हामीले STEM र मेकरस्पेसहरूमा बहिष्कृत र कम प्रतिनिधित्व भएका समुदायका मानिसहरूलाई सम्बन्ध गर्न पनि सक्नेछौं

दायरा प्रयोग गर्छौं - यी समावेश छन्: सीमान्तकृत, कम सेवा र अल्पसंख्यक।

हामीले 'विपन्न' जस्ता विकल्पहरूको सट्टा यी सर्तहरू प्रयोग गर्छौं किनभने उहाँहरूले असमानता र बहिष्कारको सम्बन्ध सिर्जना गर्न विशेषाधिकार प्राप्त वा प्रमुख प्रणाली, संरचना र सम्बन्धहरूको भूमिकालाई सहयोगी रूपमा जोड दिनुहुन्छ।

हामी समान र समावेशी तरिकामा सोच र कार्य गरेर, मेकरस्पेसले सामाजिक न्यायको दिशामा काम गर्न सक्छ भनी विश्वास गर्छौं।

यो गाइडबुकले समतामूलक अभ्यासका बारेमा धेरै कुरा गर्छ, जसद्वारा हामीले मेकरस्पेसहरू भित्र शिक्षण र सिकाइ र सहजीकरण गर्ने दृष्टिकोणलाई बुझाउँछौं जसले शक्ति र विशेषाधिकारको असमान, प्रभावशाली सम्बन्धहरूलाई चुनौती र रूपान्तरण गर्ने लक्ष्य राख्छ। पछि छलफल गरिए अनुसार ([चरण 3 मा: मूल्याङ्कन गर्नुहोस्](#)), हाम्रो अनुसन्धानले विशेषगरी मेकरस्पेसहरू भित्रको समानतापूर्ण अभ्यासले समतामूलक युवा परिणामहरूलाई समर्थन गर्न सक्छ भन्ने कुराको अनुसन्धान गर्न विशेष चासो राखेको छ (हाम्रो समतामूलक युवा परिणाम फ्रेमवर्कका लागि [परिशिष्ट A](#) हेर्नुहोस्)। समानता व्यावसायिक अभ्यासमा मुख्य धारामा ल्याएको र अन्तर्निहित हुँदा, यो सकारात्मक परिवर्तनका लागि एक शक्तिशाली शक्ति हुन सक्छ।

हामीले अन्य शब्दहरू कसरी प्रयोग गरिरहेका छौं भनेर बुझ्नका लागि तपाईंले यो शब्दकोषको [शब्दावली](#) उपयोगी पाउन सक्नुहुन्छ। यो शब्दावली चिकित्सक र युवा मानिसहरूसँग सह-विकास गरिएको थियो, त्यसैले हामीले यो सकेसम्म स्पष्ट र पहुँचयोग्य छ भनी आशा गर्छौं।

3-STEP दृष्टिकोण भनेको के हो?

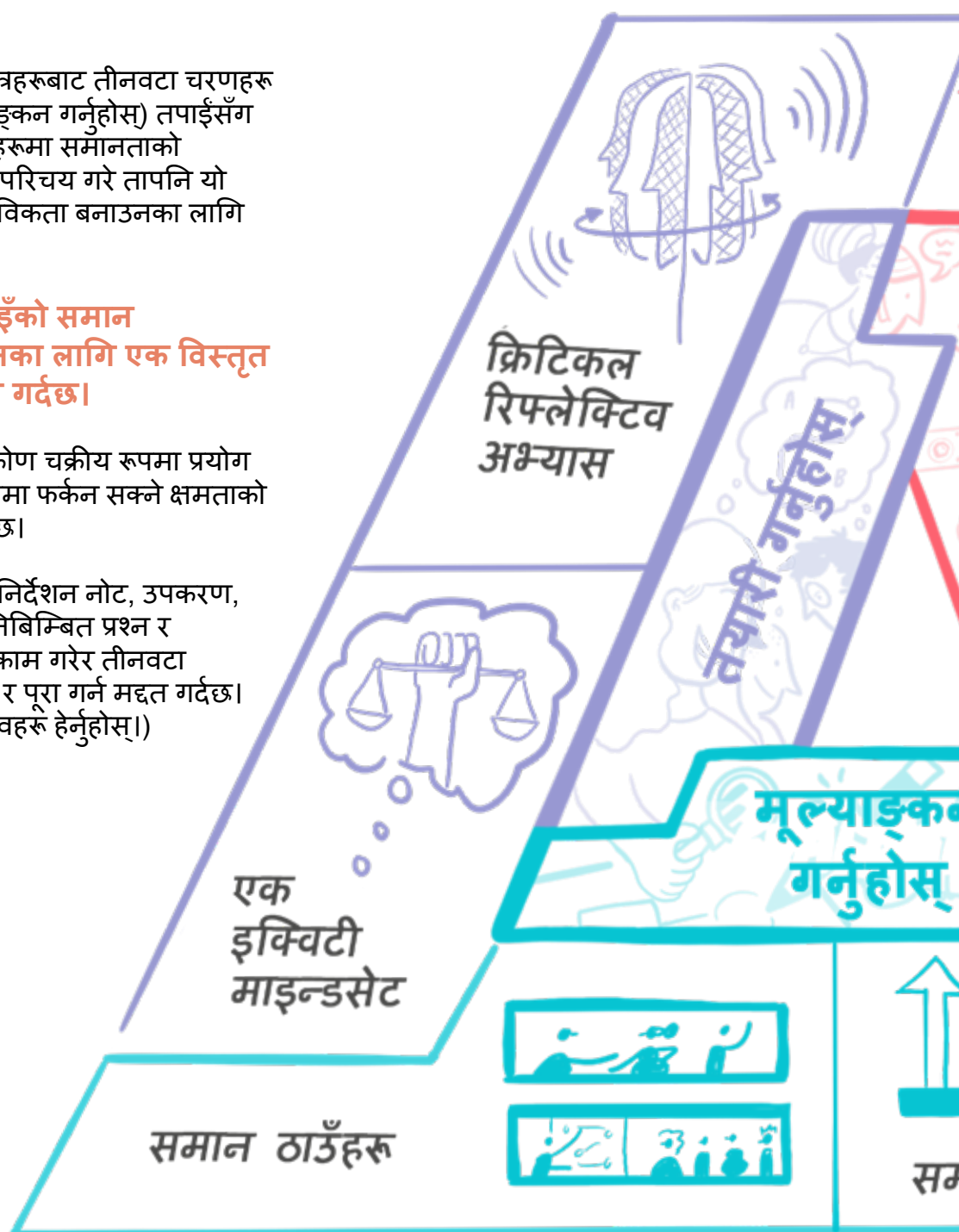
समान अभ्यास तर्फ तीन चरणहरू (3-STEP) दृष्टिकोण (fig. 1) ले मेकरस्पेसहरूलाई समतामूलक र समावेशी अभ्यासहरू र परिणामहरूतर्फ लाग्न मद्दत गर्दछ।

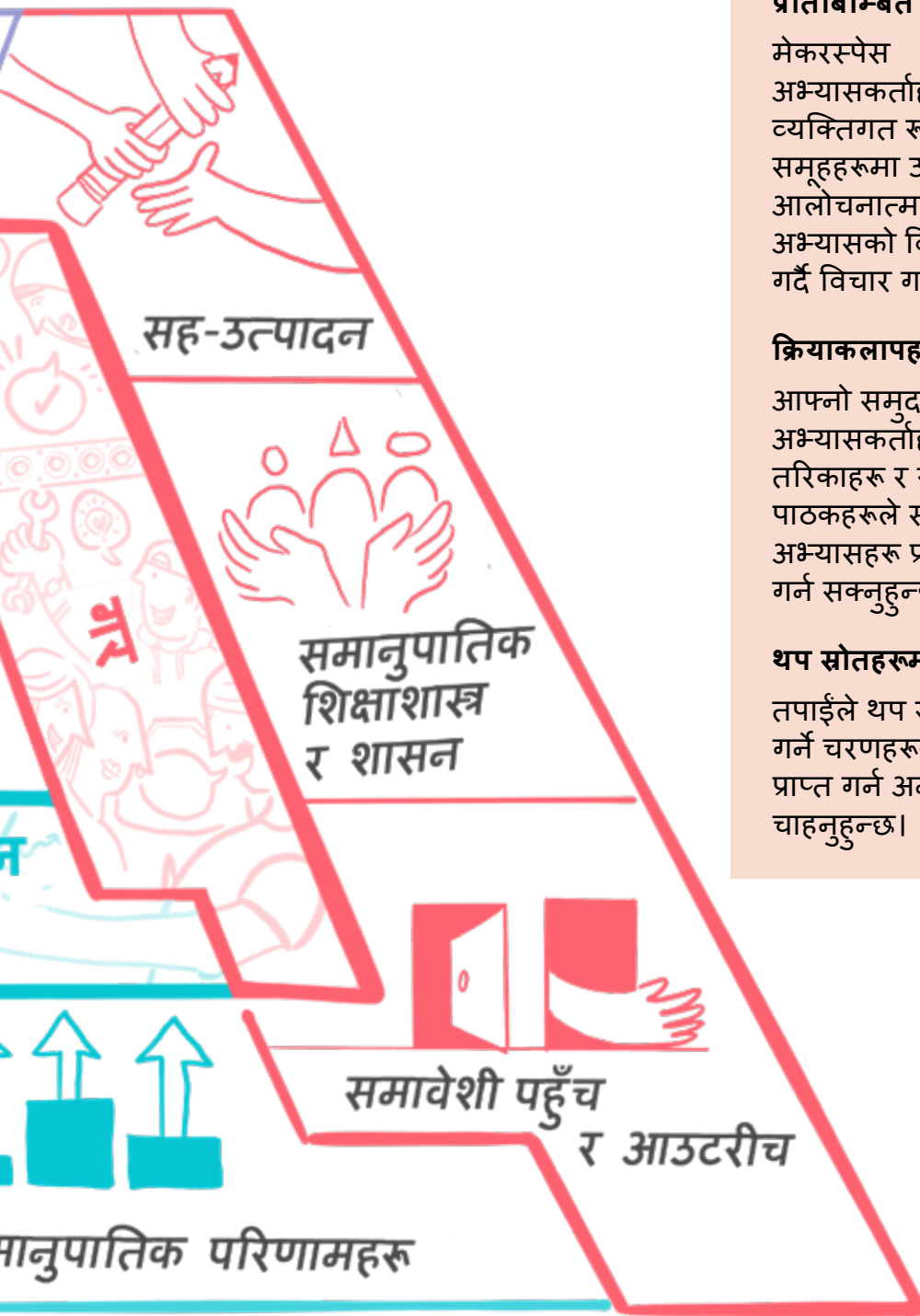
संगठनात्मक सुधारका अन्य क्षेत्रहरूबाट तीनवटा चरणहरू (तयारी गर्नुहोस्-गर्नुहोस्-मूल्याङ्कन गर्नुहोस्) तपाईंसँग परिचित हुन सक्छ। मेकरस्पेसहरूमा समानताको सन्दर्भमा यी परिचित चरणहरू परिचय गरे तापनि यो गाइडबुकले समानतालाई वास्तविकता बनाउनका लागि एक नवीन विधि प्रदान गर्दछ।

3-STEP दृष्टिकोणले तपाईंको समान आदर्शहरूलाई कार्यामा राख्नका लागि एक विस्तृत र व्यावहारिक तरिका प्रदान गर्दछ।

यसको अन्तरक्रियात्मक दृष्टिकोण चक्रीय रूपमा प्रयोग गर्नका लागि हो, कुनै पनि चरणमा फर्कन सक्ने क्षमताको साथ जुन थप ध्यान आवश्यक छ।

यस गाइडबुकले तपाईंलाई मार्गनिर्देशन नोट, उपकरण, मामिलासम्बन्धी अध्ययन, प्रतिबिम्बित प्रश्न र व्यावहारिक अभ्यासहरूमार्फत काम गरेर तीनवटा चरणहरूमध्ये प्रत्येकलाई बुझ्न र पूरा गर्न मद्दत गर्दछ। (पृष्ठ ९ मा मुख्य निर्देशिका तत्वहरू हेर्नुहोस्।)

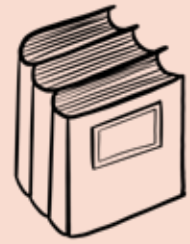




गाइडबुकका मुख्य तत्वहरू

मामिला अध्ययनहरू

हाम्रो परियोजनाबाट नामरहित र सङ्कलन गरिएको उदाहरणहरू जसले व्यवहारमा मेकरस्पेसहरूद्वारा चरणहरू कसरी इम्बेड गरिएको छ भनेर राम्रोसँग चित्रण गर्दछ।



प्रतिबिम्बित प्रश्नहरू

मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताहरूद्वारा व्यक्तिगत रूपमा वा समूहहरूमा उहाँहरूका आलोचनात्मक प्रतिबिम्ब अभ्यासको विकासलाई सहायता गर्दै विचार गर्न सकिन्छ।



क्रियाकलापहरू

आफ्नो समुदायमा मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताहरूले व्यावहारिक तरिकाहरू र यस गाइडबुकका पाठकहरूले समानतापूर्ण अभ्यासहरू प्रत्यक्ष रूपमा लागू गर्न सक्नुहुन्छ।



थप स्रोतहरूमा लिङ्कहरू

तपाईंले थप स्रोत सामग्रीहरू गर्ने चरणहरूका गहिरो बुझाइ प्राप्त गर्न अन्वेषण गर्न चाहनुहुन्छ।



यो स्रोत कसका लागि हो?

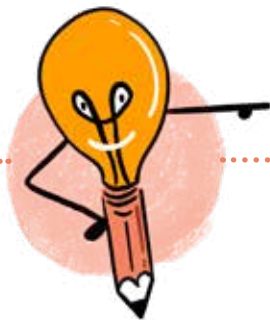
तपाईं मेकरस्पेसमा काम गर्नुहुन्छ वा स्वयंसेवक हुनुहुन्छ, नयाँ ठाउँ स्थापना गर्ने वा कमिसन गर्ने योजना बनाउनुहुन्छ वा वैज्ञानिक, प्राविधिक र/वा इन्जिनियरिङमा आधारित निर्माण प्रयोग गरी कुनै पनि क्षमतामा युवाहरूसँग काम गर्नुहुन्छ भने, यो स्रोत तपाईंका लागि हो।

तालिका 1 मा देखाइएअनुसार, मेकरस्पेसमा धेरै भूमिकाहरू हुन सक्छन्। सजिलोका लागि, हामी विभिन्न भूमिका र क्षमताहरूमा मेकरस्पेसमा काम गर्ने सबैका लागि मेकरस्पेस अभ्यासकर्ता शब्दलाई छाता शब्दको रूपमा प्रयोग गर्छौं।

यो गाइडबुकले अभ्यासकर्ताहरूलाई निम्न कुराहरूलाई समर्थन गर्दछ:



विभिन्न युवा मानिसहरूसँग समान व्यवहारलाई समर्थन गर्ने मुख्य मुद्दा र विचारहरू बुझ्नुहोस्



विचारहरू व्यवहारमा राख्नुहोस्



यस्तो दृष्टिकोणबाट अपेक्षित परिणामहरूबारे जान्नुहोस्



पहुँच गर्नुहोस् र तपाईंको अभ्यास मूल्याङ्कन गर्न उपकरणहरू प्रयोग गर्नुहोस्

तपाईं आफ्नो मेकरस्पेसमा युवाहरूलाई संलग्न गर्नेबारे सोच्न नयाँ हुनुहुन्छ वा समावेशी संलग्नताको व्यापक अनुभव छ भने हामी यो स्रोत तपाईंको लागि चासो र सान्दर्भिक हुने छ भनी आशा गर्दछौं।

तलको तालिकाले यस हातेपुस्तिका र सम्बन्धित अनलाइन स्रोतहरू विभिन्न भूमिकाहरूको दायरामा मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताहरूका लागि उपयोगी हुन सक्ने केही तरिकाहरूको विवरण दिन्छ:

भूमिकाहरू



मेकरस्पेस संगठनका प्रमुखहरू जसले संगठनात्मक प्राथमिकताहरू र रणनीतिहरू सेट गर्नुहुन्छ र कोष निर्णयहरू बनाउने गर्नुहुन्छ



कर्मचारी जसले युवा कार्यक्रमहरूको व्यवस्थापन, डिजाइन र सञ्चालन गर्दछ



युवा कार्यक्रमहरूलाई समर्थन गर्ने र प्राविधिक विशेषज्ञता प्रदान गर्ने कर्मचारीहरू



युवा कार्यक्रमहरूको सहजीकरण र सञ्चालनलाई समर्थन गर्ने कर्मचारी वा स्वयंसेवकहरू

म यो कसरी प्रयोग गर्न सक्छु स्रोत?

- समानता, विविधता र समावेशी एजेन्डा सम्बन्धी नीति र निर्णय लिनेबारे जानकारी दिनुहोस्
- थप समतामूलक र युवा केन्द्रित कार्यक्रमहरू सिर्जना गर्न मद्दत गर्नुहोस्
- तपाईंको मेकरस्पेस कसरी विविध र सीमान्तकृत युवाहरूका लागि थप पहुँचयोग्य हुन सक्छ भन्ने बुझाई बढाउनुहोस्
- संगठनात्मक मूल्याङ्कन सुधार गर्नुहोस्
- समान मुद्दाहरूको सम्बन्धमा कोष सङ्कलनलाई समर्थन गर्न नयाँ समझ उत्पन्न गर्नुहोस्
- मेकरस्पेसलाई नयाँ र विविध समुदायहरूमा आमन्त्रित गर्न आउटरिच रणनीति/क्रियाकलापहरू डिजाइन गर्नुहोस्।
- विविध युवा मानिसहरूका लागि समानुपातिक कार्यशाला र कार्यक्रमहरू कसरी सञ्चालन गर्ने भन्नेबारे नयाँ बुझाई प्राप्त गर्नुहोस्
- समानुपातिक युवा परिणामहरूलाई समर्थन गर्ने कार्यक्रमहरू कसरी डिजाइन र मूल्याङ्कन गर्ने भन्नेबारे व्यावहारिक विचारहरू उत्पन्न गर्नुहोस्
- विभिन्न आवश्यकता भएका युवाहरूलाई कसरी सहयोग गर्ने भन्नेबारे बढी बुझाई प्राप्त गर्नुहोस्
- सहकर्मी र युवा मानिसहरूसँग सहकार्य र समानतापूर्वक काम गर्न उपकरणहरूको विकास गर्नुहोस्।
- थप समावेशी सहभागितालाई किन र कसरी समर्थन गर्ने भन्ने बारे थप बुझाई प्राप्त गर्नुहोस्
- तपाईंको कार्यक्रमहरूमा विविध युवाहरूको सहभागितालाई कसरी समर्थन गर्ने भन्ने बारेमा व्यावहारिक विचारहरू उत्पन्न गर्नुहोस्
- सहकर्मी र युवा मानिसहरूसँग सहकार्य र समानतापूर्वक काम गर्न उपकरणहरूको विकास गर्नुहोस्।
- थप समावेशी सहभागितालाई किन र कसरी समर्थन गर्ने भन्ने बारे थप बुझाई प्राप्त गर्नुहोस्
- तपाईंका कार्यक्रमहरूमा विभिन्न युवाहरूको सहभागितालाई कसरी समर्थन र मूल्याङ्कन गर्ने भन्ने बारेमा व्यावहारिक विचारहरू सिर्जना गर्नुहोस्।

यो स्रोत के कुरामा आधारित छ?

यो गाइडबुक र 3-STEP चरण दृष्टिकोण विश्वविद्यालय अनुसन्धानकर्ताहरू र पाँच देश (नेपाल, UK, प्यालेस्टाइन, स्लोभेनिया र USA) को सात निर्माता स्पेसहरू बीचको चार वर्षको अन्तर्राष्ट्रिय सहकार्यको परिणाम हो [द मेकिंग स्पेस परियोजना](#) को भागको रूपमा हो। तपाईंले हाम्रो बारेमा थप विवरण यहाँ पाउन सक्नुहुन्छ:



यसका बारेमा थप फेला पार्नुहोस्:

- [UCL अनुसन्धान टोली](#)
- [मेकरस्पेस साझेदारहरू](#)
- [युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरू](#)

यो स्रोत अभ्यासकर्ताहरू, युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरू र विश्वविद्यालय अनुसन्धानकर्ताहरू उहाँहरूको अभ्यासमा प्रतिबिम्बित गर्ने र makerspaces मा उहाँहरूका युवा कार्यक्रमहरूको डिजाइन, योजना र सहजीकरण गर्ने थप न्यायोचित तरिकाहरू प्रयास गर्न एकसाथ आउने परिणाम हो।

यस अनुसन्धानका निष्कर्षहरूबाट सिकेका कुराहरूलाई प्रतिबिम्बित गर्ने स्रोतको भरमा हामीले बेनामी कम्पोजिट मामिलासम्बन्धी अध्ययनहरू समावेश गरेका छौं। थप रूपमा, हामीले अध्ययनमा सहभागी हुने युवा मानिसहरू र चिकित्सकहरूको आवाज (अज्ञात) समावेश गरेका छौं। हाम्रो अनुसन्धान परियोजनामा थप पृष्ठभूमि जानकारीका लागि, [हेर्नुहोस् परिशिष्ट B](#)।

यो स्रोतको प्रयोग कसरी गर्ने

व्यक्तिगत वा सामूहिक रूपमा पूरा गरिएका, यो गाइडबुक व्यावसायिक विकास उपकरणका रूपमा वा व्योपक सङ्गठनात्मक विकासमा प्रयोग गर्न सकिन्छ।

यसलाई तीन मुख्य खण्डहरूमा विभाजित गरिएको छ:



व्यक्तिगत रूपमा, तपाईंले सम्बन्धित प्रतिबिम्ब प्रश्न र क्रियाकलापहरू मार्फत काम गर्न चाहन सक्नुहुन्छ। तपाईं अनलाइन पाठ्यक्रम गर्नुहुन्छ भने, तपाईंले पाठ्यक्रम लिने अरूसँग प्रतिबिम्ब साझा गर्न सक्नुहुन्छ।



एक समूह वा सङ्गठनका रूपमा, तपाईंले प्रतिबिम्बित प्रश्न र क्रियाकलापहरू सँगै समाधान गर्न संयुक्त बैठक सेटअप गर्न सक्नुहुन्छ। केही पाठकहरूले यो गाइडबुक पढ्नका साथसाथै अनलाइन पाठ्यक्रमको एक हप्ता पूरा गर्न पनि विशेष रूपमा प्रभावकारी लाग्न सक्नुहुन्छ, त्यसपछि सहभागीहरूले आफ्ना विचार र प्रतिबिम्बहरू सामूहिक टोली बैठकमा छलफल गर्नुहुन्छ।

3-STEP दृष्टिकोणको प्रभाव

3-STEP दृष्टिकोण चार वर्षमा अभ्यासकर्ता, युवा सह-अनुसन्धानकर्ता र विश्वविद्यालय अनुसन्धानकर्ताहरू बीचको अनुसन्धान-अभ्यास सहकार्य मार्फत विकसित गरिएको थियो। यस समयमा, टोलीले युवा र व्यवसायी परिणामहरूमा यसको प्रभाव बुझ्नका लागि व्यापक गुणात्मक र परिमाणात्मक डाटा सङ्कलन गर्दै दृष्टिकोणलाई पुनरावृत्ति विकास र परीक्षण गर्नुभयो।



मैले आश्चर्यजनक नयाँ मानिसहरूलाई भेटें, नयाँ उद्योगहरूको बारेमा सिकें, र सीपहरू प्राप्त गरें - मैले धेरै कुरा सिकें र म मेरो भविष्यको लागि आशावादी महसुस गर्छु।

युवा सहभागी

सङ्कलित डाटा समावेश गरिएको छः

मेकरस्पेस कार्यक्रमहरूमा सहभागी लिने युवाहरूसँग पूर्व/पोस्ट सर्वेक्षणहरूमा अभ्यासकर्ताहरूले 3-STEP दृष्टिकोण प्रयोग गर्नुभएको थियो।

उहाँहरूका दृष्टिकोण प्रयोग गर्ने अनुभवहरू क्याप्चर गर्न अभ्यासकर्ताहरूसँग सर्वेक्षण गर्नुहोस्।



दृष्टिकोण प्रयोग गरेर कार्यक्रमहरूमा युवा र अभ्यासकर्ताहरूसँग अन्तर्वार्ताहरू भाग लिनुभएको थियो।

चिकित्सकहरू र युवा मानिसहरूबाट लिइएको कला-आधारित र रचनात्मक मूल्याङ्कन डाटा जसले दृष्टिकोण प्रयोग गर्नुभएको थियो वा व्यवहारमा अनुभव गर्नुभएको थियो।

दृष्टिकोण प्रयोग गर्ने युवा कार्यक्रमहरूका अवलोकन डाटा (फिल्ड नोट, फोटो, भिडियोहरू) र अभ्यासकर्ता कार्यशालाहरू।

3-STEP दृष्टिकोणले युवा मानिसहरू, व्यवसायीहरू र मेकरस्पेस संगठनका लागि सकारात्मक परिणामहरूको दायरा निम्त्याएको थियो भनी यस तथ्याङ्कको विश्लेषणले संकेत गर्छ।

हाम्रा प्रमाणहरूले समतामूलक र समावेशी अभ्यासले युवा मानिसहरू र फराकिलो समाजलाई लाभहरूका विस्तृत दायरालाई समर्थन गर्छ भनी देखाउँछ।

यसमा सुधारिएको STEM-सम्बन्धित ज्ञान र सीपहरू, साथै युवाहरूको पहिचान, रोजगारी र मानसिक स्वास्थ्य र कल्याणका फाइदाहरू समावेश छन्:

विभिन्न समुदायका युवाहरूका बीचमा सुधारिएको STEM सिपहरू।

यो युवाहरूको सम्भावित जीवन अवसर, सामाजिक गतिशीलता र सक्रिय नागरिकतालाई समर्थन गर्ने र STEM मा फराकिलो सहभागिता र STEM सिपहरू 'अन्तर' लाई सम्बोधन गर्ने राष्ट्रिय लक्ष्यहरू प्राप्त गर्नका लागि मूल्यवान छ।

STEM सँग बढ्दो पहिचान

STEM सिपहरूसँग जोडिएको महसुस गर्ने निर्वाचन क्षेत्र बढाउन र विविधीकरण गर्न मद्दत गरेको छ। यो महत्त्वपूर्ण छ, व्यापक अनुसन्धानले कसरी पहिचान STEM संलग्नता र सहभागिताको मुख्य मध्यस्थकर्ता हो भनेर देखाउँछ।

विभिन्न युवाहरू बीचको रोजगारीमा सुधार, धेरै युवाहरूलाई सक्षम पार्दै

विशेष गरी कम प्रतिनिधित्व भएका समुदायहरू - थप आत्मविश्वास र भविष्यको कामका लागि तयार महसुस गर्ने। यो प्रश्नमा रहेका युवाहरूको जीवन अवसरहरूका, साथै उहाँहरूको समुदाय र व्यापक समाजको सामाजिक र आर्थिक कल्याणका लागि लाभदायक छ।

युवा मानिसहरू, विशेष गरी सीमान्तकृत समुदायहरूका बीचमा स्वास्थ्य र कल्याण सुधारिएको छ।

विशेष गरी COVID-19 महामारीको बेलामा युवाहरूलाई असर गर्ने विश्वव्यापी मानसिक रोग स्वास्थ्य 'महामारी' का बारेमा डरलाई ध्यानमा राख्दै यो युवाहरू आफैं र व्यापक समाजका लागि महत्त्वपूर्ण छ।

युवा परिणामहरू

सर्वेक्षण अघि र पोस्ट-सर्वेक्षण डाटाको विश्लेषणले युवा मानिसहरूको STEM सिप, STEM पहिचान स्वीकरण, जागिर/कार्यप्रगती सिप र टोली कार्य सिपहरू मा उल्लेखनीय वृद्धि देखाएको छ।

यो धेरै प्रेरणादायक थियो, विशेष गरी यी सबै महिला र रंगका मानिसहरूको प्रतिनिधित्व हेर्न सक्षम हुनु जो धेरै अद्भुत छन्।

युवा सहभागी

CV मद्दत र सल्लाह प्राप्त गर्दा, धेरै कोडिङ भाषाहरू सिकेर आत्मविश्वास निर्माण गर्नुहोस्।

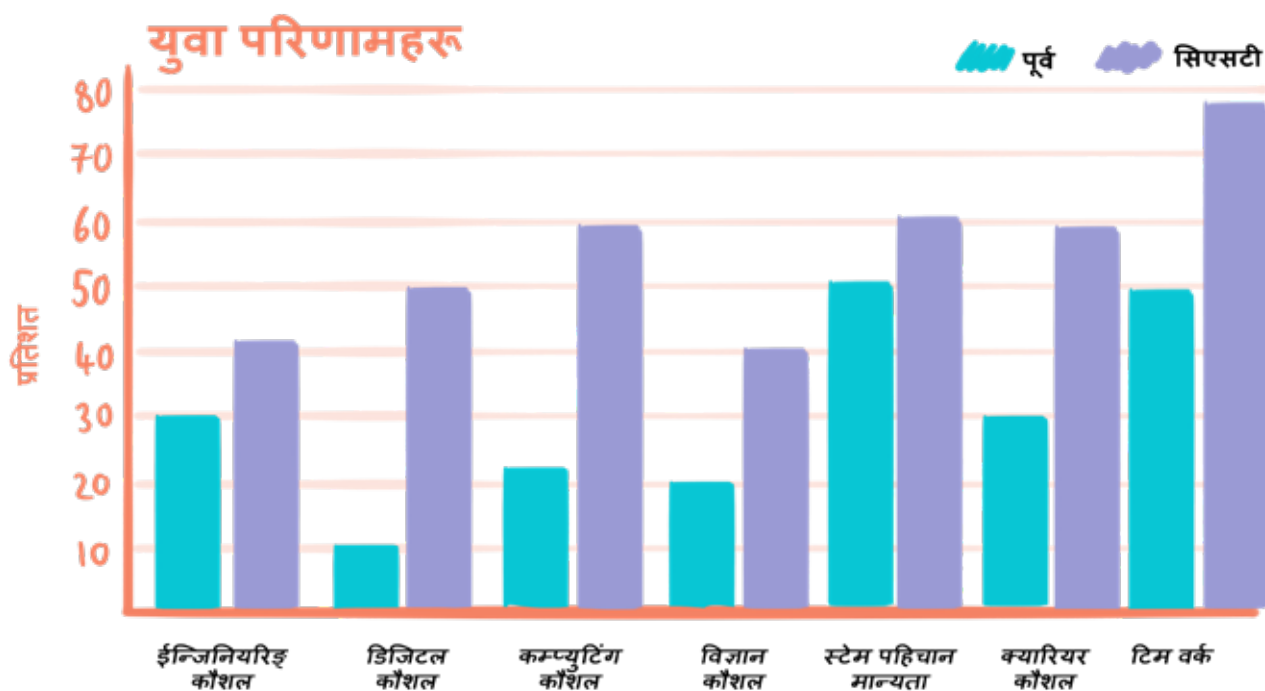
युवा सहभागी

मैले बहुमूल्य सीपहरू प्राप्त गर्न सक्षम भएँ, धेरै अद्भुत, सहयोगी मानिसहरूलाई भेटें। मैले जीवनको लागि के गर्न चाहन्छु भन्ने थाहा पाए।

युवा सहभागी



3-STEP दृष्टिकोण (तालिका 2) को प्रयोग गर्ने makerspace कार्यक्रमहरूमा उहाँहरूको सहभागिताको परिणामस्वरूप धेरैजसो युवाहरूले धेरै क्षेत्रहरूमा आत्मविश्वास बढेको पनि बताउनुभयो।



दृष्टिकोणमा सहभागी हुने मेकरस्पेसहरूमा उपस्थित भइरहेका युवाहरूद्वारा पूर्व- र पोस्ट-सर्वेक्षण नतिजाहरूको ग्राफ। नतिजाहरूले यस दृष्टिकोणमा भाग लिएपछि धेरै समानतापूर्ण युवा परिणाम क्षेत्रमा वृद्धि भएको देखाउँछन्।

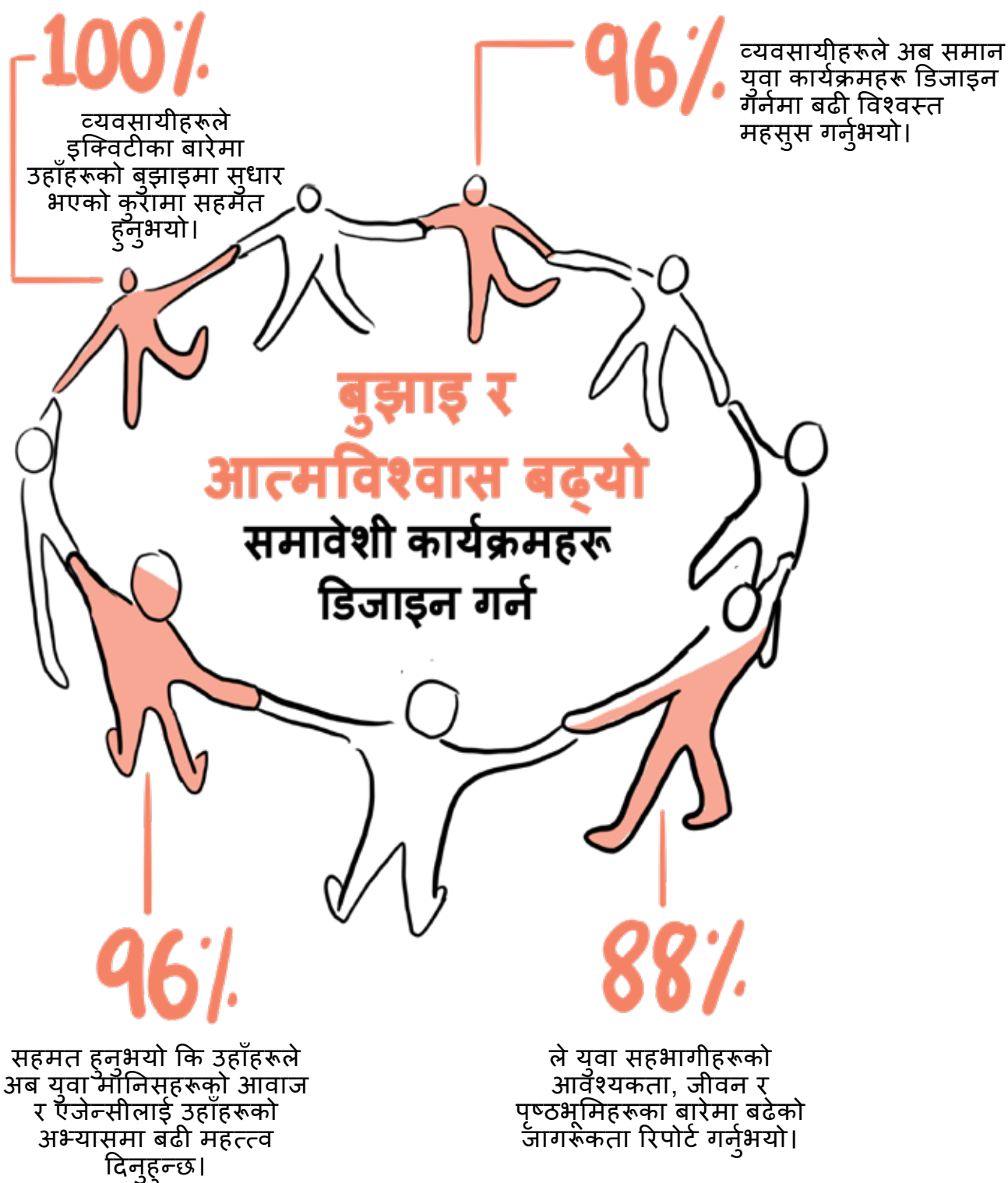
हाम्रो सकारात्मक परिणामहरू समावेश छन्



नेटवर्किङ	१४%
काम कौशल मा आत्मविश्वास	१३%
भविष्यको लागि तयार	१०%
स्टेममा जडित	८८%
जसले स्टेम गर्छ त्यसको ब्रोडर भ्यूज	८७%
अर्थपूर्ण बनाउने	८०%
पर्सुयिड-स्टेममा इन्टेरेस्ट	७१%
आत्मविश्वास	८०%
समर्थन गरिएको भावना	८०%
चुनौतीपूर्ण असमानता	७१%

व्यवसायी परिणामहरू

सर्वेक्षण डाटाले देखाएको छ कि व्यवसायीहरूले 3-STEP दृष्टिकोणले इक्विटीका बारेमा उहाँहरूको बुझाइ बढाएको छ र उहाँहरूलाई समावेशी कार्यक्रमहरू डिजाइन गर्ने क्षमतामा थप विश्वस्त बनाएको छ।
उदाहरणका लागि.



संगठनात्मक परिणामहरू

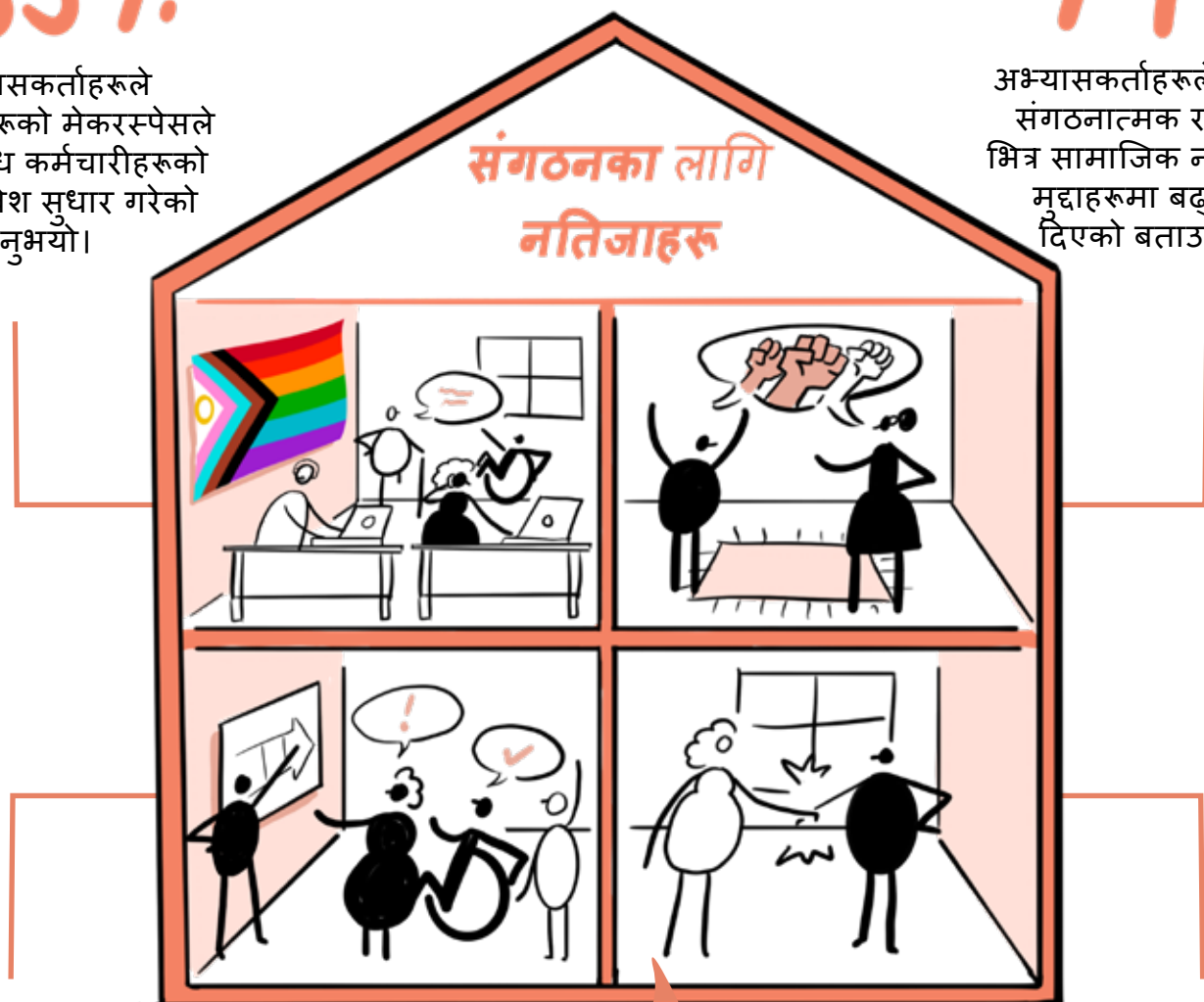
संगठनात्मक स्तरमा सहभागी मेकरस्पेसहरूका लागि सकारात्मक नतिजाहरू फेला परेका छन्, जसमा कर्मचारीहरू र युवा कार्यक्रमहरूमा थप विविध सहभागिता, संगठनात्मक रणनीतिमा समानतामूलक मुद्दाहरूको ठूलो एकीकरण र समुदाय र बाह्य संगठनहरूसँग बलियो सम्बन्धहरू समावेश छन्। उदाहरणका लागि.

83 %

अभ्यासकर्ताहरूले उहाँहरूको मेकरस्पेसले विविध कर्मचारीहरूको समावेश सुधार गरेको बताउनुभयो।

79 %

अभ्यासकर्ताहरूले समग्र संगठनात्मक रणनीति भित्र सामाजिक न्यायका मुद्दाहरूमा बढ्दो जोर दिएको बताउनुभयो।



72 %

अभ्यासकर्ताहरूले उहाँहरूले पाठ्यक्रम/कार्यक्रमहरूमा भाग लिने विविध युवा सहभागीहरूको सङ्ख्यामा वृद्धि भएको बताउनुभयो।

[हामीले हासिल गरेका छौं] राम्रो लिङ्ग विभाजन, रडका मानिसहरू र विभिन्न प्रकारका समस्याहरू भएका मानिसहरूबाट राम्रो प्रतिनिधित्व... थप विविध आवाजहरू।

संगठन सहभागी

68 %

अभ्यासकर्ताहरूले आफ्नो ठाउँले विविध/सीमान्तकृत युवाहरूसँग काम गर्ने संस्थाहरूसँग साझेदारी बढाएको कुरामा सहमत हुनुभयो।

चरण 1: तयारी गर्नुहोस्



यसलाई ध्यानमा राखेर, तयारी 3-STEP दृष्टिकोणको महत्त्वपूर्ण पहिलो चरण हो। तर कुन प्रकारको तयारी सबैभन्दा मूल्यवान छ?

यस खण्डमा, हामीले दुई प्रक्रियाहरू अन्वेषण गर्छौं जुन हामीले मेकरस्पेसहरूमा समानतामूलक विकास गर्ने कुञ्जीको रूपमा हेर्छौं।



पहिलो, हामीले 'एक समान मानसिकता' विकास गर्नुको अर्थ के हो र तपाईंको कामको प्रत्येक पक्षमा शक्ति र विशेषाधिकारको सम्बन्धहरू जाँचनका लागि यो सोचको तरिका कसरी प्रयोग गर्ने भनेर अन्वेषण गर्छौं।

दोस्रो, हामीले कसरी 'क्रिटिकल रिफ्लेक्टिभ अभ्यास' ले तपाईंलाई मेकरस्पेसहरूमा समानतातर्फको यात्रामा फाइदा पुर्याउने तपाईंको सेटिङमा इम्बेडेड असमानताहरू खोल्न मद्दत गर्ने र सोधपूछ गर्ने बानी विकास गर्न सक्छ भनी हेर्छौं।

समान मानसिकता र आलोचनात्मक चिन्तनशील अभ्यासको बानीको विकास गर्न समय र प्रतिबद्धता लाग्छ।

त्यसैले, चरण 1 हुँदासम्म: तयारी एक प्रभावकारी सुरुवात बिन्दु हो, हामी तपाईंलाई यहाँ फर्केर विचारहरू, केस अध्ययनहरू समीक्षा गर्न र तपाईंको बुझाइ सुधार गर्न र कदमहरू व्यवहारमा राख्न पुनरावृत्ति प्रक्रियाको भागको रूपमा गतिविधिहरू पुनः गर्नका लागि प्रोत्साहन दिन्छौं।

यस चरणको अन्त्यमा आफ्ना प्रतिबिम्ब र विचारहरू दस्तावेज गर्नका लागि तपाईंले [अर्को चरणहरू तालिका](#) प्रयोग गर्न उपयोगी पाउन सक्नुहुन्छ।

एक समानता मानसिकता

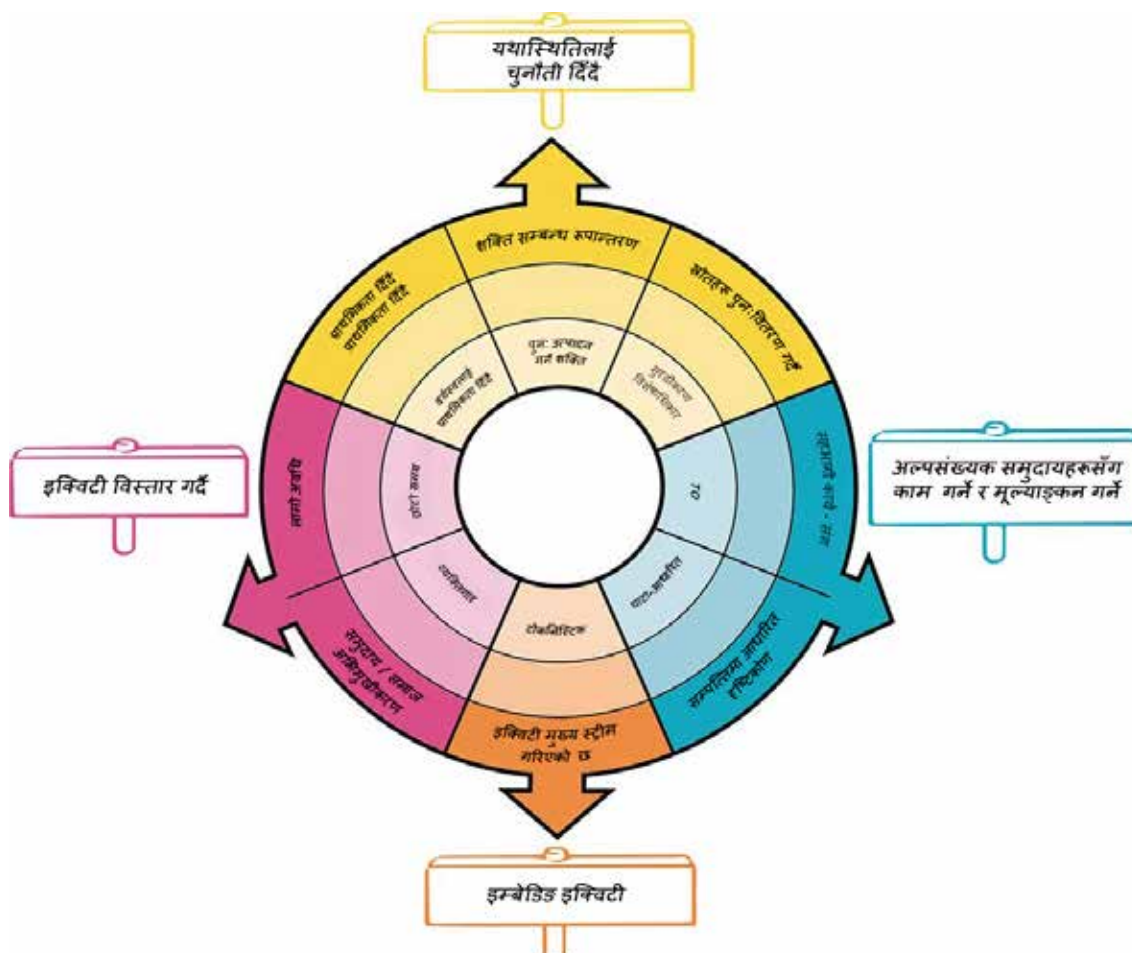
धेरै वर्षहरूमा, हाम्रो व्यापक अनुसन्धानले समतामूलक अभ्यासको सम्भावनालाई समान मानसिकताको आधारमा निर्माण गर्न आवश्यक छ भनी पत्ता लगाएको छ।

समानता मानसिकता खेती गर्नु भनेको शक्ति, सामाजिक न्याय र समावेशीकरणका मुद्दाहरूलाई आफ्नो अभ्यासका बारेमा कसरी सोच्नुहुन्छ भन्ने कुरालाई केन्द्रमा राख्नु हो। यसले समानता मुद्दाहरूलाई केन्द्रीय चासोको विषय बनाउन - परिधीय, एक एड-अन वा 'हामीसँग समय छ भने राम्रो' भन्ने कुरा होइन भन्ने विचारहरू समावेश गर्दछ। समानता मानसिकताले समानता मुद्दाहरूको बुझाइलाई जोड्छ - र यी बुझ्ने र व्याख्या गर्न सकिने विभिन्न तरिकाहरू - र तपाईंको अभ्यासमार्फत सामाजिक अन्यायलाई चुनौती दिने प्रतिबद्धता।



अतः तपाईंले यो 'समानता मानसिकता' कसरी विकास गर्नुहुन्छ र तपाईं सही दिशामा प्रगति गर्दै हुनुहुन्छ भनेर कसरी थाहा पाउनु हुन्छ?

यो उद्देश्यका लागि भाग्यवश त्यहाँ निः शुल्क, पहुँचयोग्य उपकरणहरू छन् - जस्तै [समानता कम्पास](#)।



हामी कम्पास कसरी प्रयोग गर्ने भन्नेबारे सारांश कागजात पढ्न सल्लाह दिन्छौं (नोट: यो संस्करण अनौपचारिक STEM सिक्ने अभ्यासकर्ताहरूका लागि हो - तर त्यहाँ अन्य संस्करणहरू पनि छन्, उदाहरण स्कूल, STEM राजदूत र कोषकर्ताहरूका लागि)। तपाईंले कम्पास कसरी प्रयोग गर्ने भन्नेबारे निःशुल्क, छोटो एसिन्क्रोनस पाठ्यक्रम लिनु पनि उपयोगी हुन सक्छ, जसले तपाईंलाई यस हातेपुस्तिकामा समेटिएका विचारहरूमा राम्रो आधार दिने छ।

एक समानता मानसिकताले तपाईंलाई विशेषगरी युवा व्यक्तिहरूले स्पेसमा संलग्न हुन सक्ने तरिका, मेकरस्पेसहरूमा केही युवा मानिस र समुदायहरू कम प्रतिनिधित्व हुनुका कारण र अभ्यासकर्ताहरूले यी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न प्रयास गर्ने सक्ने कार्यको सम्भावित पाठ्यक्रमहरूको नकारात्मक धारणाहरू (घाटा दृष्टिकोण भनेर चिनिन्छ) पहिचान गर्न र बच्न मद्दत गर्न सक्छ। यसले अन्यायको अनुभव गर्नेहरूको कुरा सुन्ने र उहाँहरूबाट सिक्ने र तपाईंको आफ्नै विशेषाधिकारलाई पहिचान गर्ने र चुनौती दिने अग्रभूमि हो।

उदाहरणका लागि, UK मा STEM मा सहभागिता फराकिलो बनाउने उद्देश्यले हस्तक्षेप गर्ने ऐतिहासिक प्रवृत्ति रहेको छ जसलाई कम प्रतिनिधित्व - जस्तै आत्मविश्वास, जानकारी, प्रेरणा वा आकांक्षाको कमी भएका समुदायको कमीको रूपमा व्यवहार गर्न सकिन्छ। मूलधारको अभ्यास र पहलहरूले प्रायः कम-प्रतिनिधित्वको 'समस्या' लाई कम-प्रतिनिधित्व भएकाहरू (जस्तै तिनीहरूको मनोवृत्ति, संस्कृति, प्राप्ति, इत्यादि) को निहित रूपमा देखेका छन्। यसको विपरित, समानता मानसिकता व्याख्याले प्रश्नमा रहेको समुदायलाई बहिष्कार गर्न प्रमुख मापदण्ड, मूल्य, प्रणाली, सम्बन्ध र सामाजिक संरचनाहरूको भूमिका र बहिष्कृत समुदायहरूले ल्याएको मूल्य जस्तै ज्ञानका विभिन्न (समान मूल्यवान) रूपहरू, विशेषज्ञता र STEM सँग संलग्न हुने तरिकाहरूलाई मान्यता दिने छ।

उदाहरणका लागि, Maria - एक व्यवसायी जसले अटिस्टिक युवाहरूसँग काम गर्नुहुन्छ - उहाँको केही सहकर्मीहरूलाई पहिले नै स्थानभित्र युवाहरूको क्षमताहरूका बारेमा केही कम विचारहरूका बारेमा प्रतिबिम्बित गर्नुहुन्छ, जस्तै उहाँहरूलाई स्वास्थ्य र सुरक्षा प्रोटोकलहरू बुझ्न वा पालना गर्न सक्नुहुन्न भन्ने अनुमानका कारण पावर उपकरणको उपयोगमा प्रतिबन्ध लगाइएको छ।

यद्यपि, सावधानीपूर्वक र उपयुक्त सहयोगको माध्यमबाट, युवाहरूले अघिल्लो मान्यताहरूलाई चुनौती दिँदै उपकरणहरूसँग सुरक्षित रूपमा काम गर्न सक्षम हुनुभयो।



“विद्यार्थीहरूको सुरक्षाका लागि मात्र, त्यहाँ धेरै ‘उहाँहरूले यो गर्न सक्नुहुन्न, उहाँहरूले त्यसो गर्न सक्नुहुन्न’ थियो। तर अहिले युवाहरूले सुरक्षा नियमहरू र प्रत्येक पावर उपकरणको उपयोगिताहरूका बारेमा होसियारी र पारदर्शी रूपमा मार्गदर्शन गरिएअनुसार उहाँहरूले उपकरणहरूसँग कसरी होसियारीका साथ काम गर्नुहुन्छ भनी मैले हेर्छु।”

Maria, अभ्यासकर्ता

तपाईं फराकिलो पढाइमार्फत आफ्नो समानता मानसिकता र बुझाइको विकास गर्न सक्नुहुन्छ - हामीले यस खण्डको अन्त्यमा सूची प्रदान गरेका छौं ([see page 35](#))। तपाईंले [समानता कम्पास](#) जस्ता प्रतिबिम्बित उपकरणहरू पनि प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ। उहाँहरूले सामना गर्ने चुनौतिहरू अझ राम्ररी बुझ्नका लागि कम प्रतिनिधित्व भएका समुदायका मानिसहरूका विचार र अनुभवहरू सुन्नु पनि उपयोगी हुन सक्छ। तपाईंले मेकिंग स्पेस अध्ययनका केही युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरूबाट सुन्न सक्नुहुन्छ र उहाँहरूले यहाँ फेला पारेका बाधाहरूबारे जान्न सक्नुहुन्छ।

मुख्य मुद्दा

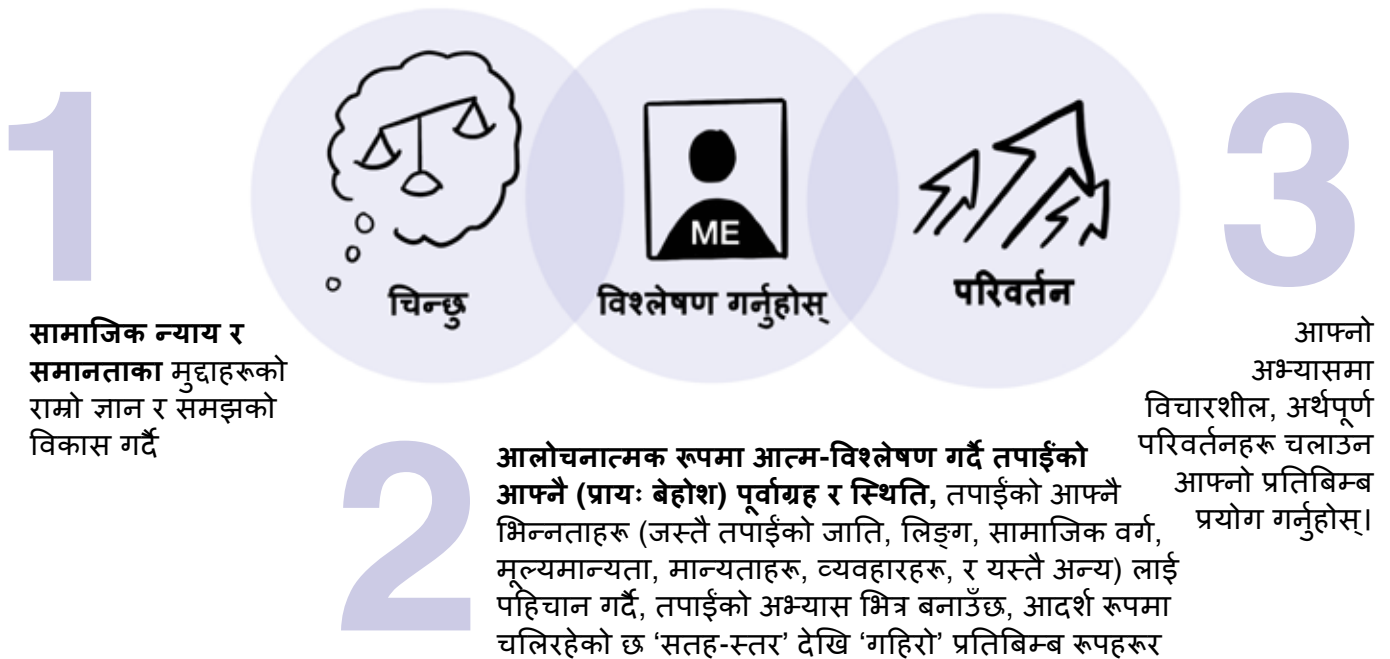
समानता मानसिकता विकास गर्नु एक सीधा वा द्रुत टिक-बक्स कार्य होइन भनी सम्झनका लागि एउटा महत्त्वपूर्ण कुरा हो। यो एक यात्रा र प्रगतिमा काम दुवै हो। यसको अर्थ सामाजिक अन्याय र असमानताहरू सान्दर्भिक छन् भन्ने कुरा बुझ्नु हो - ती सबैले ठ्याक्कै एउटै तरिकाले उत्पन्न वा अनुभव गर्दैनन् र समय, व्यक्ति, स्थान र स्थानानुसार फरक-फरक हुन सक्छन्। उदाहरणका लागि, हामीले मेकिड स्पेस प्रोजेक्टमा मेकरस्पेसहरूमा लैङ्गिक असमानताहरूको अनुभवहरू हेरेपछि, हामीले विभिन्न प्रकारका निर्माताहरू - विशेष गरी विश्वव्यापी दक्षिण र उत्तर सेटिडहरू बीच विभिन्न समस्या र रूपावलीहरू उल्लेख गर्यौं। असमानताको जटिलता र अन्यायको अन्तरसम्बन्धित प्रकृति (जस्तै जातिले सामाजिक वर्ग, लिङ्ग, अपाङ्गता र यस्तै अन्यसँग कसरी अन्तरक्रिया गर्छ) लाई पहिचान गर्न पनि महत्त्वपूर्ण छ।



आलोचनात्मक प्रतिबिम्बिक अभ्यास

तयारीको दोस्रो मुख्य तत्व भनेको आफ्नो कामभित्र आलोचनात्मक प्रतिबिम्बिक अभ्यास गर्ने बानीको विकास गर्नु हो। आलोचनात्मक प्रतिबिम्बिक अभ्यासले तपाईंको आफ्नै धारणाहरूमाथि प्रश्न उठाउनु र तपाईंको अभ्यासको सम्बन्धमा शक्तिका मुद्दाहरूसँग संलग्न हुनु समावेश छ।

अनुसन्धान ले आलोचनात्मक प्रतिबिम्बित अभ्यासका तीन मुख्य पक्षहरू पहिचान गरेको छ:



¹ Thompson, N. and Pascal, J. (2012) आलोचनात्मक प्रतिबिम्बित अभ्यास विकास गर्नु, प्रतिबिम्बित अभ्यास, (13)2, pp. 311-325, DOI: 10.1080/14623943.2012.657795

² Archer, L., Godec, S., Patel U., Dawson, E. and Calabrese Barton, A. (2022) 'यसले मलाई वास्तवमै सोचन बाध्य तुल्यायो': अनौपचारिक STEM सिकाउने अभ्यासकर्ताहरूले समानता कम्पास उपकरण, पेडागोजी, सांस्कृतिक र सामाजिक, DOI को प्रयोग गरेर सामाजिक न्यायका लागि आलोचनात्मक प्रतिबिम्बित अभ्यास कसरी विकास गरे भनेर अन्वेषण गर्दै: 10.1080/14681366.2022.2159504

यो सुझाव दिइएको छ कि उत्पादक आलोचनात्मक प्रतिबिम्बले खुलापन र नम्रतालाई अँगालेको छ, स्वीकार गर्दै कि त्यहाँ केहि चीजहरू छन् जुन अज्ञात छन् र यसलाई सुधार गर्न सकिन्छ (सबैभन्दा अनुभवी र विशेषज्ञ अभ्यासकर्ताका लागि पनि), तपाईंको आफ्नै विशेषाधिकारका बारेमा रक्षात्मक हुनुको विपरीत र/वा असमानताहरूलाई चुनौती दिने वा कार्य गर्ने जिम्मेवारीबाट आफूलाई माफ गर्ने प्रयास गर्दै ।

विशेषाधिकार प्राप्त समुदायहरू (जस्तै ग्लोबल उत्तर, cis-पुरुष, मध्यम-वर्ग, सेतो, गैर-अशक्त, इत्यादि) बाट आएका अभ्यासकर्ताहरूका लागि महत्त्वपूर्ण चुनौती भनेको उहाँहरूको विशेषाधिकार प्राप्त स्थितिलाई चिन्न र आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्नु र सुन्नु र सिक्नु हो ।, अन्य - उहाँहरूका बारेमा, वा उहाँहरूका लागि, बोल्न खोज्दै नहुने र उहाँहरूका लागि 'वा' गर्न खोज्नु हुँदैन । विशेषाधिकार प्राप्त समुदायका व्यक्तिहरूलाई पहिचान गर्न विशेषाधिकार प्राप्त गर्ने तरिकाहरू (र परिवर्तनमा 'पछाडि धकेल्ने' प्रवृत्ति) पनि प्रायः समानतापूर्ण हस्तक्षेप र पहलहरूलाई 'अडिग' हुन गाह्रो बनाउँछ ।

असुविधाको महत्त्व

आलोचनात्मक प्रतिबिम्बमा संलग्न हुँदा कहिलेकाहीँ धेरै कारणहरूले गर्दा असहज महसुस हुन सक्छ । उदाहरणका लागि, तपाईं अधिक विशेषाधिकार प्राप्त पृष्ठभूमिबाट हुनुहुन्छ भने, तपाईंले विद्यमान शक्ति सम्बन्धहरूबाट लाभ उठाउने धेरै तरिकाहरू पहिचान गर्न असहज महसुस गर्न सक्नुहुन्छ, विशेष गरी जब यो अरूको खर्चमा हुन्छ । यो सामाजिक अन्यायबाट पीडितहरूका लागि पीडादायी अनुभवहरूको असहज सम्झना पनि हुन सक्छ । पेशेवरको रूपमा, तपाईंलाई काम गर्ने सामान्य तरिकामा प्रश्न गर्नु पनि असहज महसुस हुन सक्छ ।

तर असुविधा अत्यन्तै उत्पादक हुन सक्छ र तपाईं सही ट्रयाकमा हुनुहुन्छ भनेर स्वागतयोग्य संकेत हुन सक्छ । तपाईं यो असुविधालाई अँगाल्नुहुन्छ र साहसपूर्वक विचारशील आलोचनात्मक प्रतिबिम्बमा संलग्न हुनुहुन्छ भने यसले तपाईंको अभ्यास र समझलाई धेरै गहिरो बनाउन सक्छ । यद्यपि, हामी यो प्रक्रियाले समय र प्रतिबद्धता लिन्छ भन्ने कुरा बुझ्छौं - समानता कार्य एक यात्रा र चलिरहेको प्रक्रिया हो, यो एक साधारण टिक-बक्स अभ्यास होइन ।

आलोचनात्मक प्रतिबिम्बित अभ्यास कडा परिश्रम हुन सक्छ र समय र अभ्यास लिन्छ, यो समृद्ध र इनामदायी पनि हुन सक्छ - मेकिंग स्पेस परियोजनामा सहभागीहरूद्वारा उल्लेख गरे अनुसार:

"मलाई हाम्रो टोलीको विकासको सन्दर्भमा, हामीले यस प्रक्रिया मार्फत किन विभिन्न तरिकामा चीजहरू गछौं र कसरी मानिसहरूलाई भित्र ल्याउँछौं भन्ने प्रश्नबाट हामीले वास्तवमै लाभ उठाएका छौं - यो वास्तवमै विकसित भएको छ भन्ने लाग्छ।"

May, प्र्याक्टिसनर



³ Bondy, E., B. Beck, R. Curcio, र S. Schroeder. (2017). आलोचनात्मक सामाजिक न्याय शिक्षण र सिकाइका लागि स्वभाव। आलोचनात्मक विचार र अभ्यासको जर्नल 6 (3). <https://doi.org/10.31274/jctp-180810-81>.

⁴ Aronson, B., & Meyers, L. (2022). आलोचनात्मक दौड सिद्धान्त र शिक्षक शिक्षा पाठ्यक्रम: जातिवाद, सेतोपन र सेतो सर्वोच्चताका चुनौतीपूर्ण बुझाइहरू। सेतोपन र शिक्षा, 7(1), 32-57. <https://doi.org/10.1080/23793406.2020.1812109>.

केस अध्ययन 1.1:

युवा कार्यक्रमहरू भित्र समानतामा प्रतिबिम्बित गर्दै



मेकरस्पेस G ले दुई स्थानीय विद्यालयहरूसँग संयोजनमा छोटो कार्यक्रमहरू र वन-अफ कार्यशाला सत्रहरू चलाउनुहुन्छ। विद्यालयहरूले सामान्यतया आमाबुवा/स्याहारकर्ताहरू र बच्चाहरूलाई प्रस्ताव सार्वजनिक गर्नुहुन्छ र साइन-अप गर्न इच्छुकहरूलाई आमन्त्रित गर्छ। विद्यालयहरूले विद्यालयपछिको सत्रहरूका लागि विद्यालयबाट मेकरस्पेससम्म यातायातको व्यवस्था पनि गर्दछ। सहभागीहरूले अपेक्षाकृत विशेषाधिकार प्राप्त पृष्ठभूमिका केटाहरू हुन खोजेका छन्। मेकरस्पेसले अब विविध शिक्षार्थीहरू - विशेष गरी केटीहरू र कम सम्पन्न समुदायका - STEM सिकाइ र करियरहरूमा पहुँच गर्न सक्नका लागि सहभागिता फराकिलो बनाउन चाहन्छ। उहाँहरू आफ्नो संगठन र कार्यक्रमहरूमा समानता इम्बेड गर्न इच्छुक हुनुहुन्छ, तर उहाँहरूलाई 'कहाँबाट सुरु गर्ने' थाहा छैन।

कार्यशालाहरूको ढाँचा र सामग्रीले युवा मानिसहरूको विज्ञान र इन्जिनियरिङ सीपहरू विकास गर्न, मेकरस्पेस भित्र उपकरण र विशेषज्ञतालाई प्रतिबिम्बित गर्ने एक मानकीकृत पाठ्यक्रमलाई पछ्याउँछ। सत्रहरूले नियमित रूपमा सहभागीहरूबाट सकारात्मक प्रतिक्रिया प्राप्त गर्नुहुन्छ। सहभागीहरूले नयाँ सीपहरू सिक्न सुरु गरेको थियो र राम्रोसँग संलग्न भइरख्नुभएको छ भनी कर्मचारीहरूले महसुस गर्नुभएको थियो तर उहाँहरूको हालको प्रस्ताव कत्तिको न्यायोचित छ भन्ने कुरामा उहाँहरू निश्चित हुनुहुन्नथिएन र यसलाई थप विकास गर्न चाहनुहुन्थ्यो।

स्टाफका सदस्यहरू मध्ये एक, Anita ले समानता कम्पास अनलाइन सिकाइ पाठ्यक्रम लिएर सुरु गर्नुभएको थियो कि यसले उहाँलाई समस्याहरू र कसरी सुरु गर्ने भन्ने बारे केही विचारहरू बुझ्न मद्दत गर्न सक्छ। उहाँले पाठ्यक्रमका अन्य सहभागीहरूले गरेका केही टिप्पणीहरू धेरै उपयोगी फेला पार्नुभयो र विशेष गरी आफ्नै अभ्यासमा प्रतिबिम्बित गर्ने र अन्य अभ्यासकर्ताहरूको कसरी विभिन्न सन्दर्भहरूमा उपकरण प्रयोग गरी राख्नुभएको थियो भनेर हेरेर आनन्द लिनुभयो। उहाँले समानता कम्पासका सबै आयामहरू उपयोगी र आफ्नो सन्दर्भमा लागू हुने पाउनुभएको थियो तर विशेष गरी आफूले चलाउने युवा कार्यक्रममा 'सहभागिता' र 'सम्पत्ति-आधारित' आयामहरूबाट विचारहरू कार्यान्वयन गर्न आकर्षित हुनुहुन्थ्यो, किनभने उहाँले यस तत्वको पाठ्यक्रम अभाव महसुस गर्नुभयो। एक वा दुई हप्तापछि, उहाँले यो प्रतिबिम्ब आफ्ना सहकर्मीहरूसँग साझा गर्नुभयो।

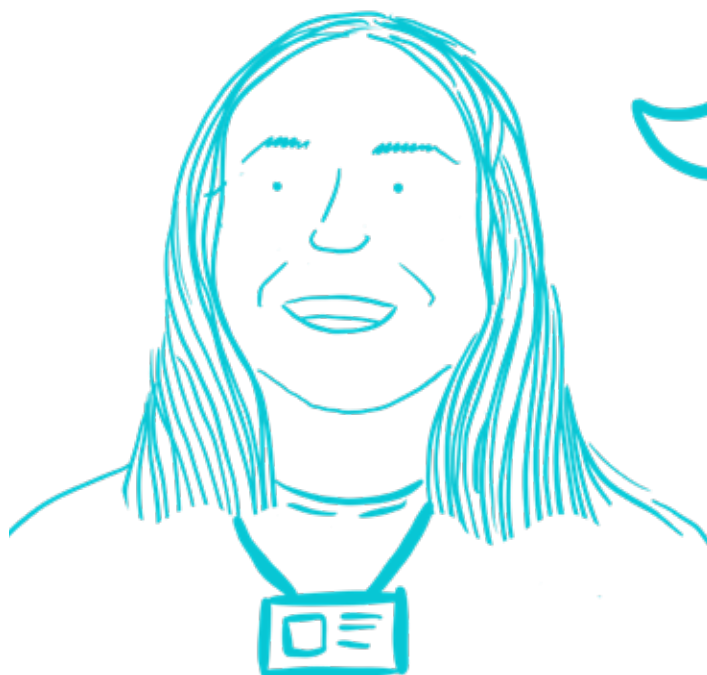
Anita र उहाँका सहकर्मीहरूले महसुस गर्नुभयो कि, उहाँहरूले प्रायः वर्कशपहरू डिजाइन गर्न र डेलिभर गर्ने सँगै काम गर्दा, उहाँहरूले वितरणको दृष्टिकोणमा सँगै राम्रोसँग छलफल वा अर्थपूर्ण रूपमा प्रतिबिम्बित गर्नुभएन। उहाँहरूले 'किन' र 'कसका लागि' भनेर विचार गर्न कम्पास प्रम्प्टहरू प्रयोग गरी उहाँहरूले आफ्ना कार्यक्रमहरू डिजाइन गरेर चलाउनुभयो। उहाँहरूले नियमित प्रतिबिम्ब बैठकहरू आयोजना गर्न थाल्नुभयो र उहाँहरूको काम गर्ने तरिकाहरू मार्फत दृष्टिकोण थ्रेड गर्न थाल्नुभयो।

पहिलो वर्षको अन्तिमतिर, Anita ले "हामीले हाम्रो टोलीमा काम गर्ने तरिकामा ठूलो फरक पारेको छ" भनेर प्रतिबिम्बित गर्नुभयो। उदाहरणका लागि, उहाँहरूले केटी र गैर-बाइनरी/ट्रान्स युवाहरूका लागि मात्र केही सेट अप गरी नियमित रूपमा 'पजहरू' र प्रतिक्रिया/प्रतिबिम्ब क्षणहरू सबै कार्यक्रमहरूमा थप्न थाल्नुभयो र युवाहरूका विचार र अनुभवहरूलाई नियमित रूपमा सत्र, क्रियाकलापहरू डिजाइन गर्ने र यी अन्तर्दृष्टिहरूका साथ प्राप्त गर्न,

मूल्य निर्धारण र काम गर्ने दृष्टिकोणहरूलाई स्वागत र महत्त्व दिन थाल्नुभयो। यसरी, उहाँहरूले थप युवा केन्द्रित तरिकामा कार्यशालाहरूका फोकस र प्रकृतिलाई परिवर्तन गर्न थाल्नुभयो। Anita ले पनि आफू र उहाँका सहकर्मीहरूले विचारहरू ग्रिप गर्न थालेको र उहाँहरूको अभ्यासमा प्रतिबिम्बित र सम्पत्ति-आधारित दृष्टिकोणहरू इम्बेड गर्न थालेपछि आफू र उहाँका सहकर्मीहरूले समयसँगै आत्मविश्वासमा वृद्धि भएको महसुस गरे भनेर पनि वर्णन गर्नुभयो।

Anita र उहाँका सहकर्मीहरू यस दृष्टिकोणबाट बढी सहज हुँदा, उहाँहरूले अन्य कर्मचारीहरूसँग व्यावसायिक विकास सत्रहरू सुरु गर्नुभयो। उहाँहरूले आफ्ना सबै युवा कार्यक्रम सत्रहरूमा नियमित खुला प्रतिबिम्ब बैठकहरू आयोजना गर्न जारी राख्नुभयो र समानताका बारेमा सोचन र के राम्रो भइरहेको तथा के सुधार हुन सक्छ भनेर विचार गर्न कार्यक्रम नेतृत्व, युवा सल्लाहकार र कार्यक्रम निर्देशकहरूका साथ सत्रको अन्तिम प्रतिबिम्ब 'चेक-इन्स' सिर्जना गर्नुभयो। Anita ले बताएअनुसार, यसले बिस्तारै सङ्गठन भित्र 'सुन्ने, सिक्ने र मोडेलिङ' वातावरणमा युवा कार्यक्रमहरूमा मात्र नगरी समानता सिद्धान्तहरू इम्बेड गर्दै काम गर्ने संस्थागत तरिकाहरूमा पनि सिर्जना गरियो।

Anita आफ्नो अभ्यास र युवाहरूका अनुभव र नतिजाहरूमा सकारात्मक प्रभाव देखेर खुसी हुनुन्थ्यो, पछि 'दुत जाँच' सर्वेक्षणहरू (हेर्नुहोस् [चरण 3](#): प्रयोग गरेर प्रकट भएको थियो [मूल्याङ्कन गर्नुहोस्](#)) र अनौपचारिक युवा आवाज प्रतिक्रिया। विशेष गरी, उहाँले अभ्यासकर्ताहरूको प्रतिक्रिया, सर्वेक्षण डाटा र युवाहरूसँग अनौपचारिक छलफलहरूका आधारमा युवा र कर्मचारीहरू बीच र बीचमा विश्वासको स्तर धेरै बढेको अनुभव गर्नुभयो। उहाँले व्याख्या गरे अनुसार, खुला, इमानदार विचार आदानप्रदान गर्ने विचार कुनै आकांक्षा थिएन तर अब सङ्गठनको काम गर्ने तरिकामा जोडिएको छ। अन्वेषकहरूले समानताका मुद्दाहरूका बारेमा सोचन थालेका अन्य मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताहरूलाई उहाँको सल्लाह के हुन्छ भनेर सोध्दा, Anita ले भन्नुभयो, "अभिनन्दित नहुनुहोस्! तपाईं कहाँ हुनुहुन्छ भन्ने आधारमा सानो सुरु गर्न सक्नुहुन्छ।"



नगर्नुहोस्

ओभरहेल्मेड सुरु
गर्नुहोस् सानो
कहाँ आधारित छ
छ तिमी छन!



Anita को मामिला अध्ययनमा प्रतिबिम्ब



अनुसन्धान टोलीका रूपमा, हामीले Anita को मामिला अध्ययनमा प्रतिबिम्बित गर्यौं र निम्न बुँदाहरू विशेष गरी आफ्नो अभ्यासमा समानता इम्बेड गर्न थालेका निर्माताहरूका लागि उपयोगी हुन सक्ने निष्कर्ष निकाल्यौं:

1

हामीले समानता कम्पास जस्ता उपकरणलाई सुरुवात बिन्दुका रूपमा प्रयोग गर्नु राम्रो विचार हो भन्ने सोच्यौं। उहाँहरूले समानतासम्बन्धी समस्याहरू पहिचान गर्न र सोच्नका लागि संरचना प्रस्ताव गर्ने र काम गर्नका लागि संरचित प्रश्नहरूको सेटका साथ आउने हुनाले यस प्रकारका चिन्तनशील उपकरणहरूले व्यावहारिक सुरुवात बिन्दु प्रदान गर्न सक्छ। Anita ले यो उपकरणलाई प्रगतिको नक्सा बनाउन र विकासका लागि थप क्षेत्रहरू पहिचान गर्न प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ। विशेष रूपमा उपकरणहरूले अग्रभूमि समानतालाई Anita र उहाँको टोलीलाई ट्र्याकमा रहन मद्दत गर्न सक्छ, किनकि सत्रहरूको ज्ञान वा सीप सामग्री जस्ता अधिक परिचित केन्द्रितमा जान कति सजिलो छ भन्ने कुरा हामीलाई थाहा छ।

2

उहाँहरूको सामान्य सत्रहरू उच्च गुणस्तरका र राम्ररी प्राप्त भए तापनि उहाँहरूलाई समानता परिप्रेक्ष्यबाट अझ सुधार गर्न सकिन्छ भनी Anita ले पहिचान गरेको तरिकाको हामी प्रशंसा गर्छौं। उहाँको मामिला अध्ययनले इमानदार, साहसी र खुला आलोचनात्मक चिन्तनशील अभ्यासको स्पष्ट उदाहरण प्रदान गर्दछ भन्ने कुरा हामीलाई लाग्छ।

3

Anita ले सुरुमा धेरै प्रयास गर्नु हुँदैन तर वस्तुहरूलाई व्यवस्थित राख्नुहुन्छ र त्यसपछि निर्माण र समयसँगै विस्तार गरी रहनुहुन्छ भन्ने कुरा हामीलाई मन पर्छ। Wयो सुन्ने र प्रक्रिया मार्फत सिक्ने केहि मुख्य विचारहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्दै र उहाँहरूलाई व्यवस्थित तरिकामा प्रयास गर्दै समझदार र व्यावहारिक दृष्टिकोण हो भन्ने कुरा हामीले महसुस गर्छौं। यसले टोलीलाई अत्याधिक महत्वाकांक्षी हुनुको सट्टा आत्मविश्वास र गति बढाउन मद्दत गर्दछ र त्यसपछि यो अव्यवस्थित हुँदा निराश महसुस गर्दछ।

4

Anita र उहाँको मेकरस्पेसले आफ्नो अभ्यासमा जोखिम लिन र नयाँ विचारहरू प्रयास गर्न तयार र सहायता गरेकोमा हामी प्रभावित छौं। उहाँहरू गल्तीहरूबाट सिक्न र विकास गर्न डराउनुहुन्न। यो दृष्टिकोण अभ्यासमा नवाचार सहायताका लागि मूल्यवान छ।

मामिला अभ्यासले समानता इम्बेड गर्ने र महत्वपूर्ण प्रतिबिम्बलाई व्यक्तिगत र सामूहिक 'बानी' दुवैमा परिणत गर्ने मूल्यको उत्कृष्ट उदाहरण प्रदान गर्दछ।

समानता कार्य सधैं प्रगतिमा रहेको काम हो भनी Anita ले स्वीकार गर्नुहुन्छ - उहाँ यसलाई एकल गतिविधिका रूपमा हेर्न वा यसलाई 'सम्पन्न' मान्नुहुन्न। उहाँ र उहाँका सहकर्मीहरूले आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित र उहाँहरूका अभ्यासलाई आफ्नो सङ्गठनमा फैलिएको कडा 'सुन्न र सिक्ने' दृष्टिकोणलाई इम्बेड गर्दै दोहोर्याइरहनुहुन्छ।

प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 यस मामिला अध्ययनका कुन पक्षहरू तपाईंको आफ्नै सेटिङ वा व्यावसायिक अनुभवसँग प्रतिध्वनित छन्?
- 2 तपाईंलाई प्रतिबिम्ब सत्रहरूले कसरी र किन यस्तो फरक बनायो जस्तो लाग्छ? समानता कम्पास जस्ता फ्रेमवर्क भएकोले प्रगतिलाई मद्दत गरेको वा बाधा पुर्याएको हुन सक्छ जस्तो तपाईंलाई लाग्छ?
- 3 (i) आफैँले सुरु गर्ने र/वा (ii) सहकर्मीहरूसँग यी विचारहरूलाई अझ व्यापक रूपमा साझा गर्ने सन्दर्भमा तपाईं आफ्नो सेटिङमा लागू गर्न यसबाट के विचारहरू लिन सक्नुहुन्छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

मामिला अध्ययन 1.2:

निरन्तर आलोचनात्मक प्रतिबिम्ब



मेकरस्पेस H उच्च सामाजिक अभावका क्षेत्रमा अवस्थित छ र एक दुशकभन्दा बढी समयदेखि स्थानीय समुदायका युवाहरूसँग काम गर्दै आएको छ। उहाँहरूका कार्यक्रमहरू उच्च समतामूलक र समावेशी रूपमा व्यापक रूपमा मान्यता प्राप्त छन्।

उदाहरणका लागि, उहाँहरूले आफ्ना सबै प्रस्तावहरूमा सहभागी र सह-डिजाइन दृष्टिकोणहरू इम्बेड गर्नुहोस् (हेर्नुहोस् [चरण 2: सह-उत्पादन](#)), विविध, सेवा नपुगेका समुदायहरूलाई आकर्षित गर्न र काम गर्न सफल छन् र समावेशी शिक्षाशास्त्रका साथ ब्याकअप गरिएका सङ्गठनमा कडा सामाजिक न्यायको आचार र संस्कृति छ (हेर्नुहोस् [चरण 2: समतामूलक शिक्षाशास्त्र](#)) र व्यापक व्यावसायिक विकास (हेर्नुहोस् [चरण 2: समतामूलक शासन](#))। यद्यपि, उहाँहरू सधैं आफ्नो अभ्यास विस्तार गर्न इच्छुक हुनुहुन्छ। [समानता भएको कम्पास](#) को प्रयोग गरेर, मेकरस्पेस H का अभ्यासकर्ताहरूले युवाहरू उहाँहरूको युवा कार्यक्रमहरूमा सहभागिताबाट उत्कृष्ट नतिजाहरू रेकर्ड गरिरहँदा, उहाँहरूले कार्यक्रमहरूका अन्त्यभन्दा बाहिर आफ्नो संक्रमणहरूलाई सहायता गर्न र प्रगति मार्गहरू सिर्जना थप गर्न चाहेको कुरा पहिचान गर्नुभयो। Mardhu, टोलीको सदस्यका रूपमा, प्रतिबिम्बित हुनुभयो:



“मलाई प्रायः पाठ्यक्रमभन्दा बाहिरका कुराहरू पछ्याउन पहल गर्ने हामा कार्यक्रमहरूबाट बढी फाइदा लिने ‘सफल’ युवाहरू हुन् जस्तो लाग्छ। तर त्यति सक्रिय नभएका व्यक्तिहरूसँग कसरी संलग्न हुने र पाठ्यक्रम समाप्त भएपछि दरारहरूबाट झर्छन् भन्ने कुरा म सोचछु।

Mardhu, अभ्यासकर्ता

सामूहिक आलोचनात्मक प्रतिबिम्ब र योजनाको धेरै महिनामा, उहाँहरूले आफ्नो युवा कार्यक्रम समाप्त गरिसक्नुभएको र मेकरस्पेससँग आफ्नो संलग्नतालाई कुनै न कुनै रूपमा जारी राख्न चाहनेहरूका लागि नयाँ संक्रमण कार्यक्रम सिर्जना गर्नुभयो। यस कार्यक्रमले युवाहरूलाई सम्भावित STEM कार्यप्रगतीहरू (जस्तै विषय छनोटहरूको साथ समर्थन, थप/उच्च शिक्षामा पहुँच, प्रशिक्षुता, CV विकास, इन्टर्नशिपका लागि आवेदन र यस्तै अन्य) अन्वेषण गर्न निर्माता र समर्थित सहभागीहरूसँग प्रत्यक्ष काम गर्ने अनुभव प्रदान गर्‍यो। सहभागीहरूलाई युवा कार्यक्रमहरूमा सल्लाहकार वा सहजकर्ता बन्ने अवसर पनि प्रदान गरिएको थियो (कार्यशाला कार्यक्रमहरूमा थप मद्दत र सहकर्मी शिक्षा प्रदान गर्ने स्वैच्छिक सहयोग भूमिका, जसका लागि मेकरस्पेसले पाँच हप्ताको सहायता र प्रशिक्षण प्रस्ताव गरेको थियो)। पाठ्यक्रमको प्रभावको मूल्याङ्कन गर्न अझै अपेक्षाकृत प्रारम्भिक दिनहरू भए पनि, प्रारम्भिक सङ्केतहरूले यो युवाहरूले सकारात्मक रूपमा प्राप्त गर्नुभएको थियो र उहाँहरूको शैक्षिक र कार्य परिवर्तनहरूलाई समर्थन गर्नुभएको थियो। पाठ्यक्रमलाई ट्वीकिंग र सुधार गर्न जारी राख्न, टोलीले नियमित रूपमा समीक्षा र प्रतिबिम्ब गर्न जारी राख्नुभयो। एक अभ्यासकर्ताको रूपमा, Wren, प्रतिबिम्बित: “हामी पहिले नै फाइदाहरू देख्न सक्छौं तर हामी सन्तुष्ट हुन चाहँदैनौं”!

प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू

- 1 तपाईंलाई समानता कम्पासको कुन आयाम(हरू) ले नयाँ रूपान्तर कार्यक्रम पहिचान गर्न र योजना बनाउन टोलीलाई सबैभन्दा धेरै मद्दत गरेको जस्तो लाग्छ?
- 2 समानता केन्द्रीय, इम्बेडेड र सधैं एजेन्डामा रहेको (लापरवाहीबाट बच्न मद्दत गर्न) सुनिश्चित गर्नका लागि तपाईंलाई मेकरस्पेस भित्र के हुनु महत्वपूर्ण र महत्त्वपूर्ण छ जस्तो लाग्छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस



क्रियाकलाप 1.1:

आलोचनात्मक प्रतिबिम्बसँग सुरु गर्दै

को: अभ्यासकर्ताहरू, मेकरस्पेस प्रतिनिधिहरू

समय:: 30 देखि 40 मिनेटसम्म

स्रोतहरू: समानता कम्पास [सारांश](#) र [कार्यपत्र](#), [भिडियो](#) पहुँच, कार्यपत्रमा काम गर्ने अर्थ (हार्ड प्रतिलिपि वा उपकरण) मा

के गर्ने:

1. समानता कम्पासका बारेमा जान्नका लागि केस अध्ययनहरू र चरण 1 को परिचय पढ्नुहोस्।
2. अभ्यासकर्ताहरूका लागि समानता कम्पास सारांश पढ्नुहोस् र दुई मिनेटको भिडियोहेर्नुहोस्।
3. समानता कम्पासको प्रयोग गरेर तपाईंको आफ्नै अभ्यासमा आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्न र नक्सा बनाउन यो कार्यपत्र प्रयोग गर्नुहोस्।
4. तपाईंले समानता कम्पासको प्रयोग गरेर आफ्नो संगठनात्मक रणनीतिमा प्रतिबिम्बित गर्न सारांशको कोषकर्ताहरू संस्करण पनि प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ।
5. यो प्रतिबिम्ब र रेखाङ्कनको परिणाम स्वरूप तपाईं आफ्नो अभ्यासमा गर्न चाहनु हुने एउटा परिवर्तनका लागि योजना विकास गर्नुहोस्। तपाईं यसका लागि अर्को चरणहरू कार्यपत्रमा टेम्पलेट प्रयोग गर्न चाहन सक्नुहुन्छ।

क्रियाकलाप 1.2:

गहिरो आलोचनात्मक प्रतिबिम्बमा सदै

को: सबैजना

समय: 30 देखि 40 मिनेटसम्म

स्रोतहरू: बक्स गरिएको अभ्यासकर्ताको कथनहरूको हार्ड वा इलेक्ट्रोनिक प्रतिलिपिहरू, जुन प्रिन्ट गरिन्छ र व्यक्तिगत कथनहरूमा काटिन्छ जुन समूहबद्ध वा क्रमबद्ध गर्न सकिन्छ।

के गर्ने:

1. समानता कम्पास गतिविधि 1.1 पूरा गरेका अभ्यासकर्ताहरूको समूहबाट निम्न प्रतिबिम्बहरू पढ्नुहोस्:

म एक मूर्ख वा नराम्रो व्यक्ति होइन, तर यो गतिविधिले मलाई यी मुद्दाहरूका बारेमा पहिले सोचन नपाएको कारणले मलाई मूर्ख र बेवास्ता गरेको महसुस गराएको छ। मैले कस्तो महसुस गरिरहेको छु भन्ने कुरामा म सहज छैन र म जारी राख्न चाहन्छु भन्ने कुराको निश्चित छैन।

मैले विगतमा जातिका मुद्दाहरूमा असहज महसुस गरेको छु र यसलाई प्रतिबिम्बित गरेपछि, मैले त्यस समयमा मेरो असुविधा सहयोगी थियो किनभने यसले ममा प्रतिक्रिया उत्प्रेरित गर्‍यो, जसले मलाई मेरो ज्ञान र भविष्यको अभ्यासमा सुधार गर्न प्रेरित गर्‍यो भनी देख्न सक्छु।

मानिसहरूलाई उहाँहरूको पृष्ठभूमि विशेषताहरूद्वारा वर्गीकृत गर्न उपयोगी छ भन्ने मलाई लाग्दैन - जसले असमानताहरूलाई मात्र बलियो बनाउँछ। मैले सबैसँग समान व्यवहार गर्न रुचाउँछु। यो सबैभन्दा न्यायपूर्ण तरिका हो। तपाईं कालो, सेतो वा बैजनी र हरियो दाग भएको एलियन भएपनि मलाई फरक पर्दैन!

मैले सधैं मेरो सत्रहरू साँच्चै रमाइलो र आकर्षक भएकोमा गर्व गरेको छु, तर मैले तिनीहरू सधैं समान वा समावेशी थिए भनी सोचन थालेको छु?

मलाई म एक सेतो, मध्यम वर्गको मान्छे हुँ भन्ने थाहा छ तर म शारीरिक रूपमा म को हुँ भनेर परिवर्तन गर्न सकिदैन। त्यसैले, मैले, म जस्तो देखिने मानिसहरू मात्र होइन युवाहरूले पनि यो क्षेत्रमा काम गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने कुरा देख्न सकून् भनेर मेरो मेकअप सत्रहरूमा थप विविध इन्जिनियर र कम्प्युटर वैज्ञानिकहरूका केही फोटोहरू देखाउन थाल्ने निर्णय गरेको छु।

मलाई म धेरै सन्तुष्ट छु भन्ने चिन्ता छ।

परिचितलाई त्याग्न सजिलो छैन।

मलाई यस प्रकारको गतिविधि आफैं गर्न कुनै आपत्ति छैन तर मेरो टोलीका धेरैजसो स्वयंसेवकहरू हुनुहुन्छ र उहाँहरूलाई यस प्रकारको कार्यहरू गर्न लगाउनु उचित हो जस्तो मलाई लाग्दैन। उहाँहरूले सकेसम्म राम्रो गरिराख्नुभएको छ - उहाँहरू मानव मात्र हुनुहुन्छ। म उहाँहरूलाई अपर्याप्त महसुस गराएर वा उहाँहरूलाई धेरै काम गर्न दिएर र उहाँहरूले गर्ने काम परिवर्तन गर्न भनेर उहाँहरूलाई छोड्ने जोखिम लिन सकिदैन।

2. तलका प्रश्नहरू विचार वा छलफल गर्नुहोस् (तपाईंलाई कागज/कार्डका छुट्टाछुट्टै टुक्राहरूमा कथनहरू राख्न उपयोगी लाग्न सक्छ ताकि तपाईं उहाँहरूलाई छलफलको भागको रूपमा क्रमबद्ध र समूहबद्ध गर्न सक्नुहुन्छ):

- यी व्यवसायी टिप्पणीहरू तपाईंको आफ्नै अनुभवहरूसँग कत्तिको प्रतिध्वनि गर्छन् वा छैनन्?
- तपाईंलाई कसरी र किन लाग्छ कि टिप्पणीहरूले सतह-स्तर वा गहिरो आलोचनात्मक प्रतिबिम्बलाई संकेत गर्छ? (उदाहरणका लागि उहाँहरूले आफ्नो विशेषाधिकारको शक्ति सम्बन्ध र पक्षहरू विचार गरी राख्नुभएको छ? के त्यहाँ रक्षात्मकताको कुनै संकेतहरू छन्?)
- यी सहकर्मीहरू बीच अझ गहिरो आलोचनात्मक प्रतिबिम्बलाई प्रोत्साहित गर्न तपाईंले कसरी मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ?



क्रियाकलाप 1.3:

विस्तार गतिविधि - व्यक्तिगत प्रतिबिम्ब

को: अभ्यासकर्ताहरू/कर्मचारी

समय: 15 देखि 20 मिनेटसम्म

स्रोतहरू: नोट-लिने सामग्रीहरू

के गर्ने:

शक्ति/विशेषाधिकार (उदाहरण: जाति, वर्ग, लिङ्ग, असक्षमता, कामुकता, आदि) को सम्बन्धमा तपाईंले असहज महसुस गर्नुभएको बेला तपाईंको आफ्नै व्यावसायिक अनुभवबाट सोच्नुहोस्। विचार गर्नुपर्ने कुराहरू:

- खेलनमा शक्ति सम्बन्धहरू के हुन्?
- यस क्षणमा भएका समस्याहरूलाई आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्न र त्यसमा संलग्न हुन सक्ने सम्भावनालाई कुन कुराले खोल्न वा बन्द गर्न मद्दत गर्‍यो?
- तपाईं भविष्यमा यस प्रकारको समस्यालाई कसरी अझ उत्पादकतापूर्वक सम्बोधन गर्न सक्नुहुन्छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

थप स्रोतहरू

स्पेस बनाउने 1 - दृश्यात्मक सारांश 1: सामाजिक न्याय मानसिकता र संगठनात्मक संस्कृतिको विकास गर्दै

समानता कम्पास - थप जानकारी र सुझाव गरिएका सबै उपकरणहरू खोज्नुहोस् यहाँ

“सेतो कुरा” सेतोपनका साथ समस्या बुझ्नका लागि अवरोधका रूपमा - Alison Bailey (2016)। [कागज निःशुल्क डाउनलोड गर्न सकिन्छ यहाँ](#)

[असहजताका साथ सहज हुनु: सामाजिक रूपमा मात्र शिक्षाशास्त्रका लागि प्राथमिक विज्ञान शिक्षक शिक्षकहरूको क्षमतालाई समर्थन गर्दै](#) - Meghna Nag Chowdhuri र Louise Archer (2023)

STEM-धनी निर्माता शिक्षा: रंगीन युवाहरूसँग समानताका लागि डिजाइन गर्दै - Barton, A. C., & Tan, E द्वारा पुस्तक (2018)।



चरण 2: गर्नुहोस्



यो दोस्रो चरणमा, तपाईं अब कार्य गर्न तयार हुनुहुन्छ।

यो दोस्रो चरणमा, तपाईं अब कार्य गर्न तयार हुनुहुन्छ। **डो** स्टेपले सङ्गठनात्मक शासन र कार्यक्रम वितरण लगायत तपाईंको दैनिक अभ्यासमा इक्विटीलाई कसरी इम्बेड गर्ने भन्ने कुरालाई विचार गर्दछ र समानुपातिक अभ्यासका लागि मुख्य विचारहरू पहिचान गर्न सहायता गर्दछ। मेकरस्पेसहरूमा समानुपातिक अभ्यासलाई बढावा दिन यस चरणमा चार वटा मुख्य विचारहरू छन्: सह-उत्पादन, समानुपातिक शासन, समावेशी पहुँच र आउटरिच र समानुपातिक शिक्षणशास्त्र।

चरण 2 मा: के त्यहाँ कुनै विशिष्ट क्रम छैन जसमा तपाईंलाई खण्डहरूमाफत काम गर्न आवश्यक छ, त्यसैले हामीले makerspace मा तपाईंलाई र युवाहरूलाई सबैभन्दा बढी चासोको खण्डबाट सुरु गर्न प्रोत्साहित गर्दछौं। 3-STEP दृष्टिकोण पुनरावृत्ति प्रक्रिया भएकाले, चरण 2 मा सबै विचारहरू एकै समयमा जानु आवश्यक छैन - आफ्नो समय लिएर तपाईंले व्यवस्थित गर्न सक्ने कुराहरू गर्नुहोस्। यस चरणको अन्त्यमा परिवर्तनका लागि आफ्नो प्रतिबिम्ब र विचारहरू कागजात गर्न अर्को चरण तालिका प्रयोग गर्नुहोस्।

प्रत्येक मुख्य विचारको निम्न सारांशहरूले तपाईंलाई कहाँ सुरु गर्ने भन्नेबारे छनोट गर्नमा मद्दत गर्न सक्छ:



सह-उत्पादन सहभागितामूलक दृष्टिकोण हो जसले युवा आवाज र एजेन्सीलाई महत्त्व दिन्छ।

सह-उत्पादनले गतिविधि, कार्यक्रम वा आउटपुट सह-सिर्जना र सह-डेलिभर गर्न समान साझेदारीमा अभ्यासकर्ता र युवाहरूलाई एकसाथ काम गर्ने समावेश गर्दछ।

सह-उत्पादन प्रयोग गर्नु समानुपातिक मात्र होइन, तर यसले तपाईंका कार्यक्रमहरूलाई युवा मानिसहरू, विशेष गरी STEM र तिनीहरूका समुदायहरूमा कम प्रतिनिधित्व भएकाहरूका लागि थप अर्थपूर्ण र सान्दर्भिक बनाउन पनि मद्दत गर्न सक्छ।



समानुपातिक शासन मेकरस्पेसको नेतृत्व र शासन संरचनाभित्र इक्विटीलाई इम्बेड गर्ने बारेमा छ।

यसले तपाईंलाई सङ्गठनात्मक स्तरमा इक्विटीलाई रणनीतिक रूपमा प्रवर्द्धन गर्न मद्दत गर्न सक्छ र तपाईंको प्रस्ताव - कोष, उद्योग, कर्मचारी, युवा र यस्तै अन्यमार्फत कसको रुचिहरूमा सेवा गरिदैं छ भनेर विचार गर्नुहोस्।

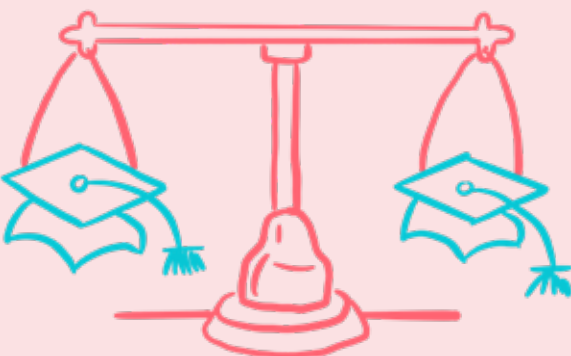
युवाहरूलाई शासनमा अर्थपूर्ण रूपमा समावेश गर्नु तपाईंको सेटिङमा इक्विटीलाई मूलप्रवाहीकरण गर्ने अत्यधिक लाभदायक र महत्त्वपूर्ण माध्यम दुवै हुन सक्छ।



समावेशी पहुँच र आउटरिचमा तपाईंले कर्मचारी, स्वयम्सेवक र सहभागीहरूलाई नियुक्ति गर्दा इक्विटीका मुद्दाहरूलाई विचार गर्नु समावेश हुन्छ।



तपाईंले कर्मचारी, स्वयम्सेवक र सहभागीहरूलाई नियुक्ति गर्दा इक्विटीका मुद्दाहरूलाई विचार गर्नु समावेश हुन्छ।



समानुपातिक शिक्षाशास्त्र ले शिक्षण र अध्ययन दृष्टिकोणलाई बुझाउँछ जसले समावेशलाई यसको केन्द्रमा राख्छ।

कम सेवा पाएका युवाहरूले तपाईंको सेटिङमा स्वागत, समावेशी, सहज र मूल्यवान महसुस गर्छन् भनी सुनिश्चित गर्नका लागि समानुपातिक शिक्षाशास्त्र मुख्य कुरा हो। यसमा 'किन' र 'कसरी' युवा कार्यक्रमहरू सञ्चालन र वितरण गरिन्छ भन्ने आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित हुन्छ।

सह-उत्पादन



मेकरस्पेसहरूले युवाहरूसँग समानुपातिक र समावेशी तरिकामा काम गर्न सहभागितामूलक दृष्टिकोणहरू प्रयोग गर्न सक्छन्। सहभागितामूलक विधिहरूले गतिविधिहरूको डिजाइन, डेलीभरि र मूल्याङ्कनमा सरोकारवालाहरू (जस्तै युवाहरू) समावेश गर्दछ।

उदाहरणका लागि, युवा कार्यक्रमले युवाहरूलाई कार्यशाला वा कार्यक्रमको लागि विषय पहिचान गर्न वा केन्द्रित गर्न (युवाहरूका आवश्यकता र रुचिहरू प्रतिबिम्बित गर्न), कार्यक्रम र गतिविधिहरूको सह-वितरण र सह-डिजाइन/सञ्चालन मूल्यांकन, पछि समावेश गरेर सहभागितात्मक तरिकाहरूमा काम गर्न सक्छ। सहभागितामूलक दृष्टिकोणहरूले सहभागीहरूको स्वामित्व र एजेन्सीलाई परियोजनाको प्रक्रिया र वितरणमा समावेश गरेर निर्माण गर्न खोज्दछ।

युवाहरूलाई सहभागितामूलक तरिकामा संलग्न गराउन विभिन्न प्रविधि र प्रक्रियाहरू प्रयोग गर्न सकिन्छ, त्यसैले तपाईंले आफ्नो सेटिङका लागि काम गर्ने दृष्टिकोण छनोट गर्न युवाहरूसँग कसरी र कुन उद्देश्यका लागि काम गरिरहनुभएको छ भनी विचार गर्नु उपयोगी हुन्छ। यी दृष्टिकोणहरूले सबै युवाहरूलाई मेकरस्पेससँग प्रामाणिक र अर्थपूर्ण रूपमा संलग्न हुन मद्दत गर्दछ। थप रूपमा, उहाँहरूले विशेष गरी परम्परागत रूपमा STEM सिकाउने ठाउँहरूबाट बहिष्कृत हुनुभएको युवाहरूलाई फाइदा पुर्याउनुहुन्छ किनकि उहाँहरूले उहाँहरूलाई मेकरस्पेस गतिविधि र एजेन्डाहरू सूचित गर्न समान आवाज र ठाउँ दिनुहुन्छ। दुई साझा सहभागितामूलक दृष्टिकोणहरू परामर्श र सह-उत्पादन हुन्, जसमध्ये प्रत्येकको फरक शक्ति र कमजोरीहरू छन्।

परामर्श मा मानिसहरूलाई इनपुट सङ्कलन गर्न समय-प्रभावकारी तरिका हुन सक्ने पहिले नै विकसित भइसकेको वा योजना भइरहेको उहाँहरूको विचारहरू, सल्लाह र/वा प्रतिक्रियाका लागि सोध्नु समावेश गर्छ। यसले युवा एजेन्सीहरूलाई कार्यक्रममा अर्थपूर्ण निर्णयहरू गर्न प्रस्ताव गर्दैन र आउटपुटहरू सहभागीहरूको वास्तविक आवश्यकता र चाहनाहरूद्वारा संचालित हुने सम्भावना कम हुन्छ।



सह-उत्पादन (कहिलेकाहीँ सह-सिर्जना वा सह-डिजाइन भनिन्छ: हामी परामर्श भन्दा कम कठोर रहेका यी दुवै दृष्टिकोणहरूलाई समेट्न सक्ने सह-उत्पादनलाई) एक व्यापक शब्दको रूपमा प्रयोग गर्छौं र कार्यक्रम वा आउटपुटसहित युवाहरूलाई गतिविधिको सह-सिर्जनाको थप अर्थपूर्ण तरिका प्रदान गर्छौं। यसले युवाहरूसँग समान साझेदारीमा सहकार्य गर्नका लागि, जीवित ज्ञानका विभिन्न रूपहरूलाई एकसाथ ल्याउन र मूल्याङ्कन गर्ने काम समावेश गर्छ। त्यसकारण सह-उत्पादनले वास्तवमा युवाहरूका अनुभवहरूद्वारा वास्तविक रूपमा सूचित गरिने आउटपुटमा परिणाम दिने सम्भावना बढी हुन्छ। तथापि, वयस्क र युवाहरूबीचमा लामो समयदेखि स्थापित असमान शक्ति सम्बन्धहरूका कारण सह-उत्पादनलाई प्रमाणिक रूपमा महसुस गर्न गाह्रो हुन सक्छ।



परामर्शको आफ्नो स्थान भएता पनि, हामी सह-उत्पादनलाई सहभागितामूलक दृष्टिकोणमा युवाहरूलाई सङ्लग्न गराउने बढी न्यायोचित तरिकाको रूपमा हेर्छौं।



हामीले सबैभन्दा लामो समय लिएको एउटा समायोज्य हेडरेस्ट [अशक्त बच्चाको लागि अनुकूलित डिजाइनको लागि] डिजाइन गर्नु थियो र त्यो केवल एक हप्ताको दिमागी अभ्यास थियो। हामी सबै भन्दा राम्रो र सस्तो समाधान खोज्न हरेक दिन एक घण्टा खर्च गर्नेछौं। र उसले [व्यावसायी - सैम] मलाई समान व्यवहार गर्यो, र [अन्य व्यवसायी - मार्क] ले पनि गर्नुभयो, तपाईंलाई थाहा छ, मेरो विचार र इनपुटको कदर गर्दै। र हामी उत्कृष्ट अन्तिम नतिजाको साथ बाहिर निस्कियो। जुन मलाई लाग्दैन यदि यो केवल सैम आफ्नै, वा मार्क आफ्नै, वा म एकलै भएको भए हुने थियो। मलाई लाग्छ कि हामी सबै मिलेर काम गर्छौं। केहि विशेष सिर्जना गर्यौं

Cillian, युवा इन्टर्न

केस अध्ययन 2.1

सह-उत्पादनका लागि आधार राख्ने



मेकरस्पेस A ले भर्खरै मात्र युवा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न सुरु गरेको थियो र इक्विटी र सह-उत्पादनको विचारहरूका लागि अपेक्षाकृत नयाँ थियो, तर उहाँहरू यस क्षेत्रमा आफ्नो अभ्यास विकास गर्न उत्सुक हुनुहुन्थ्यो। अभ्यासकर्ताले कम सेवा गरिएका पृष्ठभूमिका युवाहरूका लागि कार्यशालाहरूको शृङ्खला डिजाइन गर्नका लागि मद्दत गर्न युवा मानिसहरूको इनपुट चाहनुहुन्थ्यो।

उहाँहरूले स्थानीय विद्यालयमा आफ्नो योजनाको विज्ञापन गरेर युवाहरूको समूहले चाँडै साइन अप गर्नुभयो। सत्रको अन्त्यसम्ममा युवाहरूले आफूले सिक्न चाहेका कुराहरूका लागि विचारहरू र पाँच हप्ताको कार्यक्रम बनाउनका लागि विचारहरू ल्याउनु हुने छ भन्ने आशा राख्दै टोलीले विद्यार्थीहरूलाई योजना र विचार कार्यशालामा आमन्त्रण गर्नुभयो। यद्यपि, अभ्यासकर्ताहरूले सत्र चलाउन गाह्रो भएको पत्ता लगाउनुभयो - युवाहरूबाट इनपुट लिनका लागि प्रयास गरिएको थियो र उहाँहरूलाई मनपर्ने रूपमा सहभागी हुन सकिएन। उदाहरणका लागि, सहभागीहरूले सजिलैसँग विचारहरू प्रस्ताव गर्नुभएन र एकअर्का वा अभ्यासकर्ताहरूसँग छलफलमा सङ्लग्न हुन हिचकिचाउनुहुन्थ्यो। Nabina ले प्रतिबिम्बित गरेअनुसार उहाँहरू पनि विद्यालयका शिक्षकहरू जस्तै अभ्यासकर्ताहरूसँग सङ्लग्न हुनु भएको थियो:

म थिएन युवाहरूको
अपेक्षा छ आज्ञाकारी।

उनीहरूले मलाई मेरो
औपचारिक नाम बोलाउन
र जवाफ दिन उभिनु पर्दैन
भने पनि, उनीहरूले गरे!



कार्यशाला पछिको बैठकमा, अभ्यासकर्ताहरूले यो किन भएको हुन सक्छ भनेर एकसाथ प्रतिबिम्बित गरेर सत्रको ढाँचा समस्याको भाग हुन सक्छ भनेर पहिचान गर्नुभयो। उदाहरणका लागि, अभ्यासकर्ताहरूले कोठाको अगाडिबाट कुरा गर्नुभएको थियो र युवाहरू कक्षाकोठाको परम्परागत ढाँचामा बनाइएका टेबुलहरूमा बसिरहेको हुनुहुन्थ्यो। उहाँहरूले सिर्जना गरेको वातावरणले युवाहरूलाई सामान्य विद्यालय व्यवहारहरू पछ्याउन प्रोत्साहित गरेको थियो जस्तै अभ्यासकर्ताहरूलाई छक्क पारेको प्रश्नहरूको जवाफ दिन उभिने र औपचारिक शीर्षकहरू प्रयोग गरेर चिकित्सकहरूलाई सम्बोधन गर्ने भनी उहाँहरूले महसुस गर्नुभयो। यसले विद्यार्थीहरूलाई 'गलत कुरा' भन्न नचाहेकाले आफ्ना विचारहरू खुला रूपमा साझा गर्न र छलफल गर्न सहज महसुस नगर्न योगदान गरेको हुन सक्छ। थप रूपमा, Nabina र उहाँका सहकर्मीहरूले यो पहिलो कार्यशालामा आफूले के अपेक्षा गरिरहनुभएको थियो भन्ने कुरामा आफूहरू अवास्तविक हुनुहुन्थ्यो र नयाँ युवाहरूसँग पहिलो पटक सहभागितामूलक दृष्टिकोणको जग निर्माण गर्न आवश्यक भएको कुरा पूर्ण प्रयासमा उफ्रनुअघि सह-उत्पादनमा प्रतिबिम्बित गर्नुभएको थियो।

आफ्ना सहकर्मीहरूसँग खुला र इमान्दार छलफलमा सङ्लग्न भएर, Makerspace A का अभ्यासकर्ताहरूले कार्यशालामा आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्न र उहाँहरूले आफ्नो अभ्यासलाई कसरी सुधार गर्न सक्नुहुन्छ भनेर हेर्ने सक्षम हुनुभयो। उहाँहरूले युवाहरूसँग विश्वास र सम्बन्ध निर्माण गर्न मद्दत गर्न सक्ने थप आरामदायी र समतामूलक ठाउँ सिर्जना गर्नमा ध्यान केन्द्रित गर्ने निर्णय गर्नुभयो। यो समावेश थियो:

कथित शक्ति र स्थिति भिन्नताहरू कम गर्न मद्दतका लागि अर्को सत्रलाई सहज बनाउन युवा सल्लाहकारहरूलाई आमन्त्रित गर्दै। अघिल्लो युवा कार्यक्रमहरूमा पनि भाग लिनुभएका युवा सल्लाहकारहरू मेकरस्पेसका अनुभवी सदस्यहरू हुनुन्थ्यो।

गतिविधिहरूका लागि सम्पत्तिमा आधारित दृष्टिकोण अपनाउने, जहाँ युवाहरूले आफ्नै ज्ञान र अनुभवहरू साझा गर्न सक्नुहुन्छ।

सहभागीहरूले मेकरस्पेसमा बनाइएका परिचित वस्तुहरूको दायरा अन्वेषण गर्न सक्ने अभ्यासकर्ताहरूले युवा सल्लाहकारहरूसँग एक गतिविधिको योजना बनाउन काम गर्नुभयो र युवाहरूलाई कस्तो प्रकारको बनाउनमा रुचि छ भन्ने बारेमा छलफल गर्न उत्प्रेरित गर्न सक्नुहुन्छ। टोलीले युवाहरूलाई स्वतन्त्र रूपमा अन्वेषण गर्नका लागि टेबुलहरूमा वस्तुहरूको दायरा राख्नुभयो, जस्तै प्रेस मोल्ड गरिएको चुरा। युवा सल्लाहकारहरूले नयाँ युवाहरूसँगै गतिविधिमा भाग लिनुभयो, उहाँहरूलाई स्टिकी नोटहरूमा आफ्ना विचारहरू लेख्न प्रोत्साहन दिनुभयो, जस्तै उहाँहरूलाई वस्तुहरू र समान वस्तुहरूको आफ्नै अनुभवहरूका बारेमा रोचक लाग्यो वा लागेन। उदाहरणका लागि, एकजना युवाले आफूले पहिले चुराहरू बनाउने काम कहाँ देखेका थिए भन्ने कुरा गरेर अर्कोले आफ्नो परिवारसँग ट्रेकिङ गर्दा एउटा वस्तुको जस्तै हुक प्रयोग गर्ने आफ्नो विशेषज्ञता साझा गर्नुभयो। सत्रको अन्त्यतिर, युवा सल्लाहकारहरूले भविष्यमा हुने कार्यशालाहरू बारेमा जानकारी दिन विभिन्न विचारहरू प्रस्तुत गर्नुभएको थियो, युवा सल्लाहकारहरूले एनिमेटेड र सङ्लग्न सामूहिक छलफलको सुविधा दिनुभयो, उहाँहरूलाई के बनाउन रुचि छ र थप जान्न उत्सुक हुनुहुन्छ भनी व्याख्या गर्नुभयो।

युवाहरूले सत्रमा भएका परिवर्तनहरूलाई सकारात्मक र उत्साहजनक रूपमा प्रतिक्रिया दिनुभयो र युवा सल्लाहकारहरूका प्रभाव बारेमा छलफल गर्नुभएको थियो:



जब एक सल्लाहकार, Max ले आफ्नो अनुभवको बारेमा कुरा गर्नुहुन्छ, उहाँ धेरै उत्साहित हुनुहुन्थ्यो र यसले मलाई भाग लिन चाहने बनायो। यहाँ म जस्तै कोही हुनुहुन्छ भन्ने थाहा पाउँदा - यो कम डरलाग्दो छ।

Ethan, युवा

सल्लाहकारहरूले यथार्थपरक परिप्रेक्ष्य ल्याउनुहुन्छ भन्ने मलाई लाग्छ। उहाँहरू रोल मोडेलहरू जस्तै हुनुहुन्छ र उहाँहरूले मेरो पृष्ठभूमि बुझ्नुहुन्छ, जस्तै विशेषाधिकार प्राप्त नगरेको र धेरै स्रोतहरू नभएको। उहाँहरूले त्यो बुझ्नुहुन्छ र तपाईंसँग सम्बन्धित हुन सक्नुहुन्छ।

Jamila, युवा



अभ्यासकर्ताहरू सत्रको नतिजाबाट खुसी हुनुहुन्छ र अब उहाँहरूले मेकरस्पेसमा के गर्न चाहनुहुन्छ भन्ने बारेमा युवाहरूका विचारहरूका अतिरिक्त उहाँहरूसँग काम गरिरहनु भएका युवाहरूको पृष्ठभूमि बारेमा राम्रोसँग बुझ्नेको महसुस गर्नुभयो। उहाँहरूले सहभागितामूलक अभ्यासमा आफ्नो पहिलो प्रयासबाट धेरै कुरा सिकेको महसुस गर्नुभएको थियो र युवाहरूका नयाँ समूहहरूलाई चिन्नका लागि अझ बढी समयमा निर्माण गर्नु महत्त्वपूर्ण छ भन्ने महसुस गर्नुभयो। परामर्श दृष्टिकोण अनुसरण गर्न गतिविधिहरू पुनः डिजाइन गर्दा समूहलाई नयाँ युवा कार्यक्रमका लागि विचारहरू आउन सुरु गर्न मद्दत गर्नुभएको थियो र यी आधारहरू निर्माण गरेर उहाँहरूले सह-उत्पादनतिर विस्तार गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने अभ्यासकर्ताहरूले प्रतिबिम्बित गर्नुभयो। अर्को स्पेसका एक सहकर्मीले उहाँहरूको स्पेसमा सह-उत्पादन सुरु गर्ने बारेमा सोचन कसरी सुरु गर्ने भन्ने बारेमा उहाँको सल्लाह माग्दा, Nabina ले उहाँहरूलाई भन्नुभयो,



यो सुरु गर्न ठीक छ सानो, र को

सिक्नुहोस् तपाईंको

गल्तीबाटसाथएस

प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू 2.1

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 सह-निर्माणको प्रारम्भिक प्रयास किन एकदमै सफल हुन सकेन जस्तो लाग्छ?
- 2 यस उदाहरणमा मेकरस्पेसले कसरी उहाँहरूको सह-उत्पादन यात्रा जारी राख्न सक्छ भनेर तपाईं कस्ता विचारहरू सुझाव दिन सक्नुहुन्छ?
- 3 युवाहरूले सह-उत्पादनमा अर्थपूर्ण रूपमा भाग लिन सक्ने वातावरण तपाईं कसरी विकास गर्न सक्नुहुन्छ (वा निरन्तर विकास गरिरहन सक्नुहुन्छ)?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

केस अध्ययन 2.2

कोठामा कसको शक्ति छ' परिवर्तन गर्दै



युवाहरूलाई समान साझेदारको रूपमा मूल्यवान गर्दा Makerspace B ले वातावरण सिर्जना गर्ने अनुभवी छ र अर्थपूर्ण सह-उत्पादनलाई दैनिक आधारमा समर्थन गरिन्छ। युवाहरूले मेकरस्पेसमा ल्याउने ज्ञान र विशेषज्ञताको कदर गर्ने र “युवा मानिसहरू र व्यवसायीहरू बीचको समान सिकाइ सम्बन्ध” सिर्जना गर्ने लक्ष्य राख्ने अभ्यासकर्ताहरूले यो गर्ने एउटा तरिका उहाँहरूको अभ्यासमा सम्पत्तिमा आधारित ‘कोचिङ’ दृष्टिकोण मार्फत हो। दुई अभ्यासकर्ताहरूले व्याख्या गरेअनुसार:

दुई प्र्याक्टिसनरहरूका व्याख्या अनुसार:



हामी जाने क्रममा पनि सिकिरहेका छौं - पाईले हामीलाई जानकारी दिँदै हुनुहुन्छ, र हामी तपाईंलाई जानकारी दिइरहेका छौं... म सत्रलाई सहज बनाउन मद्दत गर्दा युवाहरूले मलाई प्रशिक्षण दिइरहुनुभएको छ।

Kelly, अभ्यासकर्ता

“[हाम्रो दृष्टिकोणमा] युवाहरूको कुरा सुन्न खुला हुनु र केवल चीजहरू प्रयास गर्नका लागि समावेश छ। हामीसँग जवाफहरू छैनन् र हामी सबै यो साझा ठाउँमा एकसाथ छौं भन्ने विचारले, युवाहरूलाई धेरै सशक्त बनाउँछ जस्तो मलाई लाग्छ।

Erkhan, स्याहारकर्ता



वयस्क र युवाहरू बीचको शक्ति र स्थिति पदानुक्रमलाई चुनौती दिनु पनि युवाहरूको सुरक्षा सुनिश्चित गर्दा उहाँहरूको दृष्टिकोणका लागि महत्वपूर्ण छ। अर्को अभ्यासकर्ताको रूपमा, Míla ले भन्नुभयो:



प्रायः केही करा गर्नका लागी एउटा उत्तर आवश्यक छैन। त्यसैले कोठामा कसको शक्ति छ भनेर परिवर्तन गर्ने प्रयास गरिरहेका छौं। कहिलेकाहीँ यसलाई पूर्ण रूपमा हटाउन गाह्रो हुन्छ - उदाहरणका लागि, तपाईं स्वास्थ्य र सुरक्षा र हामीले अनुसरण गर्न चाहने शिक्षाशास्त्रहरू विचार गर्नुहुन्छ भने - तर चुनौतीपूर्ण शक्ति संरचनाहरू वास्तवमै हाम्रो लक्ष्यको हिस्सा हो।

Mila, अभ्यासकर्ता

मेकरस्पेसका युवाहरूका लागि शक्ति बाँडफाँड पनि महत्त्वपूर्ण छ, जसरी उहाँहरूमध्ये एकले व्याख्या गर्नुभयो:

कर्मचारी र युवाहरूसँग समान मात्रामा शक्ति हुनुपर्दछ र कसैले पनि अरु कसैलाई हावी गर्नु हुँदैन, त्यसैले यसले चीजहरूलाई समान र निष्पक्ष बनाउँछ।

Anna, युवाहरू



मेकरस्पेसले यी विचारहरूलाई विभिन्न तरिकाको दायरामा उताउँछ, साना कार्यान्वयनहरूबाट भिन्न हुन्छन्, जस्तै युवाहरूलाई सत्रको सुरुमा आइसब्रेकर खेलहरू छनौट गर्न र चलाउन आमन्त्रित गर्ने, ठूला चित्र विचारहरूमा, युवाहरूलाई सत्रको सह-विकास गर्न समर्थन गर्ने जस्ता कार्यक्रम र युवा-नेतृत्व सत्र प्रदान गर्ने। उहाँहरूको मेकरस्पेस सत्रहरूको डिजाइन र उत्पादनमा संलग्न भएको अनुभव र प्रभाव दुई युवा व्यक्तिहरूद्वारा वर्णन गरिएको थियो:

सबैजना एकै समयमा सहयोग गरिरहेको हुनुहुन्छ र हामी समान भूमिमा छौं जस्तो लाग्छ। सबैले आफ्नो विचार राख्न सक्छन्।

Zahra, युवाहरू



मलाई लाग्छ कि कर्मचारीले सबैलाई समान रूपले र समान स्तरमा व्यवहार गर्नुहुन्छ र उहाँहरूसँग सबैका लागि समय छ - हामी सम्मानित छौं।

Shashi, युवाहरू



युवाहरूलाई उहाँहरूको परियोजनाहरू विकास गर्न सँगै काम गर्न प्रोत्साहन गर्नु अर्को तरिका हो कि मेकरस्पेस B ले एक सहयोगी र समावेशी वातावरण सिर्जना गर्दछ, जस्तै कि साथीहरूको समर्थनले विभिन्न दृष्टिकोण र विचारहरूको मूल्यवान भएको देख्छ ([हेर्नुहोस् page 48 मा युवा सल्लाहकारको दृष्टिकोणका लागि पियर-टु-पियर सिक्ने मूल्य](#)), जसरी यी युवाहरूले व्याख्या गर्नुहुन्छ:



आज, हामी प्रोटोटाइपहरू बनाउँदै थियौं र सबैजना एक अर्कालाई मद्दत गर्न वरपर भेला हुनुभएको छ र यसले तपाईंलाई समावेश भएको महसुस गराउँछ। सबैजना एक समूहमा हुनुहुन्छ र एउटै कुराको समाधान गर्न सँगै काम गरी राख्नुभएको छ।”

Mikey, युवाहरू

भर्खरै, युवाहरूले सत्रहरूमा थप जिम्मेवारी सुम्पिएकोमा कति राम्रोसँग लिएको देखेपछि, मेकरस्पेसले एउटा ‘मिनी-प्रबन्धक’ भूमिका सिर्जना गर्यो, जसरी एकजना युवाहरूले वर्णन गर्नुभयो:

एक टोपीबाट तीन व्यक्तिहरू छानिनुभएको छ र तपाईंलाई यी ट्यागहरू दिइन्छ। त्यसोभए, तपाईंलाई मद्दत चाहिन्छ भने, तपाईं एक मिनी-प्रबन्धकमा जानुहुन्छ जसले तपाईंलाई मद्दत गर्न प्रयास गर्न सक्नुहुन्छ र त्यसपछि, छैन भने, उहाँहरू वयस्कमा जानुहुन्छ। र यो सत्रको अन्त्यको नजिक हुन्छ, कसैले सफा गर्ने नाम दिन्छ, कसैले मूल्याङ्कन गर्छ र अरु कसैले खेल गर्छ- प्रत्येक मिनी-प्रबन्धकको भूमिका हुन्छ। यसले साँच्चिकै तपाईंको टोलीकार्यमा सुधार गर्छ... र मानिसलाई थप संलग्न गराउँछ। मलाई लाग्छ यसले मानिसहरूलाई थप आत्मविश्वास प्राप्त गर्न मद्दत गर्छ - र कर्मचारीलाई पनि मद्दत गर्छ!”

Katie, यूवा व्यक्ति



मेकरस्पेस B ले सह-उत्पादन मूल्याङ्कनलाई विशेष रूपमा महत्त्वपूर्ण ठान्छ र युवाहरूलाई प्रत्येक सत्रको अन्त्यमा हुने मूल्याङ्कन कार्यहरूमा नेतृत्व गर्न प्रोत्साहित गर्छ। मिनी-प्रबन्धकले त्यस सत्रमा कुन प्रविधिहरू प्रयोग गर्न चाहन्छन् भन्ने निर्णय गर्न युवाहरूको सानो समूहलाई नेतृत्व गर्छ (छिटो कार्यपत्र डिजाइन गरेर, अनलाइन क्विज वा अवस्थित रणनीति प्रयोग गरेर) र अन्य सहभागीहरूलाई गतिविधिमा भाग लिनका लागि सुविधा दिनेछ ([हेर्नुहोस् चरण 3: थपका लागि मूल्याङ्कन गर्नुहोस्](#))। यी विभिन्न दृष्टिकोणहरू मार्फत, युवाहरू कार्यक्रमको डिजाइनदेखि वितरण, सहजीकरण र मूल्याङ्कनसम्मका सबै पक्षहरूलाई सह-उत्पादनमा सक्रिय भूमिका खेल्न सक्षम हुने स्थितिमा छन्।

प्रतिबिम्बित प्रश्नहरू 2.2

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 सह-उत्पादनका लागि मेकरस्पेसको दृष्टिकोणका बारेमा तपाईंलाई कुन कुराले बढी असर गर्छ?
- 2 सह-उत्पादनको प्रयासहरूको सफलताका लागि तपाईं के सोच्नुहुन्छ? यसलाई राम्रोसँग काम गर्नका लागि के हुन आवश्यकहरू छन्
- 3 तपाईं कसरी आफ्नो सेटिङमा 'कोसँग कोठामा शक्ति छ' परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

पियर-टु-पियर सिकने माध्यमबाट युवाहरूको ज्ञानको मूल्याङ्कन गर्दै



हामी युवा सल्लाहकारहरू हौं (15 र 16 वर्षका) जो हाम्रो मेकरस्पेसमा सहभागी हुने गर्नुहुन्थ्यो तर अब हामी आफैं कार्यशालाहरूलाई सहज बनाउन मद्दत गर्छौं। हाम्रो अनुभवबाट, हामीले युवाहरूलाई हाम्रा कार्यशालाहरूमा संलग्न गराउनका लागि पियर-टु-पियर सिकाइ उत्कृष्ट तरिका हो भनी भन्न पाउँछौं र हामीलाई निम्न कारणहरूका लागि यो महत्त्वपूर्ण छ जस्तो लाग्छ:

सहभागीहरूले एक-अर्कासँग एक विशिष्ट विषयमा आफ्नो ज्ञान साझा गर्न सक्नुहुन्छ र यो उहाँहरूका लागि सान्दर्भिक छ।

युवाहरू आफ्नो उमेरका कसैबाट सिकन बढी ग्रहणशील हुनुहुन्छ।

यसले शिक्षक/विद्यार्थी शक्ति गतिशीललाई हटाउँछ जुन विद्यालयबाट कायम रहन्छ, जहाँ शिक्षकहरू प्रायः आफ्नो स्थितिमा 'उच्च' हुनुहुन्छ।



यसरी, पियर-टु-पियर सिकाइले युवाहरूको आफ्नै ज्ञान र अनुभवहरूको मूल्य स्थापित गर्दछ। यसका अतिरिक्त, यो महत्त्वपूर्ण छ कि कर्मचारी सदस्य वा सल्लाहकारहरूले पनि युवाहरूको ज्ञानको सम्मान र मूल्यवान् छन्, जस्तै यो सल्लाहकार/व्यावसायीले साझा गर्नुभयो:



राम्ररी शिक्षण वा निर्देशनमा सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुरा यति धेरै होइन कि तपाईंलाई सबै कुरा थाहा छ तर तपाईंलाई थाहा छ कि कसरी सहभागीहरूलाई उत्प्रेरित गर्ने उहाँहरूले कुनै न कुनै रूपमा समाधान खोज्छन्, यद्यपि तपाईंलाई यो के हो थाहा छैन। त्यसोभए, मलाई केहि थाहा छैन भने, म... उहाँहरूलाई अगाडि धकेल्छु र उहाँहरू आफैले यो के हो भनेर पत्ता लगाउँनुहुन्छ।

Peter, सल्लाहकार

हामीले ज्ञान आदानप्रदान गर्ने तरिका परिवर्तन गरेर हाम्रो मेकरस्पेसमा 'शक्ति' साझा गर्छौं। तपाईं आफ्नो मेकरस्पेसमा ज्ञान बाँड्ने तरिकालाई कसरी परिवर्तन गर्न सक्नुहुन्छ?

क्रियाकलाप 2.1:

सह-उत्पादनका लागि कार्यशाला प्रतिबिम्ब

को: यो गतिविधि सत्र सहजकर्ताहरूको उद्देश्य हो र व्यक्ति वा समूहहरूका लागि उपयुक्त छ

समय: 15-20 मिनेट

स्रोतहरू: कार्यशाला वा सत्र योजनाको प्रिन्ट वा डिजिटल प्रतिलिपि; कलम वा इलेक्ट्रोनिक उपकरण

के गर्ने:

1. तपाईंको युवा हस्तक्षेप कार्यक्रम (वा कुनै अन्य आउटरिच कार्यक्रम) बाट कार्यशाला सत्र योजना वा कार्यक्रम योजना छनोट गर्नुहोस्। समूहमा काम गर्दै हुनुहुन्छ भने, यसलाई कागजको ठूलो टुकामा छापन वा स्क्रिनमा प्रोजेक्ट गर्न मद्दत गर्न सक्छ।
2. सत्र वा योजनाको कुनै पनि अवस्थित भागहरू हाइलाइट गर्न युवाहरूलाई सल्लाह दिने वा सह-उत्पादनमा संलग्न हुने व्यक्तिगत रूपमा वा टोलीमा काम गर्नुहोस्। यसले सबै वा कुनै क्रियाकलापहरूको डिजाइन, डेलिभरी वा मूल्याङ्कनमा उहाँहरूको संलग्नतालाई प्रतिबिम्बित गर्न सक्छ।
3. अर्को, सह-उत्पादनका लागि थप अवसरहरू पहिचान गर्न (सायद फरक रङ प्रयोग गरेर) योजनालाई एनोटेट गर्नुहोस्। व्यवहारमा यी कस्तो देखिन सक्छन् भनेर विचारहरू जगाउनका लागि मामिला अध्ययनका उदाहरणहरूलाई सन्दर्भ गर्न तपाईंलाई सहयोगी लाग्न सक्छ।
4. सम्भावित परिवर्तनहरूलाई थप दोहोर्याउन र प्रतिबिम्बित गर्न र सह-उत्पादनलाई महसुस गर्न आवश्यक पर्ने कदमहरू पहिचान गर्न (तपाईंले यसमा युवाहरूलाई पनि समावेश गर्न सक्नुहुन्छ भने अझ राम्रो हुन्छ) अरूसँग एनोटेट योजनाबारे छलफल गर्नुहोस्। उदाहरणका लागि, यो विचार गर्न उपयोगी हुन सक्छ:
 - कर्मचारीसँग युवाहरू सहभागितामूलक दृष्टिकोणहरू सहज बनाउन आवश्यक स्रोत र समय छ? छ भने, मद्दतका लागि के राख्न सकिन्छ?
 - कार्यक्रम/सत्रमा वयस्क र युवाहरू बीचको बलियो सम्बन्ध सन्तुलनमा राख्न अभ्यासकर्ताहरूलाई कसरी सहयोग गर्न सकिन्छ?
 - परिवर्तनहरू वन-अफ/अल्पकालीन वा दीर्घकालीन समाधानहरू पहिचान गरिएका छन्? यदि पहिले, तिनीहरू कसरी विस्तार गर्न सकिन्छ र दैनिक प्रणाली र अभ्यासहरूमा अझ गहिरो रूपमा सम्मिलित हुन सक्छ?

क्रियाकलाप 2.2:

दैनिक सह-उत्पादनका लागि हाम्रा केही विचारहरू प्रयास गर्नुहोस्

को: अभ्यासकर्ता र युवाहरू

समय: 10-30 मिनेट, विचारमा निर्भर गर्दै

स्रोतहरू: चयन गरिएको क्रियाकलापमा निर्भर गर्दछ - [परिशिष्ट D](#); [परिशिष्ट E.1 मा कार्यशाला प्रतिबिम्ब फारम](#) मा सूची हेर्नुहोस्।

के गर्ने:

1. [परिशिष्ट D](#) पढ्नुहोस् र युवाहरूसँग सह-उत्पादनलाई सहायता गर्न प्रयास गर्न चाहने क्रियाकलापका विचारहरू मध्ये एउटा चयन गर्नुहोस् (तपाईंलाई आफ्नै विचारहरू प्रयोग गर्न पनि स्वागत छ)।
2. आफ्नो मेकरस्पेसमा विचार प्रयोग गरी हेर्नुहोस्।
 1. यो कसरी गयो र अर्को पटक यसलाई सुधार गर्न तपाईंले के गर्न सक्नुहुन्छ भन्ने कुरामा आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्ने [परिशिष्ट E.1](#) मा रहेको कार्यशाला प्रतिबिम्ब फारम प्रयोग गर्नुहोस्। कामहरू पहिलो पटक योजना अनुसार चल्दैन् भन्ने चिन्ता नगर्नुहोस् - प्रक्रियामा प्रतिबिम्बित गर्न जारी राख्नुहोस् र तपाईंले सिकेका कुराहरूमा निर्माण गर्नुहोस्।
 2. युवा र अन्य अभ्यासकर्ताहरूले कसरी प्रतिक्रिया दिन्छन् भन्ने प्रतिबिम्बित गर्दै, कार्यशालाहरूमा थप विचारहरू निर्माण गर्न जारी राख्नुहोस्।

थप स्रोतहरू

- विचार 3: युवाहरूसँग सहभागितामूलक तरिकामा काम गर्ने [मेकिंग स्पेस 1 रिपोर्ट](#) (2022) (पृष्ठ 39) र [दृश्य सारांश 3](#) हेर्नुहोस्
- स्पेसहरू बनाउने 1 - [दृष्ट्यात्मक सारांश 5: मेकिंग मार्फत युवाको एजेन्सी र सामाजिक कार्यलाई समर्थन गर्ने](#)
- [UCL सह-उत्पादन सामूहिक](#)
- [युवाहरूसँग सह-डिजाइन गर्नका लागि सुझावहरू](#) - स्नूक
- [युवाहरूसँगको सह-डिजाइन/सह-उत्पादनले तपाईंको अभ्यासलाई कसरी परिवर्तन गर्न सक्छ](#) - रोकथामको रूपमा समावेश
- [सह-उत्पादन: यो के हो र यसलाई कसरी गर्ने](#) - उत्कृष्टताका लागि सामाजिक सेवा संस्था



समतामूलक शासन



पहिले हाइलाइट गरिएअनुसार, समानता मेकरस्पेसका लागि सोचाइ हुन सक्ने 'थप्ने' आदर्श होइन। समानतालाई मेकरस्पेसको शासन, रणनीति र अभ्यासहरूमा इम्बेड गर्न आवश्यक छ।

यसको सट्टामा, यसले युवा कार्यक्रमहरू (र अन्य कार्यक्रमहरू) प्रदान गर्ने, सञ्चालन गर्ने र अनुभव गर्ने तरिकाहरूलाई असर गर्छ। मेकरस्पेस भित्र जति धेरै नेतृत्वले शासन सञ्चालन गर्न समानता लेन्स ल्याउन सक्छ, समान युवा परिणामहरूलाई सहायता गर्ने सम्भावना त्यति नै बढी हुन्छ ([हेर्नुहोस् परिशिष्ट A: समतामूलक युवा परिणाम फ्रेमवर्क](#))। समानता लेन्सको प्रयोगले नेताहरूलाई युवा र स्थानीय समुदायहरूका आवश्यकता र अर्थपूर्ण युवा कार्यक्रम र सकारात्मक परिणामहरू निम्त्याउने मेकरस्पेसको उद्देश्य र प्रस्तावहरू बीचको बलियो पङ्क्तिबद्धता सुनिश्चित गर्न पनि मद्दत गर्न सक्छ।



केस अध्ययन 2.3

समतामूलक कर्मचारीहरूको खोजी गर्दै



मेकरस्पेस J ले नवप्रवर्तक, उद्यमी र निर्माताहरूमा स्थिरताका लागि नवीन उत्पादनहरू सिर्जना गर्न ठाउँ बढाउनमा केन्द्रित छ। उहाँहरू स्थानीय समुदायका विविध युवाहरूका लागि शिक्षा कार्यक्रम सुरु गर्न चाहनुहुन्थ्यो तर उहाँहरूले यसका लागि मद्दत गर्न आफ्ना कर्मचारीहरू विस्तार गर्न र थप विशेषज्ञता प्राप्त गर्न आवश्यक पर्ने कुरा बुझ्नुभयो। युवा कार्यक्रम उहाँहरूका लागि नयाँ भएका ले कसलाई भाडामा लिने वा यस उद्यममा संलग्न गराउने कुरामा निश्चित हुनुहुन्थिएन।

भर्ती प्रक्रिया सुरु गर्नु अघि, उहाँहरूले सङ्गठनमा निर्णय गर्ने तरिका र मुख्य निर्णय गर्ने शक्तिहरू लिने सहित आफ्नो वर्तमान सङ्गठनात्मक संरचनाहरूमा विचार गर्ने निर्णय गर्नुभयो। उहाँहरूले तल्लो व्यवस्थापनका सहकर्मीहरूका बीचमा केही भिन्नता भए तापनि केन्द्रका नेताहरू सेतो, मध्यमवर्गीय (सामाजिक रूपमा विशेषाधिकार प्राप्त) पृष्ठभूमिबाट आउनु भएको थियो भनी स्वीकार गर्नुभयो। उहाँहरूको वरिष्ठ कर्मचारी प्रोफाइलले उहाँहरूले श्रमिक-वर्ग समुदाय र रंगीन युवाहरू समावेश भएका काम गर्न चाहेको समुदायलाई पूर्ण रूपमा प्रतिनिधित्व गर्दै भन्ने कुरा महसुस गर्नुभयो। उहाँहरूले सङ्गठनमा प्राविधिक कर्मचारीहरू प्रायः मध्यम-वर्गीय सिसजेन्डर पुरुषहरू हुनुहुन्थ्यो र त्यो प्रशासनिक कर्मचारीहरू मध्यम-वर्गीय सिसजेन्डर महिलाहरू हुनुहुन्थ्यो भन्ने कुरा पनि नोट गर्नुभयो।

उहाँहरूले आफ्ना कर्मचारी र शासनमा यी समस्याहरूलाई सम्बोधन गर्न काम गर्ने तरिकामा तीनवटा महत्त्वपूर्ण परिवर्तन गर्ने निर्णय गर्नुभयो। पहिले, उहाँहरूले आफ्ना वर्तमान कर्मचारीहरूका सबल पक्षमा ध्यान केन्द्रित गर्दै कर्मचारी विकास मानसिकता अपनाउनुभयो। उहाँहरूले युवा कार्यक्रमको उद्देश्य र लक्ष्यहरूका सम्बन्धमा सबै कर्मचारीहरूसँग सामूहिक रूपमा कार्यशाला विचारहरू बिताउनुभयो। यसले कर्मचारी भित्र लुकेका सामान्यतया वयस्क कार्यक्रमहरू समन्वय गर्ने सहकर्मीको युवा कार्य पृष्ठभूमि जस्ता विशेषज्ञता प्रकट गर्‍यो र कर्मचारीको यो सदस्यलाई युवा केन्द्रित कार्यक्रम सिर्जना गर्ने बहुमूल्य विचारहरू योगदान गर्न सक्षम बनायो। यसले अरूलाई उहाँहरूको भूमिका र सबल पक्षहरू पुनर्विचार गर्न पनि मद्दत गर्‍यो:

प्रोजेक्ट संयोजकका रूपमा, म मेकरस्पेसमा कसरी फिट हुन्छु भन्ने कुरामा निश्चित थिइन - म वास्तवमा निर्माण गर्नमा थिइनँ। तर यो अनुभवले मलाई 'सुविधाजनक' बनाउन मेरो भूमिकाका बारेमा सोचन बाध्य बनायो। मैले मेरो सबल पक्षहरू सबैको राम्रो आउन सक्ने वातावरण सिर्जना गर्नमा निहित छ भन्ने कुरा महसुस गरेकि छु।

Tara, अभ्यासकर्ता



यसले थप विकासका लागि क्षेत्रहरू हाइलाइट गर्न मद्दत गर्यो। एकसाथ, टोलीले दुवै महत्वाकांक्षी र प्राप्त गर्न योग्य भएका कर्मचारी विकास योजना सिर्जना गर्नुभयो। यस कार्यक्रम मार्फत, कर्मचारीका सबै सदस्यहरूलाई उहाँहरूका आफ्नै अभ्यासका सम्बन्धमा समानता मुद्दाहरूका बारेमा थप जान्न र आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्न सहयोग गरिएको थियो। प्राविधिक कर्मचारी मध्ये एक प्रतिबिम्बित रूपमा:

मैले सधैं आफूलाई मुख्यतया 'मेकर' का रूपमा देखेको छु - प्रक्रिया, सम्भावनाहरू बनाउने र नयाँ प्रविधिहरू सिर्जना गर्ने बारे भावुक। समतामूलक युवा कार्यक्रमका साथ आउनका लागि सँगै काम गर्ने यो अनुभवले मेरो आफ्नै शिल्पलाई हेर्ने तरिकालाई असर गरेको छ र यो कसले गर्ने वा कसले गर्दैन र किन गर्ने भन्ने बारे सोच्ने महत्त्वलाई असर गरेको छ? यसले मलाई हामीले प्रयोग गर्ने केही प्राविधिक भाषाहरू कत्तिको पृथक् हुन सक्छ भन्ने बारेमा सचेत गराएको छ र मलाई बनाउने प्रक्रियामा छलफल गर्ने थप सान्दर्भिक तरिकाहरू खोज्ने बारे सोच्न बाध्य तुल्याएको छ। यसले मलाई राम्रो डिजाइनर/मेकर बनाएको छ भन्ने कुरा मलाई विश्वास छ।

John, अभ्यासकर्ता



दोस्रो, उहाँहरूले Makerspace J ले कम बलियो महसुस गरेको क्षेत्रहरूमा सान्दर्भिक विशेषज्ञता भएका अन्य संस्थाहरूमा पुग्नुभयो, जस्तै स्थानीय परोपकारी संस्था जसले सेवा नपाएको युवाहरूको परिवारसँग काम गर्यो। यस साझेदारीको माध्यमबाट उहाँहरूले स्थानीय समुदायका आवश्यकताहरूका बारेमा थप सिक्नुभयो र उहाँहरूको तेस्रो परिवर्तनलाई सूचित गर्न बहुमूल्य अन्तर्दृष्टिहरू आकर्षित गर्न सक्षम हुनुभयो, उहाँहरूको सङ्गठनात्मक प्रोफाइल र शासनलाई विविधीकरण गर्न आफ्नो स्थानीय समुदायहरूको प्रतिनिधित्व गर्नमा सक्रिय कर्मचारी भर्ना रणनीतिको योजना रहेको थियो। यो रणनीति पूर्ण-समय कर्मचारी, स्वयंसेवक, सल्लाहकार र ट्रस्टीहरूको भर्तीमा लागू गरिएको थियो र बाह्य सहयोगीहरू र कोषकर्ताहरू पहिचान गर्न पनि प्रयोग गरिएको थियो। मेकरस्पेसले यो एक दीर्घकालीन रणनीति हुने छ भनी बुझे पनि, उहाँहरू अपेक्षाकृत छोटो समय सीमा भित्र ठोस परिवर्तनहरू देख्न पाउँदा खुसी हुनुहुन्थ्यो।

प्रतिबिम्बिक प्रश्नहरू 2.3

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 तपाईंलाई यस मेकरस्पेसले ल्याएको प्रत्येक परिवर्तनले योजनाबद्ध युवा कार्यक्रमलाई कसरी प्रभाव पार्छ जस्तो लाग्छ?
- 2 तपाईंको संगठन भित्रको समतामूलक शासन युवा कार्यक्रम (वा अन्य आउटरिच कार्यक्रमहरू) भित्रको समानतासँग कसरी सम्बन्धित छ

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

केस अध्ययन 2.4

संगठनात्मक शासनमा युवाहरूलाई समावेश गर्दै



Makerspace K एक समुदायमा आधारित मेकरस्पेस हो, जसले उच्च स्तरको सामाजिक-आर्थिक वञ्चित समुदायलाई सेवा प्रदान गर्दछ। मेकरस्पेसले विशेष कार्यक्रम र सत्रहरूमा उहाँहरूको प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्न नियमित रूपमा युवाहरूसँग परामर्श गर्‍यो, तर उहाँहरूले अब विशेष गरी आफ्नो शासनको सम्बन्धमा आफ्नो न्यायपूर्ण अभ्यास विस्तार गर्न चाहनुहुन्थ्यो। उहाँहरूले कसरी आफ्नो शासनमा युवा आवाजलाई अझ बढावा दिन सक्नुहुन्छ र युवाहरूलाई उहाँहरूको संगठनात्मक रणनीति र प्रक्रियाहरूमा प्रमुख साझेदारहरूका रूपमा समावेश गर्ने कुरामा विचार गर्ने निर्णय गर्नुभयो ([see page 58 मा युवाहरूका विचारका लागि युवा आवाज किन महत्त्वपूर्ण होभनी हेर्नुहोस्](#))।

मेकरस्पेसले वर्तमान र विगतका मेकरस्पेसका सहभागी विद्यार्थीहरू मिलेर एउटा युवा बोर्ड स्थापना गर्‍यो। उहाँहरूले सह-उत्पादनका सिद्धान्तहरू प्रयोग गरेर सङ्गठनको रणनीतिक योजनामा प्रत्यक्ष रूपमा सूचित गर्ने र उपलब्ध गर्नमा साप्ताहिक युवा बोर्ड बैठकहरू आयोजना गर्नुभएको थियो। नयाँ कर्मचारी भर्ती र सामुदायिक सम्बन्ध जस्ता प्रमुख क्षेत्रहरूमा पनि युवा बोर्ड सक्रिय रूपमा संलग्न थियो। जसरी एक युवाले व्याख्या गरे:



यो युवाहरूको विचार र त्यसपछि कर्मचारीहरूको विचारका बारेमा हो, त्यसैले यो दुवै समावेशी भएका छन्। उहाँहरूले तपाईंलाई सुनिरहेको हुनुहुन्छ र तपाईंले उहाँहरूलाई सुन्दै हुनुहुन्छ - [हामीसँग] समान विचारहरू छन्।

Eshan, युवा

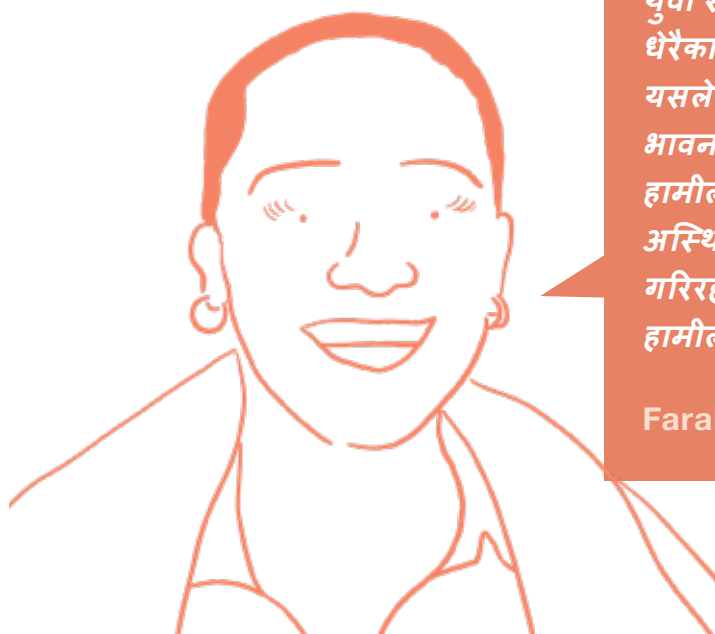
उदाहरणका लागि, युवा कार्यक्रमका लागि नयाँ कार्यक्रम प्रबन्धक नियुक्त गर्दा, युवा बोर्डले कामको विवरण सह-सिर्जना गर्नेदेखि लिएर अन्तर्वातामा सहयोग गर्ने र भर्ना गरिएका नयाँ कर्मचारीहरूलाई समावेश गर्ने सम्पूर्ण प्रक्रियाको भाग थियो। भाडामा लिइएको व्यक्ति युवाहरूसँग उत्कृष्ट फिट हुनुहुन्थ्यो जससँग उहाँहरूले काम गर्नु हुने छ यसको अर्थ यो मात्र नभएर, तर युवा एजेन्सीलाई समर्थन गर्ने यस दृष्टिकोणलाई समान रूपमा मूल्यवान गर्ने सङ्गठनको संस्कृति र लोकाचार पनि नयाँ कर्मचारीहरूलाई स्पष्ट थियो। एक अभ्यासकर्ताले यस पहलको प्रभाव वर्णन गर्नुभयो:

यो हाम्रो टोलीका लागि धेरै राम्रो सिकाइ अनुभव भएको छ। हामीले सधैं बोर्डमा युवा प्रतिक्रियाहरू लिएका छौं तर मलाई यो प्रयासले यसलाई पूर्ण रूपमा नयाँ स्तरमा पुर्याएको छ भन्ने लाग्छ। हामीले हाम्रो कामको हरेक पक्षमा के गरिरहेका छौं भनी आकार दिन युवाहरूसँग मिलेर काम गर्ने तरिकाहरू फेला पारेका छौं। हामीले स्पष्ट रूपमा, हाम्रो हालको हामीले योजना गरिरहेको कार्यक्रम पाएका छौं तर उहाँहरूले पूर्ण रूपमा स्क्र्याचबाट डिजाइन गर्नुभएको युवाहरूको नेतृत्वमा सबैहरू पनि छन् र यो चक्रीय वा सिम्बायोटिक प्रकृतिको साथ समाप्त गरेका छौं।

Adwoa, अभ्यासकर्ता



युवाहरू शासनमा आफ्नो भूमिकासँग परिचित र सहज हुन थाल्नुभएपछि, उहाँहरूले आफ्नो युवा कार्यक्रम भित्र र बाहिर सुधार गर्न सकिन्छ भन्ने महसुस गर्ने क्षेत्रहरू पनि सक्रिय रूपमा पहिचान गर्न थाल्नुभयो। उदाहरणका लागि, उहाँहरूले ग्रीष्म बिदामा दुई-दिवसीय टेस्टर 'मेकिङ एण्ड वेल्बिङ' कार्यशाला डिजाइन गर्न चाहेको सुझाव दिनुभयो। यो विचार युवा बोर्ड भित्रको प्रतिबिम्बबाट उत्पन्न भएको थियो, यसको क्रममा उहाँहरूले आफ्नो मेकरस्पेस अनुभवहरूमा सबैभन्दा मूल्यवान् भेटाएका कुराहरू पहिचान गर्नुभयो। यी कार्यशालाहरू उनीहरूमा उपस्थित भएका युवाहरूले स्वागत र रमाइलो मात्र नगरी मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताहरूलाई उहाँहरूको ठाउँमा सबैभन्दा अर्थपूर्ण कुराहरू बुझ्न र उहाँहरूको आफ्नै भर्ती रणनीतिहरू थप जानकारी गराउन मद्दत गर्‍यो। कार्यशालाले संगठनको उद्देश्यलाई थप समर्थन गर्दै स्थानमा धेरै विविध युवाहरूलाई पनि ल्यायो। एक युवाले प्रतिबिम्बित गरे जस्तै:



युवा सल्लाहकार बोर्डको एक अंश हुनु हामी मध्ये धेरैका लागि एक चाखलाग्दो अवसर भएको छ। यसले हामीलाई उद्देश्यपूर्ण महसुस गर्ने केहि गर्ने भावना दिएको छ। हामी धेरैजसोसँग त्यस्तो छैन। हामीले हाम्रो मानसिक स्वास्थ्य वा जीवनमा अन्य अस्थिरतासँग सामना गर्ने चुनौतीहरूको सामना गरिरहेका छौं। हाम्रो बाटोमा केही गलत भयो। यसले हामीलाई उद्देश्यको टुक्रा फेला पार्न मद्दत गर्दछ।

Farah, युवा सल्लाहकार बोर्डका सदस्य

प्रतिबिम्बिक प्रश्नहरू 2.4

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

1

संगठनात्मक सुशासनमा युवाहरूलाई कसरी समावेश गर्दा मेकरस्पेसलाई फाइदा पुग्छ?

2

युवाहरूलाई शासनमा समावेश गर्ने बिभिन्न दृष्टिकोणहरूका बारेमा सोचौं, यो मेकरस्पेसले प्रयोग गरेको सह-उत्पादन रणनीति कस्तो प्रकारको छ भनेर प्रतिबिम्बित गर्नुहोस् - यो दृष्टिकोणका लागि किन रोजियो?

3

तपाईं यस मेकरस्पेसका लागि उपयोगी हुन सक्ने शासनमा युवाहरूलाई समावेश गर्ने अरु कुन तरिकाहरू सोच्न सक्नुहुन्छ?

प्रतिबिम्बित

गर्न स्पेस

युवाको आवाज किन महत्त्वपूर्ण छ

समतामूलक मेकरस्पेसहरूले युवाको आवाजलाई अर्थपूर्ण तरिकामा स्वागत र महत्त्व दिन्छ। उहाँहरूले युवाहरूका विचारहरू कार्यमा अनुवाद हुन्छन् (सह-उत्पादनमार्फत) र खाली वा टोकनवादी तरिकामा व्यवहार नगरिने सुनिश्चित गर्नुहुन्छ।



“हामीलाई राष्ट्रको विकासका लागि युवाको आवाज आवश्यक छ। राष्ट्रको विकासका लागि युवाको संलग्नता हुनु महत्त्वपूर्ण छ।”

Aravi, युवा सह-अनुसन्धानकर्ता

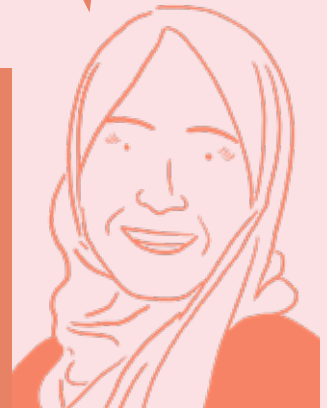
“युवाहरू ऊर्जावान हुन्छन्, उहाँहरूले जे पनि गर्न सक्नुहुन्छ। जस्तै, तपाईंले हामीलाई केहि गर्न भन्नुभयो भने - हामी जोशबाट बाहिर भन्न सक्षम हुने छौं। हामीसँग ‘हामी यो गर्न सक्छौं’ भन्ने जोश छ।”

Riddhi, युवा सह-अनुसन्धानकर्ता



युवाको आवाज युवाहरूका लागि विभिन्न विषयमा आफ्नो विचार व्यक्त गर्ने मञ्च हो। हामीलाई प्रायः बेवास्ता गरिने भएकाले, युवाहरूलाई सुन्नका लागि मञ्चको रूपमा यो महत्त्वपूर्ण छ।”

Nik, युवा सह-अनुसन्धानकर्ता



“मलाई तपाईंले युवाहरूलाई नराख्ने गरी त्यो परिप्रेक्ष्यलाई पूर्ण रूपमा मेटाइरहनु भएकाले... तपाईं युवाहरूलाई समावेश गर्न इच्छुक हुनुहुन्न भने, यो तपाईंले अनिवार्य रूपमा आँखा चिम्लेर वा आफैँलाई बन्द गरिरहनुभएको छ जस्तो लाग्छ। तपाईंले प्राप्त गर्न सक्ने उत्तम परिप्रेक्ष्य वास्तविक स्रोतबाट हो। त्यसोभए, तपाईं युवाहरूका बारेमा जानकारी चाहनुहुन्छ भने, सीधा स्रोतमा जानुहोस्।”

Zara, युवा सह-अनुसन्धानकर्ता



क्रियाकलाप 2.3:

इक्विटी लेन्समार्फत आफ्नो शासन अन्वेषण गर्दै

को: अभ्यासकर्ता र युवा मानिसहरू - सबै सान्दर्भिक नेतृत्व

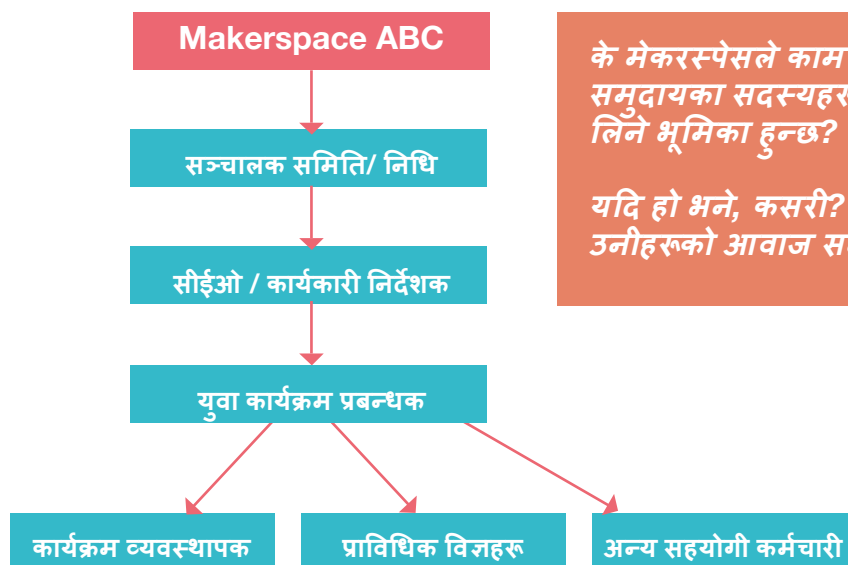
समय: सामूहिक गतिविधिको रूपमा 30 देखि 40 मिनेटसम्म

स्रोतहरू: कागज र कलम वा डिजिटल लेखन/म्यापिङ उपकरण (जस्तै पावरपोइन्ट)

के गर्ने:

1. तपाईंको निर्णय बनाउने संरचना बुझ्दै:

तपाईंको संगठनको शासन र कर्मचारी संरचनाको निर्णय लिने तरिकाहरू वर्णन गर्ने नक्सा बनाउनुहोस् (figs. 5 र 6)। नोट: हामीले सिफारिस गरिरहेको यो एक मानक संरचना होइन - सन्दर्भका लागि केवल एक सामान्य उदाहरण हो।



के मेकरस्पेसले काम गर्न चाहने युवा व्यक्ति वा समुदायका सदस्यहरूको यी प्रत्येक तहमा निर्णय लिने भूमिका हुन्छ?

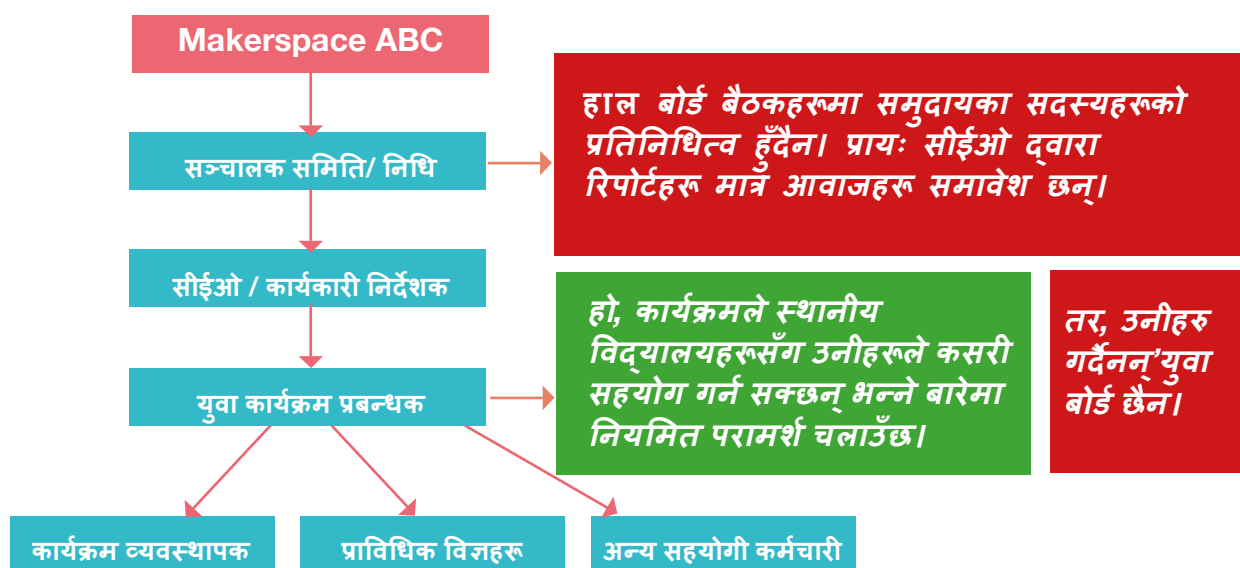
यदि हो भने, कसरी? यदि होइन भने, तपाईं कसरी उनीहरूको आवाज समावेश गर्न सक्नुहुन्छ?



2. विभिन्न निर्णय गर्ने चरणहरूमा इक्विटीको भूमिका पहिचान गर्दै:

प्रत्येक तहका लागि, कसरी र कुन हदसम्म इक्विटी प्रश्नमा पोस्ट/भूमिकाका लागि मूल वा परिधीय छ भनेर पहिचान गर्नुहोस्, (b) प्रत्येक स्तरमा कर्मचारीहरूलाई इक्विटी मुद्दाहरू सम्बोधन गर्नको लागि कुन हदसम्म समर्थन र सुसज्जित छ र (c) युवाहरू र उहाँहरूका समुदायहरूको आवाज निर्णय प्रक्रियामा संलग्न छन्। उदाहरणका लागि, तपाईंसँग बोर्डमा युवा प्रतिनिधिहरू वा युवा सल्लाहकार प्यानल छन् भने, यो संरचनाको शक्ति र जवाफदेहिताको स्तर कस्तो छ?

नोट: तपाईंलाई इक्विटी कम्पास आयामहरू मुख्यधाराको इक्विटी (टोकनिस्टिकबाट मुख्यधारमा) र यो सारांश कागजातमा सन्दर्भ गर्न कसरी समतामूलक युवा सल्लाहकार बोर्ड स्थापना गर्ने भनी यो उपयोगी लाग्न सक्छ। युवा र सामुदायिक आवाजले तपाईंको सेटिङमा उपस्थित हुने युवाहरूलाई मात्र समावेश गर्ने आवश्यक छैन तर स्थानीय विद्यालय, कलेज, रोजगार केन्द्रहरू, परोपकारी र तल्लो तहका संस्थाहरूका युवाहरूलाई पनि समावेश गर्न सक्छ भनी ध्यान दिनुहोस्।



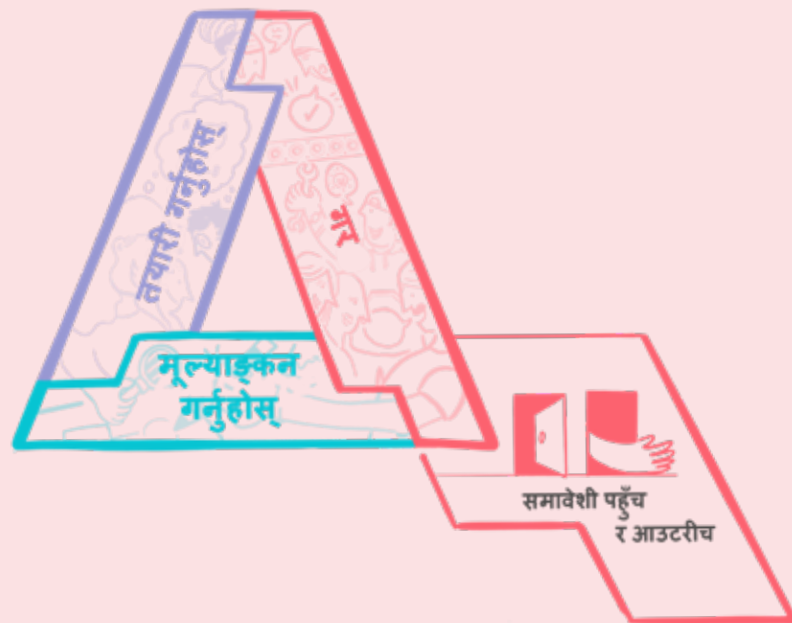
3. तपाईंको शासन संरचना भित्र युवा र सामुदायिक आवाज सम्मिलित गर्ने योजना यो समीक्षाले विकासका लागि क्षेत्रहरू पहिचान गर्न मद्दत गरेको छ भने, तपाईं अब अगाडि योजना गर्न सुरु गर्न सक्नुहुन्छ। उदाहरणका लागि, तपाईंले इक्विटी मुद्दाहरूको बुझाइलाई समर्थन गर्ने केही संगठनात्मक व्यावसायिक विकासलाई उक्साउने निर्णय गर्न सक्नुहुन्छ। संगठनमा युवाको आवाजको प्रभावलाई थप इम्बेड गर्न र अधिकतम बनाउनका लागि कार्य समूह स्थापना गर्न रुचि हुन सक्छ। हामी सामूहिक रूपमा काम गर्न र सम्भव भएसम्म सान्दर्भिक स्रोत र नेटवर्कहरू प्रयोग गर्न सुझाव दिन्छौं।

समावेशी पहुँच र आउटरिच

- युवा सल्लाहकार बोर्डहरू कसरी सेट अप गर्नेबारे थप जान्नुहोस्
- मेकरस्पेस स्टाफिङमा ठूलो विविधतालाई समर्थन गर्नका लागि एक चेकलिस्ट



समावेशी पहुँच र आउटरीच



धेरै STEM अध्ययन सामग्री र ठाउँहरू, केही युवाहरूले (जस्तै जातीय रूपमा अल्पसङ्ख्यक, महिला, गैर-बाइनरी, ट्रान्स, असक्षम, ग्लोबल साउथ) बहिष्कृत र सीमान्तकृत महसुस गर्न सक्ने विशेषाधिकार प्राप्त (जस्तै सेतो, सिसजेन्डर पुरुष, ग्लोबल नर्थ) परिप्रेक्ष्यबाट डिजाइन गरिएको हो।

उहाँहरूको आफ्नै STEM-सम्बन्धित रुचिहरू, प्रतिभा र सीपहरू, कम मूल्यवान छन्। समानतापूर्ण अभ्यासले STEM सिकाइ अनुभवहरूबाट बहिष्कृतहरूलाई स्वागत गर्न, बुझ्न र मूल्यवान बनाउन र उहाँहरूलाई अर्थपूर्ण तरिकामा भाग लिन सक्षम हुनका लागि आवश्यक समर्थन र परिवर्तनहरू राख्नका लागि निर्माता ठाउँहरू आवश्यक पर्दछ।

सीमान्तकृत र अल्पसङ्ख्यक समुदायका सेवा नपुगेका युवाहरूसम्म पुग्नमा विभिन्न चुनौतीहरू समावेश हुन सक्छन्। उदाहरणका लागि, बहिष्कृत समुदायहरूले तपाईंको प्रस्तावका बारेमा कसरी पत्ता लगाउन सक्छन्? उहाँहरूले तपाईंलाई किन विश्वास गर्नुपर्छ? तपाईंले प्रस्ताव गर्नुहुने कार्यक्रम र गतिविधिहरू उहाँहरूको रुचि, आवश्यकता, अनुभव र प्रक्षेपणहरूसँग सान्दर्भिक छन् भनी तपाईंले कसरी सुनिश्चित गर्न सक्नुहुन्छ?

यो आउटरीच अधिकारीहरूका लागि सबैभन्दा सान्दर्भिक लाग्न सके तापनि, यो संगठनमा सबैका लागि पनि एक समस्या हो (CEO, प्रबन्धक/शिक्षा निर्देशक, सल्लाहकार, प्राविधिक कर्मचारीहरू आदि)। 'हार्ड-टु-पहुँच समुदायहरू' को सन्दर्भमा सुन्न असामान्य भए तापनि, एक इक्विटी दृष्टिकोणले यो धारणालाई चुनौती दिन्छ। पहुँच र पहुँचका समतामूलक र समावेशी तरिकाहरूले समुदायहरू आफैं 'टाढा' वा 'समस्या' हुनुको सट्टा विशेष युवा र समुदायहरूलाई सहभागिताबाट बहिष्कार गर्ने चलि रहेको प्रभावशाली सन्दर्भ, अभ्यास र प्रणालीहरू हुन् भन्ने मान्यता दिन्छ। सामाजिक न्यायको दृष्टिकोणले थप समावेशी सहभागिताको अवस्था सिर्जना गर्न मद्दत गर्न सक्छ।

केस अध्ययन 2.5



कम सेवा भएका युवाहरूको आवश्यकतालाई ध्यान दिँदै, बुझ्दै र प्राथमिकता दिँदै

Makerspace C बेरोजगार र कम-रोजगार भएका युवाहरूको रोजगारी बढाउन र उहाँहरूको करियर सम्भावनाहरू विकास गर्न निःशुल्क र पहुँचयोग्य कोडिङ र डिजिटल सीप कार्यक्रमहरू प्रदान गर्ने एक अनलाइन र ग्रासरूट मेकरस्पेस हो। धेरै भर्चुअल र आत्म-गति कार्यक्रमहरू प्रदान गरेपछि, चिकित्सकहरूले उहाँहरूले मुख्य रूपमा सेतो पुरुष सहभागीहरूलाई आकर्षित गरिरहनु भएको थियो भनी पत्ता लगाउनुभयो - कम्प्युटर विज्ञान शिक्षा र उद्योग भित्र एक समान जनसांख्यिकीय प्रवृत्ति व्यापक रूपमा फैला पर्यो।

टोलीले इक्विटी कम्पास प्रयोग गरी यथास्थितिलाई चुनौती दिन र स्थानीय समुदायका कम प्रतिनिधित्व भएका र सेवा नपुगेका युवाहरूलाई कसरी संलग्न गराउने भन्ने कुरालाई प्रतिबिम्बित गर्न र निर्णय गर्‍यो। पूर्ण-समय शिक्षा, काम वा तालिममा नभएका 18 देखि 30 वर्षसम्मका मानिसहरूलाई लक्षित गर्नुका साथै उहाँहरूले महिला, गैर-बाइनरी, ट्रान्सजेन्डर र जातीय अल्पसङ्ख्यक युवाहरूलाई लक्षित गर्न आफ्नो भर्ती केन्द्रलाई फराकिलो बनाए।

चिकित्सकहरूले अनलाइन र युवा नेटवर्कहरूमार्फत आफ्नो वेब विकास कार्यक्रमको दृश्यता बढाउन आउटरिचिङ रणनीतिहरूको दायरा प्रयोग गर्नुभयो। यसले

- (1) आफ्नो अनलाइन वेबसाइट, न्यूजलेटर र सामाजिक सञ्जालको प्रचार गर्ने; (2) क्यारियर केन्द्रहरू र सामुदायिक पुस्तकालयहरूमा फ्लायरहरू र पोस्टरहरू साझेदारी गर्ने;
- (3) विगतका सहभागीहरू र स्थानीय संगठनहरूबाट रेफरलहरू खोज्ने; र
- (4) स्थानीय रोजगार केन्द्र, जागिर क्लब, काउन्सिल विभाग र रोजगार मेलाहरूमा व्यक्ति-परिचय, वार्ता र टेस्टर सत्रहरू प्रदान गर्नेलाई समावेश गर्छ।

तर उहाँहरूले केवल सीमान्तकृत समुदायहरूमा पुग्दा उहाँहरूका कार्यक्रमहरू युवाहरूका लागि सान्दर्भिक हुने छन् र उहाँहरूका वास्तविक आवश्यकता र आकांक्षाहरू सम्बोधन हुने छन् भन्ने सुनिश्चित गर्दै न भनी स्वीकार गर्नुभयो। त्यसकारण उहाँहरूले थप पुनरावृत्ति कार्यक्रम विकास प्रक्रियालाई सक्षम बनाउन आफ्ना लक्षित समुदायहरू सुन्ने र सिक्ने योजना बनाउनुभयो। उदाहरणका लागि, कार्यक्रममा आवेदन दिएका युवाहरूलाई उहाँहरूको रुचि, आवश्यकता, बल र सम्भावित बाधाहरूका बारेमा थप जान्नका लागि, सम्पत्तिमा आधारित दृष्टिकोण प्रयोग गरी कार्यक्रम नेतासँग एक-देखि-एक अनौपचारिक अनलाइन च्याटमा आमन्त्रित गरियो। यसले युवाहरूलाई ल्यापटपहरू पहुँच गर्न सक्षम हुने, सिकाइ स्रोतहरूको पहुँच र खुलापन, यातायात लागत, सामाजिक अन्तरक्रिया, अटिस्टिक सहभागीहरूले सामना गर्ने विशिष्ट अवरोधहरू, अतिरिक्त भाषा (EAL) सहभागीहरूको रूपमा अङ्ग्रेजीका लागि भाषा अवरोधहरू र आफ्नो

ध्यान अवधि बारे केही सहभागीहरूको चिन्ताहरू निम्त्याउँछ (मेकरस्पेसमा भाग लिन युवाहरूले सामना गर्ने सक्ने विभिन्न अवरोधहरूका बारेमा थप जान्नका लागि [page 65 हेर्नुहोस्](#))। यी चिन्ताहरू ध्यानपूर्वक सुनिएको थियो र अभ्यासकर्ताहरूद्वारा विचार गरियो, जसले त्यसपछि पाठ्यक्रम सुरु हुनु अघि कार्यक्रम सामग्री र डेलिभरी दृष्टिकोणलाई अनुकूलित गर्यो।

चिन्ताको जवाफमा, मेकरस्पेस C ले यात्रा वा बाल स्याहार खर्चमा सहयोग चाहिनेहरूलाई आर्थिक सहयोग प्रदान गर्ने र जहाँ आवश्यक भएमा ल्यापटप वा कम्प्युटरमा पहुँच उपलब्ध गराउने - 'कुनै बाधाहरू छैन' नीति ल्याउने निर्णय गर्यो। युवाहरूको प्रतिक्रियाबाट सिकदै, मेकरस्पेस C ले उहाँहरूको प्रचार सामग्रीहरूमा प्रयोग गरिएका सामग्री र छविहरूलाई थप लैङ्गिक र जातीय समावेशी बनाउन पनि परिवर्तन गर्यो। उहाँहरूले संवेदी आवश्यकताहरू भएकाहरूका लागि मुख्य डेलिभरी कोठा बाहेक शान्त कोठा पनि उपलब्ध गराउनुभयो र द्विभाषी साथीहरूसँग उहाँहरूको प्रवाहका बारेमा चिन्ता गर्ने दोस्रो-भाषा सिकनेहरूलाई जोडा बनाउन सावधान थिए। टोलीले युवाहरूलाई उहाँहरूको 'वास्तविक' आवश्यकताहरू व्यक्त गर्न प्रोत्साहित गर्यो। यसले कार्यक्रम भित्र अतिरिक्त क्यारियर समर्थन समावेश गर्दछ, जस्तै CV सम्पादन समर्थन र नजिकका साथीहरूलाई आमन्त्रित गर्ने जसले भर्खरै अघिल्लो कार्यक्रमहरू पूरा गरेका कामहरू पहुँच गर्ने आफ्नो अनुभवहरू र उनीहरूको उद्योग विशेषज्ञता र अनुभवहरू साझा गर्ने। एक अभ्यासकर्ताको रूपमा, Kirsty, प्रतिबिम्बित:

मलाई मानिसहरूका कथाहरू सुन्न र आफैं अन्तर्वाताहरू सञ्चालन गरेर उनीहरूलाई अझ राम्ररी चिन्न पाउँदा रमाइलो लाग्यो। यसको मतलब म सम्बन्ध बनाउन सक्छु। पहिलो व्यक्तिगत सत्रको क्रममा, मैले कोठामा प्रवेश गर्ने सबैलाई नामले चिनेको थिएँ। यसले उहाँहरूलाई स्वागत र 'देखिएको' महसुस गर्न मद्दत गरेको छ भन्ने मलाई लाग्छ। मैले समर्थन आवश्यकता भएकाहरूलाई पनि सम्झिएँ र यसले मलाई उहाँहरूसँग छिट्टै चेक इन गर्न अनुमति दियो, जुन मलाई लाग्छ सराहनीय छ।

Kirsty, अभ्यासकर्ता



कार्यक्रमले महिला र गैर-बाइनरीको रूपमा पहिचान गर्नेहरूलाई पुरुषको रूपमा पहिचान गर्ने सहभागीहरूको समान अनुपात हासिल गर्‍यो, जबकि समूहको आधा भाग जातीय रूपमा अल्पसङ्ख्यक समुदायका थिए। सहभागीहरूको यो विविधतालाई कार्यक्रमको शक्तिको रूपमा सहभागीहरूले बारम्बार पहिचान गरेका थिए। एक युवाको रूपमा, Omena ले निम्न कुराहरू साझा गर्नुभयो:

विभिन्न पृष्ठभूमिबाट [व्यक्तिहरूसँग सिकनु] राम्रो छ। तपाईं विभिन्न व्यक्तिहरूबाट चीजहरू सिकनुहुन्छ र कसरी फरक व्यक्तिहरूले काम गर्छन्, तर पनि ... हामी सबै एउटै कुराका लागि आएका हौं।

Omena, युवा



प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू 2.5

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 यस मेकरस्पेसद्वारा लिइएको 'कुनै बाधाहरू छैन' नीतिलाई प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्। के तपाईं यसलाई तपाईंको मेकरस्पेसमा लागू गर्न सकिन्छ भनेर सोच्न सक्नुहुन्छ?
- 2 यस मेकरस्पेसका आवश्यकताहरू र लक्ष्यहरूमा प्रतिबिम्बित गर्नुहोस् र तिनीहरू संलग्न हुन चाहने युवाहरूको आवश्यकता र लक्ष्यहरूबाट कसरी भिन्न हुन सक्छन्। यी भिन्नताहरूलाई कसरी सम्बोधन गर्न सकिन्छ?
- 3 यस मामिला अध्ययनबाट तपाईं के विचार र सिकाइहरू लिन सक्नुहुन्छ जसले तपाईंको आफ्नै ठाउँमा समान पहुँच र भर्तीलाई सूचित गर्न सक्छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

यो सूची हामा साझेदार निर्माता स्पेसहरूमा हामा युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरूको कामबाट सँगै राखिएको हो। यो पूर्ण छैन, तर यसले हामीले काम गरेका युवाहरूका विचारहरू लिन्छ। तपाईंको मेकरस्पेसमा उपस्थित हुन युवाहरूले सामना गर्ने बाधाहरू प्रतिबिम्बित गर्न यो सूची प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ।



व्यक्तिगत/भावनात्मक अवरोधहरू

- चिन्तित महसुस गर्दै
- कुनै उत्प्रेरणा छैन
- बाहिर बोल्न लाज/डर लाग्ने
- चिन्तित/डराएको
- विश्वस्त नहुने/आत्म-विश्वासको कमी
- सिकाइएको कुरा बुझ्दैनन्
- कम आत्म-सम्मान
- आलोचना हुने चिन्ता छ।



असक्षमताका कारणले अवरोधहरू

- गतिविधिमा समायोजनको अभाव: "मलाई लामो समयसम्म बस्न मन लाग्दैन किनभने मलाई ADHD छ, त्यसैले मलाई उठ्न आवश्यक छ र मलाई ब्रेकहरू चाहिन्छ।"
- थप आवश्यकताहरू जुन पूरा गर्न वा विचार गर्न सकिँदैन
- यदि तपाईं तपाईंको असक्षमताका लागि समर्थन पाउनु हुने छ भन्ने थाहा छैन
- मेकरस्पेसको पहुँच समस्याहरू
- स्थानमा पहुँचयोग्य यातायातको अभाव।



मानसिक स्वास्थ्यसँग सम्बन्धित अवरोधहरू

- मानसिक स्वास्थ्यसँग संघर्ष
- मानसिक स्वास्थ्य समस्याहरूको स्टाफ वा अन्य युवा व्यक्तिहरूबाट समझको कमी
- चिन्ता/ सामाजिक चिन्ता

सामाजिक अवरोधहरू

- लाउड स्पेसमा हुनु र त्यहाँ शान्त क्षेत्र नहुनु: "म ठूला समूहहरूलाई घृणा गर्छु र म ठूलो आवाजलाई घृणा गर्छु"
- मानिसहरूसँग काम गर्न नपाउने/साथी बनाउने/कसरी मानिसहरूसँग कुरा गर्न चिन्तित बनाउने भनेर थाहा नहुनु: "म नयाँ साथीहरू बनाउन चाहन्छु, तर मलाई सामाजिक परिस्थितिहरूमा गाह्रो लाग्छ"
- तपाईं कससँग साथी बन्न सक्नुहुन्छ भन्ने बारे चिन्तित महसुस गर्दै/साथीहरूसँग समस्या छ
- सामाजिक परिस्थिति/अनिच्छित समूहहरूमा असहज महसुस गर्दै
- वरपरका व्यक्तिहरूबाट पारिवारिक सहयोग/निर्णयको अभाव: "परिवारका सदस्यहरूले मलाई 'तपाईं कहाँ जाँदै हुनुहुन्छ र किन?'"
- घरमा अन्य जिम्मेवारीहरू - खाना पकाउने/सरसफाई/बच्चाहरूको स्याहार।



यातायात बाधाहरू

- त्यहाँ पुग्न वा घर फर्कने बाटो नहुन सक्छ
- मेकरस्पेसको स्थान वा निकटता
- यात्राको समयमा सुरक्षा - जस्तै मानिसहरू अन्धकारमा हिँड्नु/सार्वजनिक यातायातमा असुरक्षित महसुस गर्नु।

भेदभाव

- जातीय भेदभाव
- उच्चारण र फरक संस्कृति/सांस्कृतिक समस्या भएको
- फरक लुगा लगाउने बारे चिन्ता
- विगतका नकारात्मक अनुभवहरू छन्
- भाषा बाधाहरू/प्रमुख भाषा बोल्ने सीपको अभाव।



केस अध्ययन 2.6

‘आफ्नै समुदायमा युवाहरूलाई भेट्ने’



त्यहाँ धेरै बाधाहरू छन् जसले कम सेवा प्राप्त समुदायका युवाहरूलाई मेकरस्पेसहरू पहुँच गर्न रोकन वा गाह्रो बनाउँछ।

एक युवा, Alex, निम्न कुराहरू व्याख्या गर्नुभयो:



मलाई थाहा छ कि धेरै पिछडिएका पृष्ठभूमिका धेरै मानिसहरूका लागि, उनीहरूले प्रायः सामना गर्ने बाधा यो हो कि उनीहरूले मेकरस्पेसमा कसैलाई देखेका छैनन् जुन उनीहरू जहाँबाट आएका थिए।

Alex, युवा

मेकरस्पेस D ले यो अन्तरदृष्टिलाई सक्रिय रूपमा तिनीहरूको प्रावधान अनुकूलन गर्न प्रयोग गर्‍यो, तिनीहरूको पहुँच प्रयोग गरेर तिनीहरूको भौतिक स्थानभन्दा बाहिर जान, र कम-प्रतिनिधित्व भएका समुदायहरूले सहज र आफन्तको भावना महसुस गर्ने ठाउँहरूमा कार्यक्रमहरू सञ्चालन गर्न, युवाहरू मेकरस्पेसमा आउने अपेक्षा गर्नुको सट्टा।

Nadia, अभ्यासकर्ताको रूपमा, निम्न कुराहरू प्रतिबिम्बित गर्नुभयो:

यस दृष्टिकोणको औचित्य यो हो कि हामी उनीहरू हामीकहाँ आउनुको सट्टा उनीहरूको आफ्नै समुदाय, उनीहरूको सुरक्षित वा ज्ञात ठाउँहरूमा गएर इक्विटी विस्तार गर्छौं। यसले हामीलाई क्षेत्र/देशका केही सबैभन्दा वञ्चित क्षेत्रहरूमा मानिसहरूसँग सम्बन्ध विकास गर्न र विभिन्न प्रकार/स्तरको संलग्नता खोल्न मद्दत गर्ने छ।

Nadia, अभ्यासकर्ता



मेकरस्पेस D ले स्थानीय काउन्सिल विभागहरू, रोजगार केन्द्रहरू र कम-प्रतिनिधित्व समूहहरूलाई समर्थन गर्ने संस्थाहरू र परोपकारी संस्थाहरूसँग साझेदारी स्थापना गर्‍यो। उहाँहरूले सहभागीहरूलाई लक्षित गर्न आफ्ना कार्यक्रमहरूको व्यापक रूपमा विज्ञापन गर्न रेफरल साझेदारहरूको रूपमा काम गर्नुभयो। उहाँहरूले विद्यालय र आमाबुवा/अभिभावकहरूसँग साझेदारी पनि बनाउनुभयो। थप युवतीहरूसँग संलग्न हुनका लागि, मेकरस्पेसले उनीहरूको प्रवर्द्धन सामग्रीलाई भाषा र छविहरूको सन्दर्भमा परिवर्तन गर्ने निर्णय गर्‍यो, जस्तै एक व्यवसायी, Luka ले व्याख्या गर्नुभयो:



म लैङ्गिक समानताका लागि मानिसहरूको दृष्टिकोणका बारेमा धेरै सचेत भएको छु। हामी कार्यशालाहरूको घोषणा गर्दा, हामी सुनिश्चित गर्छौं कि यो महिला जातिलाई ध्यानमा राखेर लेखिएको छ र हामी हाम्रो कार्यक्रममा धेरै युवतीहरू चाहन्छौं भन्ने कुराको विशेष बिन्दु बनाउँछौं।

Luka, अभ्यासकर्ता

थप रूपमा, उनीहरूले पहिचान गर्नुभयो कि एक विशेष समुदायका युवा महिलाहरूका लागि, उहाँहरूको सुरक्षाका बारेमा अभिभावकहरूको चिन्ता र भरपर्दो, किफायती यातायातको अभावले मेकरस्पेस कार्यक्रमहरूमा सहभागितालाई जोखिमपूर्ण र अनाकर्षक बनायो। मेकरस्पेसले “हाम्रा उपकरणहरू विद्यालयहरूमा ल्याउने [र] त्यहाँ जाने निर्णय गर्‍यो जहाँ मानिसहरू हामीकहाँ आउन सक्दैनन्”, एक अभ्यासकर्ता, Ben ले भने।

उनीहरूले एउटा विद्यालयसँग साझेदारी स्थापना गरे र शिक्षकहरू, आमाबुवा र महिला विद्यार्थीहरू, साथै छिमेकी समुदायहरू र अन्य युवा संगठनहरूसँग युवा महिलाहरूको आवश्यकता र उनीहरूलाई सहज महसुस गराउने कुराहरूका बारेमा कुरा गरे। परिणाम स्वरूप, तिनीहरूले एउटा कार्यक्रम विकास गरे जुन स्कूलको समयमा स्कूलमा र/वा मेकरस्पेसलाई निःशुल्क यातायात प्रदान गर्न सकिन्छ। ([मेकरस्पेसमा उपस्थित हुने महिला, केटीहरू र गैर-बाइनरी सहभागीहरूका लागि अवरोधहरू पार गर्ने युवा परिप्रेक्ष्यका लागि page 69 हेर्नुहोस्।](#))

उनीहरूले आमा-छोरी कार्यशाला पनि स्थापना गरे, जसमा आमाबुवा र बच्चाहरूले एक सामुदायिक परियोजनाको सह-डिजाइन र सह-विकास गर्न मिलेर काम गरे। कार्यक्रमको सफलता पछि, टोलीले सहभागी युवा महिलाहरूलाई उनीहरूको सामाजिक सञ्जाल फराकिलो गर्ने र नयाँ मित्रता विकास गर्ने अवसर प्रदान गर्ने उद्देश्यले थप विद्यालयहरूमा प्रस्ताव विस्तार गर्ने निर्णय गर्‍यो।

प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू 2.6

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 यस मेकरस्पेसका लागि 'आफ्नै समुदायमा युवाहरूलाई भेट्ने' कसरी र किन सफल भयो भन्ने लाग्छ?
- 2 तपाईं यस मामिला अध्ययनबाट अन्तर्दृष्टिलाई तपाईंको आफ्नै सन्दर्भमा कसरी लागू गर्न सक्नुहुन्छ? तपाईंले काम गर्दा आफूले फाइदा लिन सक्ने व्यक्तिसँग समुदायहरू पहिचान गर्न सक्नुहुन्छ? तपाईंले यो दृष्टिकोण प्रयोग गर्नका लागि के विचार गर्न र लागू गर्न आवश्यक छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

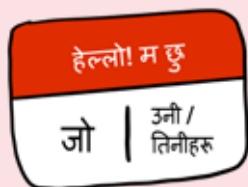
मेकरस्पेसहरूमा उपस्थित हुने महिला, केटीहरू र गैर-बाइनरी सहभागीहरूका लागि अवरोधहरू पार गर्दै



युवा सह-अनुसन्धानकर्ताको रूपमा, मैले मेकरस्पेसहरूले आफ्ना कार्यक्रमहरूमा महिला र गैर-बाइनरी व्यक्तिहरूको सहभागितालाई प्रोत्साहित गर्न सक्ने विभिन्न तरिकाहरू बुझ्न मेरो मेकरस्पेसमा अनुसन्धान गरें। मैले अनुसन्धान गरिरहेको मेकरस्पेसले पुरुषहरूलाई 50/50 महिलाहरूलाई पुरुषहरूमा लिङ्ग विभाजन हासिल गरेको हुनाले, तीन जना व्यक्तिहरू गैर-बाइनरीको रूपमा पहिचान भएकाले, मलाई यसले विविध लिङ्गका युवाहरूलाई भाग लिन प्रोत्साहित गर्ने रणनीतिहरूको विश्लेषण गर्न उत्कृष्ट सेटिङको रूपमा काम गर्‍यो भन्ने लाग्यो। मैले पहिचान गरेको रणनीतिहरू निम्नलिखित हुन्:



प्रचार सामग्रीहरूमा लैङ्गिक-तटस्थ भाषाको प्रयोग गर्दै - भाषा उहाँहरूका लागि पाठ्यक्रम हो वा होइन भनेर विचार गरिरहेका युवाहरूलाई प्रभावकारी हुन सक्छ।



मानिसहरूलाई उहाँहरूको नाम ब्याजहरूमा सर्वनामहरू थप्न प्रोत्साहन दिँदै - यसले अभ्यासलाई सामान्यकृत बनाउँछ र व्यक्तिहरूको लैङ्गिक पहिचानहरूका लागि सम्मान देखाउँछ। यसले ट्रान्सजेन्डर र गैर-बाइनरी व्यक्तिहरूको लागि सुरक्षित स्थान सिर्जना गर्दछ र गलत लिङ्गको सम्भावना कम गर्दछ।



चित्रहरूमा मानिसहरूको विविध उदाहरणहरू, वक्ताहरूका रूपमा र पाठ्यक्रम नेतृत्वको रूपमा प्रयोग गर्दै - यसले विद्यार्थीहरूलाई व्यक्तिहरूसँग राम्रोसँग सम्बन्ध राख्न र ती स्थिति र चुनौतीपूर्ण स्टेरियोटाइपहरूमा कल्पना गर्न सक्षम बनाउँदछ।



युवाहरूले मेरा लागि आफ्नो सम्पर्कको पहिलो बिन्दुको रूपमा सम्बन्धित हुन सक्ने कर्मचारीको सदस्यहरू हुने - महिला र रङ्गिन व्यक्तिलाई देखेर मलाई आफूसँग सम्बन्ध राख्न र मेरो समूहसँग बलियो सम्बन्ध निर्माण गर्न सक्षम बनाउनुभयो भन्ने कुरा वास्तवमै महत्त्वपूर्ण थियो।

मैले मेरो मेकरस्पेसले सहभागिताका बाधाहरू तोडेर जारी राख्न सक्ने दुईवटा अतिरिक्त तरिकाहरू पहिचान गरें:

1 अन्तरसम्बन्ध ([शब्दावली हेर्नुहोस्](#)) लाई विचार गर्नुहोस् र धेरै विशेषताहरूसँग पहिचान गर्न सक्ने व्यक्तिहरूको आवश्यकताहरू पूरा गर्नुहोस्।

2 धेरै सीमान्तकृत छिमेकहरूमा आउटरिच प्रयासहरू केन्द्रित गर्नुहोस् र कार्यक्रममा विद्यार्थीहरूलाई आकर्षित गर्नका लागि त्यस्ता क्षेत्रहरूमा सामुदायिक केन्द्रहरूसँग सहकार्य गर्नुहोस्।

क्रियाकलाप 2.4:

प्रचार सामग्रीहरू प्रतिबिम्बित र पुनरावृत्ति गर्ने

को: व्यवसायीहरू र युवाहरू, विशेष गरी प्रवर्द्धन सामग्रीमा काम गर्ने कर्मचारी र मेकरस्पेसका लागि बजारीकरण र सञ्चार।

समय: 30 मिनेटदेखि 1 घण्टासम्म

स्रोतहरू: तपाईंको मेकरस्पेस र युवा कार्यक्रमहरूका लागि हालैको प्रचार सामग्रीहरूको चयन; अनौपचारिक प्रचार प्रयासहरू (सामाजिक मिडिया, मुखको शब्द आदि); छलफलमा सहयोग गर्ने उपकरणहरू (जस्तै कागज, कलम, स्टिकी नोट वा अनलाइन छलफल बोर्ड)

के गर्ने:

1. तपाईंको मेकरस्पेस र युवा कार्यक्रमहरूका लागि प्रयोग गरिएका प्रचार सामग्रीहरू (जस्तै उडानहरू, पोस्टरहरू, आवेदन फारमहरू, सामाजिक सञ्जाल, वेबसाइट पाठ) मार्फत हेर्नुहोस्।
2. मेकरस्पेसले आफ्नो आउटरिच गतिविधिहरू सञ्चालन गर्ने दुबै औपचारिक र अनौपचारिक तरिकाहरू पहिचान र अभिव्यक्त गर्नुहोस्। यी सामग्रीहरू कसले सिर्जना गर्छ/यी निर्णयहरू गर्छ?
3. छलफल गर्नुहोस्:
कस्ता दृश्यहरू प्रयोग गरिन्छ?
कसको प्रतिनिधित्व गरिएको छ र छैन?
दृश्यहरूले (जस्तै तिनीहरू कसलाई लक्षित छन् र स्थान र गतिविधिहरू र कार्यक्रमहरूका बारेमा के देखाइन्छ) भन्ने सन्दर्भहरूमा कस्ता सन्देशहरू व्यक्त गर्न सक्छन्?
पाठमा कुन प्रकारको भाषा प्रयोग गरिएको छ?
भाषाको शैली र छनौटले कसलाई समावेश/बहिष्कृत महसुस गर्न सक्छ?
कसको आवाजको प्रतिनिधित्व हुन्छ?
4. तपाईंको लक्षित दर्शकहरूका लागि थप समावेशी र संलग्न हुने सामूहिक रूपमा छलफल र प्रचार सामग्रीहरू विकास गर्ने तरिकाहरू पहिचान गर्नुहोस्।



क्रियाकलाप 2.5:

पहुँचको अवरोधहरूमा बहुविध दृष्टिकोणहरू सङ्कलन गर्दै

यस गतिविधिको उद्देश्य मेकरस्पेसमा पहुँच गर्नका लागि युवाहरूले सामना गर्न सक्ने अवरोधहरूका बारेमा धेरै दृष्टिकोणहरू बुझ्नु र यी अवरोधहरूलाई समान रूपमा सम्बोधन गर्न विचारहरू उत्पन्न गर्नु हो।

को: अभ्यासकर्ता र युवाहरू; सामुदायिक सदस्यहरू र बजारीकरण, सञ्चार र आउटरिचका लागि जिम्मेवारी भएका पेशेवरहरू; नेतृत्व

समय: 1-2 घण्टा

स्रोतहरू: कलम, कागज, फिलप चार्ट पेपर वा अनलाइन नोट लिने स्रोतहरू

के गर्ने:

1. तपाईंको मेकरस्पेस टोलीसँग काम गर्दै, धेरै सरोकारवालाहरूको दृष्टिकोणबाट, सहभागिताका लागि सम्भावित अवरोधहरू पहिचान र छलफल गर्नुहोस्। अवरोधहरू सामाजिक, व्यक्तिगत, प्रणालीगत, विद्यालय, परिवार, समुदाय, भौगोलिक आदि समावेश हुन सक्छन्।
2. सम्भावित रूपमा सान्दर्भिक मुख्य सरोकारवालाहरू सम्मिलित कार्य समूहहरू बोलाउनुहोस् र उहाँहरूले प्रमुख अवरोधहरू (जस्तै युवाहरू र समुदायका सदस्यहरू, परिवारहरू, सरोकारवालाहरू, कोषहरू आदि) को रूपमा बुझ्ने कुराहरू पहिचान गर्न प्रत्येक कार्य समूहसँग समान सत्रहरू सञ्चालन गर्नुहोस्।
3. छलफलको माध्यमबाट, तपाईंले सम्झौता र विशिष्टताका क्षेत्रहरू कहाँ छन् भनेर हेर्न मद्दत गर्न ग्रीड प्रयोग गरेर विभिन्न सरोकारवालाहरूको विचारहरू नक्शा गर्न चाहनुहुन्छ।
4. विभिन्न सरोकारवालाहरूद्वारा पहिचान गरिएका सामान्य र अद्वितीय दुवै मुद्दाहरू देखा परेका मुख्य मुद्दाहरू पहिचान गर्नुहोस्।
5. पहुँचका अवरोधहरूलाई सम्बोधन गर्नका लागि अल्पकालीन र दीर्घकालीन योजनाहरू तयार गरी म्यापिङ निष्कर्षमा आधारित कार्य योजनाको विकास गर्नुहोस्।

थप स्रोतहरू

तपाईंको मेकरस्पेस विविध दर्शकहरूका लागि पहुँचयोग्य छ कि छैन भनी पत्ता लगाउन [सूचीबद्ध](#)

[लैङ्गिक निर्माणमा](#): Jennifer Eckhardt, Christoph Kaletka, Bastian Pelka, Elisabeth Unterfrauner, Christian Voigt, Marthe Zirngiebl द्वारा [निर्माता आन्दोलनमा लैङ्गिक सम्बन्धहरू बुझ्नका लागि एउटा अनुभवजन्य दृष्टिकोण \(2021\)](#)

स्पेसहरू बनाउने 1 - [भिजुअल सारांश 2: सुरक्षित सिर्जना गर्दै, स्वागत गर्दै, समावेशी स्थानहरू](#)

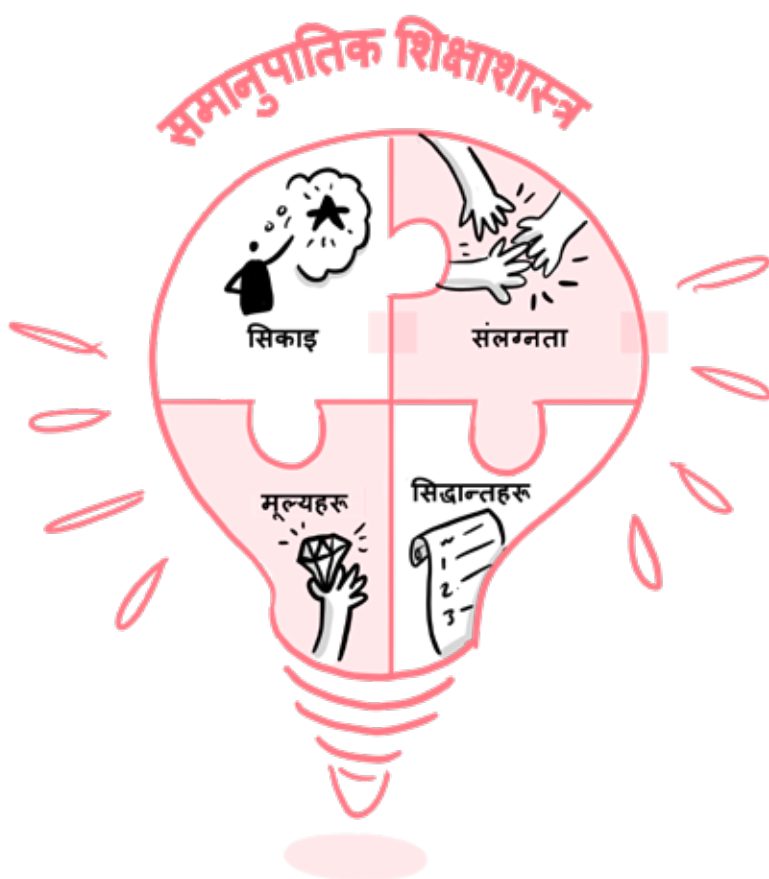
समानुपातिक शिक्षाशास्त्र



समानुपातिक शिक्षाशास्त्रले युवाहरूलाई (कार्यशालाहरूभित्र र त्यसभन्दा बाहिर) शिक्षण र सिकाइ-केन्द्रित अन्तरक्रियाहरूको सञ्चालन गरिने समावेशी तरिकाहरूलाई बुझाउँछ।

शिक्षाशास्त्रले सिकाइ र संलग्नतालाई सहजीकरण र सहायता गर्नका लागि प्रयोग गरिने प्रविधिहरूलाई मात्र होइन, अभ्यास गर्ने मूल्य र सिद्धान्तहरूलाई पनि बुझाउँछ।

मेकरस्पेसहरूमा युवाहरूमा समानुपातिक संलग्नतालाई सहायता गर्ने क्षमता छ। 'औपचारिक' शिक्षा क्षेत्रभन्दा बाहिर रहेका, उहाँहरूले थप रचनात्मक र समावेशी शैक्षिक दृष्टिकोणहरू अन्वेषण गर्ने अवसरहरूको आनन्द लिनुहुन्छ। उदाहरणका लागि, स्कूल र कलेजहरू प्रायः उच्च-दण्डको राष्ट्रिय परीक्षाहरूको मागद्वारा सीमित हुँदा, अन्वेषण र जोखिम लिने विकल्पहरू सीमित हुन्छन्, मेकरस्पेसहरूसँग थप नवीन, 'ह्यान्ड-अन' र प्रयोगमा आधारित सहजीकरण अध्ययन गर्ने तरिकाहरू अन्वेषण गर्ने स्वतन्त्रता हुन्छ। तर पनि, शैक्षिक दृष्टिकोण रोमाञ्चक वा आकर्षक (वा दर्शनीय पनि) हुनसक्ने हुनाले, यसको अर्थ यो समावेशी वा समानुपातिक हो भन्ने होइन। STEM निर्माणका साथ सीमान्तकृत युवाहरूलाई संलग्न गराउनेबारे विचार गर्दा यो विशेषगरी महत्त्वपूर्ण हुन्छ। संक्षेपमा, यो तपाईंले के गर्नुहुन्छ भन्ने बारेमा नभएर तपाईंले यो किन र कसरी गर्नुहुन्छ भन्नेसम्बन्धी हो।



केस अध्ययन 2.7

स्याहार गर्ने र विश्वास सम्बन्ध र सिकने वातावरणहरू निर्माण गर्दै



मेकसस्पेस L उहाँहरूको मेकरस्पेसभित्र 'स्याहार शिक्षाशास्त्र' गर्न दृढपूर्वक प्रतिबद्ध छ। मेकरस्पेसमा सहभागी हुने युवाहरू प्रायः मुलधारको विद्यालय शिक्षा र/वा व्यापक सामाजिक असमानताहरूको प्रभावमा नकारात्मक अनुभवहरू प्रतिबिम्बित गर्ने स्वयंका-धारणाहरू लिएर आउँछन् भन्ने कुरा उहाँहरूले बुझ्नुहुन्छ। उदाहरणका लागि, युवाहरू प्रायः आफूलाई "विघटनकारी", "चतुर होइन" र/वा "विज्ञान होइन" भनेर चिनाउन अन्तरिक्षमा आउनुहुन्थ्यो (वा, केही युवाहरूले भनेजस्तै, "मैले सधैं विद्यालयमा समस्या सिर्जना गरिरहेको छु", "म कुनै पनि कुरामा राम्रो छैन", "विज्ञान मेरो लागि होइन")। अभ्यासकर्ताहरूले विशेषगरी सीमान्तकृत समुदायका बालबालिकाहरूमा यस्ता विचारहरू प्रचलित रहेको देख्नुभएको थियो।

उहाँहरू युवाहरूलाई आफ्ना विभिन्न पक्षहरू अन्वेषण गर्न, पुनर्विचार गर्न र मूल्यवान बनाउनका लागि प्रोत्साहित गर्न चाहनुहुन्थ्यो जसका लागि उहाँहरूले स्याहार- र विश्वासमा-आधारित (आघात-सूचित) सम्बन्ध-निर्माण शैक्षिक दृष्टिकोण प्रयोग गर्नुभयो।

यस दृष्टिकोणले सहजकर्ताहरूको महत्त्वलाई गैर-न्यायिक, बाल-केन्द्रित दृष्टिकोण लिने, उहाँहरूको आवश्यकता, भावना र योगदानलाई प्राथमिकता दिने, सत्र सामग्रीलाई कभर गर्नुको सट्टा प्राथमिकता दिएको छ। उदाहरणका लागि, युवाहरू विचलित वा अवरोधकारी देखिन्छन् भन्ने, अभ्यासकर्ताहरूले यस व्यवहारात्मक प्रतिक्रिया बुझ्ने प्रयास गर्नुभयो (जस्तै यो प्रतिक्रियाको कारण के थियो? यसलाई कसरी न्यूनीकरण गर्न सकिन्छ? युवाहरूलाई के सहायता चाहिन्छ/आवश्यक हुन सक्छ?), यसलाई दण्डित गर्नुको सट्टा। उहाँहरू आघात र अन्यायका अनुभवहरूको सम्भावित सूचकहरूप्रति सतर्क हुनुहुन्थ्यो (जस्तै कसरी युवाहरूको पहिचान र प्रतिक्रियाहरू जातिवाद, गरिबी, लिङ्गवाद, होमोफोबिया, आदिका अनुभवहरूले आकार पाएका थिए)। उहाँहरूले व्यक्तिगत भिन्नताहरूलाई पनि मूल्यवान र सम्मान गर्नुहुन्थ्यो - उदाहरणका लागि, त्यहाँ विशेष रूपमा शान्त विद्यार्थी भएमा वा कम संवेदी इनपुट आवश्यक भएमा, सहजकर्ताहरूले उहाँहरूलाई स्थान र उहाँहरूको आवश्यकता र/वा अन्तरक्रियात्मक शैलीलाई सम्मान गर्नुभएको थियो, सबैलाई सम्मान रूपमा सहभागी हुन आवश्यक छ। यस दृष्टिकोणको माध्यमबाट, सुरक्षित, स्याहार र विश्वास गर्ने वातावरण सिर्जना गर्दै, युवाहरूको विभिन्न तरिकाहरू मेकरस्पेसभित्र समायोजित गरियो।

स्याहार गर्ने वातावरणलाई मेकरस्पेसभित्र भौतिक स्पेसको सावधान संगठनद्वारा पनि सहायता गरिएको थियो (थप पढ्नका लागि, [मेकिंग स्पेस 1 बाट 'सुरक्षित, स्वागतयोग्य, समावेशी स्थानहरू - दृश्यात्मक सारांश' हेर्नुहोस्](#))। उदाहरणका लागि, एउटी युवती Elaine ले 'आराम दिने क्षेत्र' ले आफ्ना भावनाहरू प्रशोधन गर्न महत्त्वपूर्ण, सुरक्षित ठाउँ उपलब्ध गराउनुभएको थियो।



म सत्रको समयमा केहि तनावमा छु भने, मलाई बाहिर जान र यी सोफाहरूमा बस्न अनुमति दिइन्छ। यो चिसो गर्नका लागि राम्रो स्थान भएकाले मलाई त्यहाँ बस्न मन पर्छ - यो म (Elaine, व्यक्तिहरू) मा जान सक्ने मेरो साना कुना जस्तै हो

Elaine, यूवा व्यक्ति

मेकरस्पेस सत्रको क्रममा, Elaine ले आफ्नो साथी, अर्को सहभागीसँग विवाद गर्नुभएको थियो। सत्र जारी रहँदा, Elaine विचलित र उदास देखिनु भयो। त्यसपछि उहाँ उठ्नुभयो, गतिविधि छोडेर विश्राम क्षेत्रमा बस्न जानुभयो। सहजकर्ताले ध्यान दिनुभयो तर, Elaine लाई फर्केर आउन र उहाँहरूले के गरिरहेको हुनुहुन्थ्यो भन्नेमा ध्यान दिन आग्रह गर्नुको सट्टा, उहाँले उनलाई केही समय दिनुभयो। केही समयपछि, सहजकर्ता गएर Elaine सँग सोफामा बस्नुभयो, उहाँलाई कस्तो महसुस भइरहेको छ र के आवश्यक छ भनेर सोध्नुभयो। उहाँको कुराकानी पछि, Elaine ले सत्र गतिविधिमा पुनः सामेल हुने निर्णय गर्नुभयो। विश्राम क्षेत्रले Elaine जस्ता युवाहरूलाई आफैं हुनका लागि र उहाँका भावनाहरूलाई नियमन गर्न र अभिव्यक्त गर्नका लागि समय निकाल्ने स्थान प्रदान गर्‍यो। Elaine ले गतिविधिको सानो भाग छुटेको समयमा, उहाँले आफ्ना साथीहरूले के गरिरहेको हुनुहुन्थ्यो र थप सहयोग उपलब्ध गराउने सहजकर्ताको सहयोगमा पछ्याउन सक्षम हुनुहुन्थ्यो।

यो दृष्टिकोण लिनु सहजकर्ता प्रतिबिम्बित रूपमा सधैं सजिलो थिएन:

म ती विद्यार्थीहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्छु जसको ऊर्जा र उत्साह मेरोसँग मेल खान्छ भन्नेबारे मलाई थाहा छ। तथापि, म यसबारे धेरै सचेत भएको छु र विभिन्न विद्यार्थीहरूको ऊर्जा र सुरुवात बिन्दुहरू बुझ्ने प्रयास गरेको छु र उहाँहरू भएको ठाउँमा पुग्ने प्रयास गरेको छु।

Maja, अभ्यासकर्ता



प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू 2.7

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 युवाहरू 'आफैं' हुन सक्नुहुन्छ र/वा दण्डित हुनुको सट्टा स्याहार गर्ने तरिकाहरूमा पहिचान र समर्थन हुने तरिकाहरूमा नकारात्मक भावनाहरू व्यक्त गर्न सक्ने ठाउँ सिर्जना गर्नु किन महत्त्वपूर्ण छ?
- 2 स्याहार गर्ने शिक्षाशास्त्र सीमान्तकृत/अल्पसंख्यक समुदायका युवाहरूका लागि विशेष रूपमा किन महत्त्वपूर्ण हुन सक्छ?
- 3 युवाहरूसँग सुरक्षित, स्याहार गर्ने सम्बन्धहरू निर्माण गर्नका लागि अभ्यासकर्ताहरूले के थाहा पाउनुपर्छ, के गर्नुपर्छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

स्याहार गर्ने अभ्यासकर्ताहरू

हामीले (युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरू) ले हाम्रो अनुसन्धानको एक भागको रूपमा अभ्यासकर्ताहरूसँग अन्तर्वार्ता लिएका छौं। हामीले हाम्रा अभ्यासकर्ताहरूले हामीलाई “सिकाउन” चाहेका कुराहरूमा मात्र नभई युवाहरू (उहाँहरूको अभ्यासहरू) सँग संलग्न हुने तरिकाहरूमा केन्द्रित हुनुहुन्छ भन्ने पत्ता लागायौं। उदाहरणका लागि, उहाँले युवाहरूलाई कसरी समर्थन गर्नुहुन्छ भनी Deb ले हामीलाई भन्नुभयो:



मैले सिक्न र बढ्न र अन्वेषण गरेर सुरक्षित ठाउँ प्रदान गरेर युवाहरूलाई मद्दत गर्ने प्रयास गर्छु।

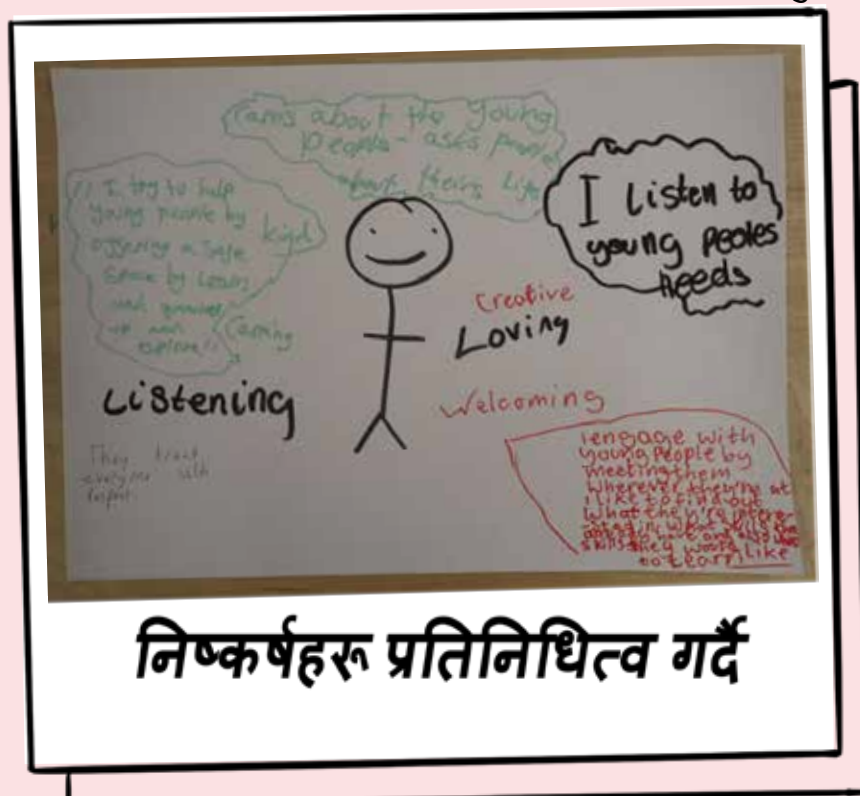
Deb, अभ्यासकर्ता

उहाँले हामीलाई युवाहरूसँग पहिले नै भएका सीप र ज्ञानको कदर गर्नुहुन्छ भन्ने पनि बताउनुभयो:

म युवाहरु जहाँ हुनुभए पनि उहाँहरुसँग भेटेर संलग्न हुन्छु। म उहाँहरुलाई कुन सीपहरुमा रुचि राख्नुहुन्छ, उहाँहरुसँग पहिले नै कुन सीपहरु छन् र उहाँहरु कुन सीपहरु सिक्न चाहनुहुन्छ भनेर पत्ता लगाउन चाहन्छु।

Deb, अभ्यासकर्ता

हामीले युवाहरूलाई उहाँहरूले एक राम्रो अभ्यासकर्ता बनाउन के सोच्नुहुन्छ भनी पनि सोध्यौं। तलको छवि (चित्र 7) ले हाम्रो अनुसन्धान निष्कर्षहरूको प्रतिनिधित्व गर्दछ - बीचमा भएका शब्दहरू ती विशेषताहरू हुन् जुन हामी र अन्य युवाहरूले राम्रो अभ्यासकर्ता (दयालु, रचनात्मक, मायालु, स्वागत गर्ने, सुन्ने, हेरचाह गर्ने) बनाउँछन् भन्ने सोच्छौं र उहाँहरूले गर्ने कार्यहरू वरपरका बुलबुलेहरू हुन्:



केस अध्ययन 2.8

समतामूलक अध्यापनलाई समर्थन गर्न महत्वपूर्ण आलोचनात्मक प्रतिबिम्बिक अभ्यास इम्बेड गर्दै



मेकरस्पेस M समतामूलक अभ्यासलाई निरन्तरता दिन र बृद्धि गर्न दुवै इच्छुक हुनुहुन्छ र यसको नेतृत्वले महत्वपूर्ण प्रतिबिम्बिक अभ्यासलाई इम्बेड गर्ने र मुख्य प्रवाहमा ल्याउने निर्णय उहाँहरूको उद्देश्यका लागि महत्वपूर्ण थियो। उहाँहरूले आलोचनात्मक रूपमा आफ्नो युवा शिक्षाशास्त्रसँगै प्रतिबिम्बित गर्ने निर्णय गर्नुभयो। यो गर्नका लागि, उहाँहरूले दुईवटा उपकरणहरू प्रयोग गर्नुभयो: [समानता कम्पास](#) र अनौपचारिक STEM सिकाइ कार्यक्रमहरूमा युवाहरूसँग कसरी अधिकार साझेदारी गर्ने भन्नेबारे एउटा [संक्षिप्त](#)।

उहाँहरूले हालैको रोबोटिक्स कार्यशालामा छलफल गर्न सहजकर्ता, वरिष्ठ कर्मचारी, प्रशासक र युवाहरूलाई एकसाथ ल्याउनुभयो। बैठक अघि कार्यशालाको भिडियो रेकर्ड गरी सबै सहभागीहरूसँग साझा गरिएको थियो। बैठकमा, सहभागीहरूले सामूहिक रूपमा आफूले के राम्रो भएको महसुस गर्नुभयो, उहाँहरूले मुख्य चुनौतीहरू के देख्नुभयो र के सुधार गर्न सकिन्छ भनेर प्रतिबिम्बित गर्नुभयो।

उहाँहरूले कार्यशालाको विशेष पक्षहरूमा समतामूलक लेन्समार्फत आफ्नो ध्यान केन्द्रित गर्नुभयो। उपकरणहरूमा विस्तृत प्रतिबिम्बिक प्रश्नहरू प्रयोग गरेर, उहाँहरूले सामूहिक रूपमा धेरै क्षेत्रहरू पहिचान गर्नुभयो जुन राम्रो भयो, जसमा सहजकर्ताको स्वागत र आरामदायी व्यक्तिगत शैलीका बारेमा सकारात्मक टिप्पणीहरू र कार्यशालामा समान संख्यामा पुरुष र महिला सहभागीहरू हुनुहुन्थ्यो।

उहाँहरूले केही चुनौतीहरू पनि पहिचान गर्नुभयो, जस्तै: कार्यशालाका युवाहरू युवतीहरूभन्दा बढी उत्सुक र उत्साही देखिनुहुन्थ्यो; ठाउँ वरिपरि आन्दोलनको कमी (धेरै गतिविधिहरू टेबलमा बस्नुभएका सहभागीहरूसँग सञ्चालन गरिएको थियो); कम्प्युटर नभएका दुई युवतीहरूको कम संलग्नता (धेरै सत्र गतिविधिहरू कम्प्युटरमा आधारित थिए); र डेलिभरि को उपदेशात्मक शैली जहाँ सहजकर्तासँग डेलिभर गर्न धेरै सामग्रीहरू थिए र त्यहाँ युवाहरूलाई सहजकर्ताको सामग्री वा कार्य-सम्बन्धित प्रश्नहरूको जवाफ दिई योगदान गर्ने धेरै अवसरहरू थिएनन्।

एकसाथ, बैठक सहभागीहरूले सुधारका लागि धेरै क्षेत्रहरू पहिचान गर्न उपकरणहरू प्रयोग गर्नुभयो, जसमा: कार्यशालाहरूको सह-डिजाइन ल्याउनका लागि अवसरहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्ने; सम्पत्तिमा आधारित दृष्टिकोणहरूको थप नियमित प्रयोग गर्न सहजकर्ताहरूलाई सहयोग गर्ने; र सबै सहभागीहरूसँग सहभागी हुन आवश्यक उपकरण/प्रविधिमा पहुँच छ भनी सुनिश्चित गर्ने समावेश छ। उहाँहरूले आफ्नै अधिकारमा लक्ष्य वा 'गन्तव्य' हुनुको सट्टा कार्यशालासँग सम्बन्धित सामग्री र सीपहरू युवाहरूको पहिचान, आवश्यकता र जीवनलाई सहायता गर्ने साधन बन्न सक्नका लागि, उहाँहरूले कार्यक्रममा डेलिभरी मानसिकता परिवर्तन गर्ने एक व्यापक इच्छा पनि पहिचान पनि गर्नुभयो। नतिजाको रूपमा, टोलीले कार्यशालाको फोकसलाई पुनः काम गर्ने निर्णय गर्नुभयो, 'स्पष्टीकरण/बताउने' को मात्रा घटाउँदै र युवाहरूलाई दुबै कार्यशाला सामग्रीको सम्बन्धमा र यसको ढाँचा, वितरण र निर्देशनमा उहाँहरूका आफ्नै विचार र प्रश्नहरू साझा गर्न र अन्वेषण गर्न थप समय छुट्याउनुभयो।

सबै कर्मचारीहरूले सामूहिक प्रतिबिम्बिक सत्रलाई मूल्यवान पाउनुभयो र आ-आफ्नो सत्र र कार्यक्रमहरूका बारेमा जानकारी दिने विचारहरू लिएर आउनुभयो। उहाँहरूले नियमित सामूहिक प्रतिबिम्ब बैठकहरू सेट गर्नुभयो, जसले उहाँहरूले आफ्नो कार्यक्रमहरूका गुणस्तर र समानता दुबै बढाएको पाउनुभयो र उहाँहरूलाई आफ्नो अभ्यासलाई निरन्तरता दिन सक्षम बनाउनुभयो।

तपाईंले जति धेरै समानता-उन्मुख शैक्षिक दृष्टिकोण प्रयोग गर्नुहुन्छ, त्यति नै तपाईंले युवाहरूका लागि यो कति प्रभावकारी छ भन्ने महसुस गर्नुहुन्छ। उहाँहरूले जता ततै (अनलाइन वा कुनै अन्य पाठ्यक्रम) बाट मेशिन, कोडिङ आदिको 'कडा सीपहरू' सिक्न सक्नुहुन्छ, तर उहाँहरूका लागि यी मानिसहरूसँगको अन्तरक्रिया, विचारहरू आदान-प्रदान गर्नु र आफैं हुनु धेरै मूल्यवान छ।

आफैं हुनु भनेको त्यस्तो चीज हो जुन युवाहरूले परम्परागत विद्यालयमा सिक्न सक्नुहुन्न र यो सबैभन्दा कठिन भाग हो भन्ने मलाई लाग्छ। मैले कायहरू गर्न सक्षम छु भनी आफैंलाई मनाउन कठिन छ, त्यसैले मलाई उहाँहरूले यस कार्यक्रमबाट टाढा लैजानुहुन्छ भन्ने आशा छ। परियोजनाको अन्त्य हुनु अघि, उहाँहरू बोल्न सक्षम हुनु हुने छ, 'तपाईंलाई के थाहा छ - मैले के गरेँ भन्नेमा मलाई गर्व छ, मलाई आफैं हुन मनपर्छ र म आफैंको राम्रो संस्करण बन्न चाहन्छु'।

यसले उहाँहरूको जीवन, भविष्यका छनौट र पेशागत अवसरहरूमा धेरै प्रभाव पार्ने छ - विशेष गरी केटीहरू!

Yashoda, अभ्यासकर्ता



प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू 2.8

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 तपाईं यस केस अध्ययनबाट कुन-कुन अन्तरदृष्टिहरू मेकरस्पेसका लागि तिनीहरूको सत्र प्रतिबिम्बको समयमा, साथै तिनीहरूको वृद्धिका लागि योजनाहरूलाई आकार दिनका लागि सबैभन्दा लाभदायक थियो भन्ने विचार गर्नुहुन्छ?
- 2 तपाईंको आफ्नै मेकरस्पेसमा नियमित, सामूहिक आलोचनात्मक प्रतिबिम्ब इम्बेड गर्न तपाईंले के विचार गर्न आवश्यक छ?

प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

क्रियाकलाप 2.6:

तपाईंको सत्रहरूमा समानुपातिक शिक्षाशास्त्र इम्बेड गर्दै

आलोचनात्मक व्यावसायिक प्रतिबिम्बमा संलग्न हुनु समतामूलक अभ्यासको अमूल्य अंश हो। यो गतिविधि वन-अफको रूपमा गर्न सकिन्छ, तर दोहोर्याउँदा सबैभन्दा शक्तिशाली हुन्छ, नियमित 'बानी' बन्ने।

को: एक वा बढी अभ्यासकर्ताहरू

समय: 5 देखि 10 मिनेटसम्म

स्रोतहरू: प्रिन्टेड वा अनलाइन संस्करण कार्यशाला [प्रतिबिम्बित पाना - परिशिष्ट E.2](#) मा समान शिक्षाशास्त्र

के गर्ने:

1. तपाईंले युवाहरूका लागि चलाइरहनुभएको सत्रहरूमध्ये एउटा अवलोकन गर्न तपाईंका सहकर्मीहरूलाई आमन्त्रित गर्नुहोस् (यो सत्रहरूको शृंखला हुन सक्छ)।
2. सत्र अवलोकन गरेपछि, कार्यशाला प्रतिबिम्ब फारम ([परिशिष्ट E.2](#)) को प्रयोग गरेर के राम्रो भयो र शिक्षाशास्त्रमा समानताको सन्दर्भमा के सुधार गर्न सकिन्छ भनेर प्रतिबिम्बित गर्न 5 देखि 10 मिनेट लिनुहोस्।
3. त्यसै गरी, अन्य सहकर्मीहरूद्वारा सञ्चालित अन्य सत्रहरू अवलोकन गर्नुहोस् र उहाँहरूको समानतामूलक अभ्यासहरूमा आलोचनात्मक रूपमा प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्।
4. एकअर्काको अभ्यासको सहकर्मी अवलोकनहरू प्रयोग गर्दै, राम्रोसँग काम गरिरहेका समान शिक्षाका क्षेत्रहरू र थप विकास आवश्यक पर्ने क्षेत्रहरूसँगै प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्।

थप स्रोतहरू

- सिकाइ वातावरणमा अख्तियारको भूमिका र थप न्यायोचित अधिकार बाँडफाँड कसरी गर्ने भन्नेबारे जान्नुहोस् - [YESTEM परियोजना संक्षिप्त](#)
- युवाहरूको STEM सिकाइलाई समर्थन गर्न मूल समतामूलक अभ्यासहरूको सूची - समतामूलक अभ्यास टुलकिट - [YESTEM परियोजना](#)
- समानता कम्पास प्रयोग गर्ने शिक्षकहरूका लागि आलोचनात्मक प्रश्नहरूको सूची - [समान कम्पासको शैक्षिक संस्करण](#)
- स्पेसहरू बनाउने 1 - दृष्ट्यात्मक सारांश 4: [स्याहार शिक्षाशास्त्र र सम्बन्धहरूलाई बढावा दिँदै](#)



चरण 3: मूल्याङ्कन गर्नुहोस्



चरण 3: मेकरस्पेसहरूमा युवाहरूसँग समतामूलक अभ्यासहरू सुधार गर्न जारी राख्न तपाईंले आफ्नो कार्यक्रमहरू कसरी मूल्याङ्कन गर्न सक्नुहुन्छ भनेर मूल्याङ्कन गर्नुहोस्।

यस चरणमा, हामीले विभिन्न मूल्याङ्कन उपकरणहरू प्रस्तुत गर्दछौं जुन तपाईंले आफ्नो मेकरस्पेस कार्यक्रमहरूमा युवाहरूका लागि समान परिणामहरूको मूल्याङ्कन गर्न प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ। यस खण्डमा भएका केस अध्ययनहरूले यी उपकरणहरूलाई व्यवहारमा कसरी प्रयोग गर्न सकिन्छ र तपाईंले युवाहरूसँग सह-विकास मूल्याङ्कन सहित मूल्याङ्कनका लागि आफ्नो रचनात्मक समाधानहरू कसरी विकास गर्न सक्नुहुन्छ भनेर देखाउँछ। तपाईंले हाल प्रयोग गर्नु हुने मूल्याङ्कन उपकरणहरूमा प्रतिबिम्बित गर्न र नयाँ विचारहरूको परीक्षण गर्न गतिविधिहरूमा संलग्न हुनुहोस्। तपाईंको यात्रा यस चरण पछि समाप्त हुँदैन भन्ने कुरा महत्त्वपूर्ण छ। समतामूलक मूल्याङ्कनमार्फत आफूले विकास गरेको बुझाइलाई कसरी कार्यान्वयन गर्नुहुन्छ, तपाईंका मेकरस्पेस कार्यक्रमहरूलाई थप समतामूलक लक्ष्यतर्फ विकास गर्न जारी राख्न महत्त्वपूर्ण छ। हामी तपाईंले यो खण्ड पढ्दा मूल्याङ्कनका लागि आफ्ना विचारहरू रेकर्ड गर्न [अर्को चरण तालिका](#) प्रयोग गर्नुहोस् भन्ने सुझाव दिन्छौं।

समान स्थान र परिणामहरू

मूल्याङ्कन मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताहरूको कामको एक महत्त्वपूर्ण भाग हो।

यस मोड्युलमा हामीले तपाईंलाई आफ्नो अभ्यासको मूल्याङ्कन गर्न र तपाईंको ठाउँ र कार्यक्रमहरूले समानतातर्फ कतिपय प्रगति गरिरहेको छ भनेर बुझ्न मद्दत गर्ने जानकारी र उपकरणहरू प्रदान गर्दछौं। कुनै पनि मूल्याङ्कनको पहिलो चरण तपाईंले के पत्ता लगाउन चाहनुहुन्छ भन्नेबारे सोचेर सुरु हुन्छ। मेकिंग स्पेस परियोजनामा, हामीले मेकरस्पेस अभ्यास र वातावरणहरूलाई समतामूलक रूपमा लिएको आयातन मापन गर्न र समतामूलक परिणामहरू प्राप्त भइरहेका छन् कि छैनन् भनी हेर्न चाहन्छौं। समानुपातिक परिणामहरू भन्नाले हामीले STEM को रूपमा 'गणना' वा STEM मा को हो भन्ने परम्परागत वा रूढीवादी धारणाहरूलाई चुनौती दिने नतिजाहरू भन्दछौं र STEM मा कम प्रतिनिधित्व भएका व्यक्ति र समुदायहरूका लागि लाभहरूको परिणाम हो ([परिशिष्ट A: हेर्नुहोस् समतामूलक युवा परिणाम फ्रेमवर्क](#))। समतामूलक स्थान र परिणामहरूको मूल्याङ्कनलाई समर्थन गर्न हामीले दुईवटा उपकरणहरू सिर्जना गरेका छौं: मेकरस्पेस अभ्यासहरू र समग्र वातावरणलाई हेर्ने समान सर्वेक्षण ([परिशिष्ट F हेर्नुहोस्](#)) र कार्यक्रमहरूको समान परिणामहरूमा केन्द्रित भएको 'द्रुत जाँच' पूर्व र पोस्ट प्रश्नावली ([Appendix G हेर्नुहोस्](#))। थप रूपमा, तपाईंले आफ्नो (वा तपाईंका सहकर्मीहरूको) सत्रहरू अवलोकन गर्न सक्नुहुन्छ र कसरी दैनिक शैक्षिक अभ्यासहरूले समानुपातिक युवा परिणामहरूलाई समर्थन गर्दछ भनेर अन्वेषण गर्न सक्नुहुन्छ ([परिशिष्ट E.1](#))।

मूल्याङ्कन उद्देश्यहरू सामान्यतया तपाईंले कार्यक्रम वा गतिविधिबाट हासिल गर्न चाहनुभएको कुरासँग जोडिएको हुन्छ, त्यसैले यसलाई सुरुदेखि नै विचार गर्नु महत्त्वपूर्ण छ। तपाईं समतामूलक अनुभव र परिणामहरूका लागि लक्ष्य गर्दै हुनुहुँदा, यी मापन तपाईंको मूल्याङ्कनको केन्द्रबिन्दु हुने छ। मूल्याङ्कनमा पुग्ने कुनै पनि 'सही तरिका' छैन र सहभागीहरूको आवाज र दृष्टिकोणलाई सम्मानपूर्वक समाते, तापनि समतामूलक ढङ्गले मूल्याङ्कन सञ्चालन गर्न विभिन्न विधिहरू प्रयोग गर्न सकिन्छ। त्यसैगरी, तपाईंले आफ्नो सहभागीहरूका लागि सबैभन्दा राम्रो काम गर्नका लागि विचार गर्न चाहनु हुने छ। ([परिशिष्ट F.1 हाम्रो मेकरस्पेस साझेदारहरूले आफ्ना युवाहरूका लागि समान सर्वेक्षणलाई कसरी अनुकूलन गर्नुभयो भनी हेर्नुहोस्](#))।

केस अध्ययन 3.1

मूल्याङ्कनसँग सुरु गर्दै



मेकरस्पेस E ले धेरै वर्षदेखि युवाहरूसँग सत्रहरू चलाउँदै आएको थियो तापनि उहाँहरूका लागि मूल्याङ्कन अपेक्षाकृत नयाँ थियो। कार्यक्रमका प्रतिनिधिहरूले मूल्याङ्कनलाई आफ्नो अभ्यासमा समावेश गर्न चाहनुहुन्थ्यो, तर कहाँबाट सुरु गर्ने भनेर उहाँहरू अनिश्चित हुनहुन्थ्यो। अनलाइन मूल्याङ्कन जानकारी हेरेपछि, उहाँहरूले सत्रको अन्त्यमा युवा मानिसहरूबाट प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्न, साधारण मूल्याङ्कन स्केल गतिविधिका साथ सुरु गर्ने निर्णय गर्नुभयो।

मेकरस्पेस E ले धेरै वर्षदेखि युवाहरूसँग सत्रहरू चलाउँदै आएको थियो तापनि उहाँहरूका लागि मूल्याङ्कन अपेक्षाकृत नयाँ थियो। कार्यक्रमका प्रतिनिधिहरूले मूल्याङ्कनलाई आफ्नो अभ्यासमा समावेश गर्न चाहनुहुन्थ्यो, तर कहाँबाट सुरु गर्ने भनेर उहाँहरू अनिश्चित हुनहुन्थ्यो। अनलाइन मूल्याङ्कन जानकारी हेरेपछि, उहाँहरूले सत्रको अन्त्यमा युवा मानिसहरूबाट प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्न, साधारण मूल्याङ्कन स्केल गतिविधिका साथ सुरु गर्ने निर्णय गर्नुभयो। उहाँहरूले फिलप चार्टमा दुई मूल्याङ्कन स्केलहरू कोर्नुभयो र उहाँहरूले बाहिर निस्कने क्रममा, सहभागीहरूलाई सत्र (स्केल 1) कत्तिको रमाइलो गर्नुभयो र (स्केल 2) बाट केही सिक्नुभयो भनेर अङ्कित गर्ने कलमको प्रयोग गर्न अनुरोध गर्नुभयो।



पछिका प्रतिक्रियाहरू हेर्दा, कर्मचारीले धेरैजसो युवाहरूले सत्रको आनन्द उठाउनुभएको थियो र उहाँहरूले यसबाट केही सिकेको महसुस गर्नुभएको थियो। जबकि यो एक उपयोगी सुरुवात बिन्दु थियो, उहाँहरूले महसुस गर्नुभयो कि कार्यक्रम कसरी सुधार गर्ने र यसको बल र कमजोरीहरू बुझ्नका लागि उहाँहरूलाई थप जानकारी आवश्यक छ। उदाहरणका लागि, उहाँहरू जान्न चाहनुहुन्थ्यो कुन कार्यशाला कार्यक्रमहरू सहभागीहरूले बढी वा कम रोचक र/वा सम्बन्धित पाउनुभएको थियो। आफ्नो मूल्याङ्कन विस्तार गर्न, उहाँहरूले कार्यशाला प्रतिबिम्ब पाना अपनाउनुभयो ([परिशिष्ट E.1 हेर्नुहोस्](#))। यस पानाले उहाँहरूलाई सत्र र कार्यक्रम उद्देश्यहरूसँग सम्बन्धित सत्रको संरचित अवलोकनहरू रेकर्ड गर्न मद्दत गर्यो। उहाँहरूले यी पानाहरू साप्ताहिक कर्मचारी बैठकहरूमा प्रयोग गर्नुहुन्थ्यो उहाँहरूको आफ्नै अभ्यास र सुधारहरू प्रतिबिम्बित गर्न जुन उहाँहरूले आगामी सत्रहरू र समग्र कार्यक्रममा गर्न सक्नुहुन्छ। पानाले प्रगतिको रेकर्डको रूपमा पनि काम गर्‍यो र कर्मचारीलाई कार्यक्रमको कथा सिर्जना गर्न, सहभागी संख्याहरू लग गर्न र गतिविधिहरूको ह्याक राख्न मद्दत गर्‍यो।

त्यसपछि, टोलीले अन्य मूल्याङ्कन उपकरणहरू पनि प्रयास गर्न थाल्यो। उहाँहरूले युवा परिणामहरू कब्जा गर्नका लागि पूर्व- र पोस्ट-कार्यक्रम द्रुत जाँच सर्वेक्षणहरू ([परिशिष्ट G हेर्नुहोस्](#)) प्रस्तुत गर्नुभयो र विभिन्न रचनात्मक मूल्याङ्कन विधिहरू प्रयोग गर्न थाल्नुभयो ([परिशिष्ट H हेर्नुहोस्](#))। उदाहरणका लागि,



युवाहरूले सत्रमा स्वागत र सहज महसुस गरे कि भएन भनेर पत्ता लगाउन, उहाँहरूले 'भाँडोमा ढुङ्गाहरू' गतिविधि प्रयोग गर्नुभयो। सत्रको अन्त्यमा युवाहरू कोठाबाट बाहिर निस्कँदा, उहाँहरूले फरक लेबल गरिएको जारहरू मध्ये एउटामा आफ्नो संगमरमर राखेर सत्रमा उहाँहरूलाई स्वागत छ वा छैन भनेर संकेत गर्नुभयो। जारहरू ढाकिएको थियो, त्यसैले उहाँहरूका साथीहरूले कसरी मतदान गर्नुभयो भनेर कसैले देख्न सक्नुभएन। यसले टोलीलाई केही अन्तरदृष्टि प्रदान गर्‍यो र त्यसपछि उहाँहरूले 'हेड-ह्यान्ड्स-हार्ट' गतिविधि प्रयास गर्नुभयो। कागजको ठूलो पानामा एक व्यक्तिको सिल्हट कोरिएको थियो र युवाहरूलाई पोस्ट-इट नोटहरू दिइयो, जसमा उहाँहरूले सत्र (हेड) बाट के सिकेको महसुस गर्नुभयो, सत्र (हृदय) बारे उहाँहरूले के महसुस गर्नुभयो उहाँहरूले लेख्न सक्नुहुन्थ्यो र उहाँहरू फलोअप (हातहरू) का लागि अर्को के गर्न चाहनुहुन्छ।

टोलीले यी मूल्याङ्कन गतिविधिहरू तुलनात्मक रूपमा छिटो, अव्यवस्थित र सत्रमा एकीकृत गर्न सजिलो भएको पाउनुभयो। प्रतिबिम्बित संग संयुक्त, उहाँहरूले भविष्य मूल्याङ्कनका लागि मेकरस्पेसलाई राम्रो आधारमा सेट गर्नुभयो।

प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू 3.1

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 सहभागी युवाहरूका साथै चिकित्सकहरूबाट प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्न किन महत्त्वपूर्ण छ? डाटाका यी प्रत्येक स्रोतहरूले कुन फरक अन्तरदृष्टि ल्याउन सक्छ?
- 2 मेकरस्पेस E (उदाहरण मूल्याङ्कन स्केलमा थोप्लाहरू राख्ने) द्वारा प्रयास गरिएका सरल मूल्याङ्कन उपकरणहरू प्रयोग गर्नुका फाइदा र बेफाइदाहरू के हुन्?
- 3 तपाईंको ठाउँमा कार्यक्रमका बारेमा सोच्दै, माथि वर्णन गरिएका उपकरणहरू मध्ये कुन (रेटिङ स्केलहरू, जारमा ढुङ्गा, हेड-ह्यान्ड्स-हार्ट, पूर्व/पोस्ट द्रुत जाँच सर्वेक्षणहरू) उपयोगी/उपयुक्त हुन सक्छ?

केस अध्ययन 3.2

युवा-नेतृत्व मूल्याङ्कनतर्फ अधि बढ्दै छ



मेकरस्पेस F सँग साप्ताहिक युवा कार्यक्रम छ, जसले युवाहरूलाई (10- 15 वर्षका) डिजिटल उत्पादन प्रविधिहरू जस्तै लेजर कटिङ र 3-D प्रिन्टिङमा परिचय गराउँछ। अभ्यासकर्ताहरूले धेरै वर्षदेखि आफ्ना युवा कार्यक्रमहरू चलाउँदै र मूल्याङ्कन गरिरहनुभएको थियो, प्रायः रचनात्मक मूल्याङ्कन दृष्टिकोणहरू प्रयोग गर्दै। उहाँहरू युवाहरूलाई सह-डिजाइन र सम्भावित मूल्याङ्कन उपकरणहरूको परीक्षणमा समावेश गरेर आफ्नो अभ्यासलाई अझ अगाडि बढाउन चाहनुहुन्थ्यो।

सुरु गर्न, अभ्यासकर्ताहरूले युवाहरूसँग मूल्याङ्कन कार्यशालाहरूको श्रृंखला चलाउनुभयो। उहाँहरूले पहिले युवाहरूलाई मूल्याङ्कन उपकरणहरूका उदाहरणहरू (उदाहरण स्माइली फेस मूल्याङ्कन स्केल, आइकनहरू, नम्बर र शब्द स्केलहरू, रेखाचित्रहरू) परिचय गराए र उहाँहरूलाई आफ्नै मूल्याङ्कन फारमहरू डिजाइन गर्न आमन्त्रित गर्नुभयो ([हेर्नुहोस् मूल्याङ्कन पाना बनाउनका लागि युवाहरूको सुझाव मा page 87](#))। एकजना व्यवसायीले पछि प्रतिबिम्बित गरेपछि, युवाहरूले सत्रलाई मन पराए र 'वास्तवमै टाढा गए', 'सुन्दर' उपकरणहरूको दायरा उत्पादन गरे, जसमा रूख जहाँ युवा प्रतिबिम्बहरू पातहरूमा लेखिएको थियो, आयामहरूको मूल्याङ्कनका लागि शाखाहरू थपिएको थियो (छवीहरू। 8 र 9)।



युवा प्रतिबिम्ब 1



युवा प्रतिबिम्ब 2

अर्को कार्यशालामा, युवाहरूले अघिल्लो सत्रमा सिर्जना गरिएका मूल्याङ्कन उपकरणहरू प्रतिबिम्बित गर्नुभयो र विभिन्न उपकरणहरूका बारेमा आफूलाई के मन पर्यो र के मन परेन भनेर छलफल गर्नुभयो:



मेरो मनपर्ने अन्तिम [डाइंग प्रतिक्रिया] थियो किनभने तपाईंले यससँग झुल गर्नु हुने छ र तपाईंले के गर्नुभयो भनेर कोर्नुहोस्... कहिलेकाहीँ तपाईंले के महसुस गरिरहनुभएको छ भनेर शब्दहरूमा व्याख्या गर्न गाह्रो हुन्छ तर तपाईंले यसलाई झुल गर्नुभयो भने, यो सजिलो हुन्छ।

Irena, युवाहरू

मलाई यो लेखन सजिलो लाग्छ। मलाई लाग्छ कि यसलाई कोर्ने विकल्प पाउनु राम्रो हो तर उहाँहरूले 'केवल यसलाई कोर्नुहोस्' भन्नुहुन्छ, मलाई थाहा छैन - मार्कर पेनले चित्र बनाउन त्यति सजिलो छैन!

Malik, युवाहरू



युवा मानिसहरूको प्राथमिकताहरू फरक हुँदा (उदाहरण कागज बनाम अनलाइन उपकरणहरू जसले कागजलाई बर्बाद गर्नुहुँदैन, फारमहरू बनाम पोस्ट-इट नोटहरू, रेखाचित्र बनाम लेखन), सहभागीहरू मूल्याङ्कनको महत्त्वमा सहमत हुनुभयो र यो छिटो र सजिलो हुन आवश्यक छ। सत्रको अन्त्यमा, सहभागीहरूले भविष्यका सत्रहरूमा लागू हुने छ वटा मनपर्ने मूल्याङ्कन उपकरणहरूका लागि मतदान गर्नुभयो अन्तिम कार्यशाला छनोट गरिएका छ वटा उपकरणहरूमा केन्द्रित थियो, जुन अन्तरिक्षमा नियमित सत्र पछि परीक्षण गरिएको थियो, युवाहरूको फराकिलो समूहलाई पोस्ट-इट नोटहरू मार्फत प्रतिक्रिया दिन र उहाँहरूको मनपर्ने उपकरणहरूमा मतदान गर्न आमन्त्रित गर्नुभयो। सहभागीहरूले किन निश्चित उपकरणहरूलाई प्राथमिकता दिनुभयो र उपकरणहरूको फाइदा र बेफाइदाहरू के हुन् भनेर बुझ्नका लागि यो एक चिन्तनशील छलफल पछि पछ्याइएको थियो।

यस प्रक्रिया मार्फत, मूल्याङ्कन उपकरणहरूको दायरा विकसित र रोजगारी गरियो। कहिलेकाहीँ उपकरणहरू मात्रात्मक थिए (जस्तै सर्वेक्षण र मूल्याङ्कन पानाहरू) तर प्रायः उहाँहरू गुणात्मक र रचनात्मक दृष्टिकोणहरू सहित यात्रा म्यापिङ, फोटोग्राफी, फिल्म निर्माण, जर्नलिङ र प्रतिबिम्बित छलफलहरू थियो। कर्मचारीले पत्ता लगाउनुभयो कि यी विधिहरू न्यून रूपमा गर्ने हस्तक्षेपकारी र कार्यान्वयन गर्ने द्रुत रूपमा आयामहरूको दायरामा युवाहरूको परिप्रेक्ष्य कब्जा गर्दै, समृद्ध र उपयोगी मूल्याङ्कन डाटा प्रदान गर्दै। मेकरस्पेसले यी दृष्टिकोणहरूलाई उहाँहरूको सामान्य मूल्याङ्कन दृष्टिकोणमा इम्बेड गरेको छ र सङ्कलन गरिएको डाटाको विश्लेषण र व्याख्या गर्न युवाहरूलाई संलग्न गराउने योजना बनाएको छ।

प्रतिबिम्ब प्रश्नहरू 3.2

व्यक्तिगत रूपमा वा सहकर्मीहरूसँग आफ्नै मेकरस्पेसमा प्रतिबिम्बित गर्न निम्न प्रश्नहरू प्रयोग गर्नुहोस्:

- 1 युवाहरूसँग सह-विकास मूल्याङ्कनका फाइदाहरू के हुन्? उदाहरणका लागि, यसले तपाईंको ठाउँ, कार्यक्रम वा युवाहरूलाई कसरी फाइदा गर्छ?
- 2 यस तरिकामा काम गर्दा केही चुनौतिहरू के छन्?
- 3 मामिला अध्ययनमा, युवाहरू डाटा सङ्कलन गर्ने तरिकाहरू विकास गर्नमा संलग्न हुनुहुन्थ्यो। उहाँहरू कसरी मूल्याङ्कन प्रक्रियाको अन्य चरणहरूमा संलग्न हुन सक्नुहुन्छ?

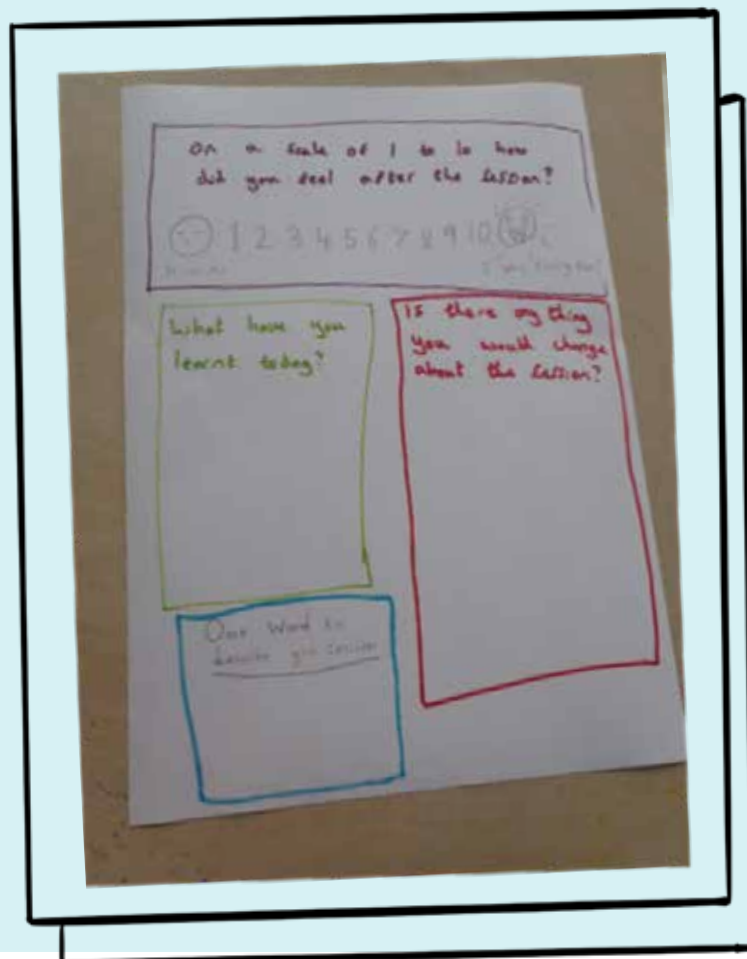
प्रतिबिम्बित गर्न स्पेस

मूल्याङ्कन पाना बनाउनका लागि युवाहरूका सुझावहरू

सत्रको अन्त्यमा हामीले (युवाहरू) गर्न चाहेको अन्तिम कुरा भनेको लामो मूल्याङ्कन गतिविधि हो - हामी छिटो, सरल र तपाईंले धेरै सोच्नु नपर्ने काम गर्न चाहन्छौं। यहाँ एक मूल्याङ्कन पाना सिर्जना गर्नेका बारे हाम्रा सुझावहरू छन् जुन युवाहरूले वास्तवमा गर्न चाहनुहुन्छ:

- 1** जवाफको परिक्रमा गर्ने वा एउटा शब्द लेख्ने विकल्पहरू बनाउनुहोस्। यी प्रश्नहरू सजिलो, छिटो छन् र यसले सानो कुराबाट धेरै देखाउँछ।
- 2** यसलाई रंगीन र रोचक बनाउनुहोस् - यो कस्तो देखिन्छ महत्त्वपूर्ण छ।
- 3** यसलाई छोटकरीमा राख्नुहोस्। हामीलाई लाग्छ कि पाँचवटा छोटो प्रश्नहरूले राम्रो काम गर्छ वा तपाईंसँग थोरै लामो प्रश्नहरू हुन सक्छन्।
- 4** लामो उत्तर लेख्ने विकल्प दिनुहोस्। त्यसोभए, मानिसहरूसँग धेरै भन्न छन् भने, उहाँहरूले गर्न सक्नुहुन्छ तर उहाँहरू थकित हुनुहुन्छ भने, उहाँहरूले गर्न आवश्यक छैन।
- 5** मानिसहरूलाई उहाँहरूको उत्तरहरू कोर्न वा लेख्न दिनुहोस् - केही मानिसहरूले लेख्न सजिलो पाउँनुहुन्छ र अरुहरूले कोर्न सजिलो पाउँनुहुन्छ।

हामीले एउटा सत्रका लागि बनाएको मूल्याङ्कन पाना यहाँ छ (fig. 10) - हामीले मानिसहरूलाई जवाफ दिन विभिन्न प्रकारका प्रश्नहरू बनाउन खोज्यौं र यसलाई अझ आकर्षक बनाउन रङ्गीन बाकसहरू प्रयोग गर्यौं:



क्रियाकलाप 3.1:

हालको मूल्याङ्कन अभ्यास

तपाईंले प्राप्त गर्न खोज्नुभएका परिणामहरू मूल्याङ्कनका सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण चालकहरू मध्येका हुन्। यो गतिविधिले तपाईंलाई के मापन गर्दै हुनुहुन्छ र किन भनी प्रतिबिम्बित गर्न मद्दत गर्ने छ। यो व्यक्तिगत रूपमा गर्न सकिन्छ तर कर्मचारीका अन्य सदस्यहरूसँग सामूहिक रूपमा छलफल गर्दा अझ प्रभावकारी हुन सक्छ।

को: एक वा बढी अभ्यासकर्ताहरू

समय: 1 घण्टा

स्रोतहरू: तपाईंको स्पेसमा प्रयोग गरिएको हालको मूल्याङ्कन उपकरण (छापिएको वा डिजिटल) र यसलाई एनोटेट गर्ने माध्यमहरू

के गर्ने:

1. तपाईंको हालको मूल्याङ्कन उपकरणहरू मध्ये कुनै एक छान्नुहोस् (उदाहरण प्रतिक्रिया फारम)।
2. तपाईंले यसका साथ मापन गर्न चाहनुभएको परिणामहरूका साथ फारम एनोटेट गर्नुहोस्। (केही मानिसहरूलाई फारमको ठूलो प्रतिलिपि छापन र परिणामहरू एनोटेट गर्न पोस्ट-इट नोटहरू प्रयोग गर्न सजिलो लाग्छ)। तपाईंले यो गर्नुहुँदा, तपाईंले यी नतिजाहरू कब्जा गर्न किन लक्ष्य राख्नुभएको छ भनेर छलफल/प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्?
3. त्यसपछि एनोटेड नतिजाहरूले समन्यायिक नतिजाहरू प्रतिबिम्बित गर्ने हदसम्म विचार गर्नुहोस्। तपाईं समतामूलक युवा परिणामहरू फ्रेमवर्क पाउन ([परिशिष्ट A](#)) हेर्नु उपयुक्त हुन सक्छ।
4. थप समन्यायिक नतिजाहरू खिच्नका लागि तपाईंले प्रश्नमा रहेको मूल्याङ्कन उपकरणलाई कसरी र कहाँ अनुकूलन गर्न सक्नुहुन्छ भनी पहिचान गर्न अर्को राउन्ड एनोटेशन (उदाहरण फरक रडमा) प्रयोग गरी छलफल/प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्।
5. तपाईं आफ्नो कार्यक्रमको उद्देश्यका लागि एनोटेडेड समान परिणामहरूलाई सम्बन्धित गर्न चाहानुहुन्छ। यसले थप पङ्क्तिबद्धताका लागि अवसरहरू कत्तिको प्रस्ताव गर्न सक्छ?
6. गतिविधिलाई अझै विस्तार गर्नका लागि, तपाईं आफ्नो प्रतिबिम्बित र अन्तर्दृष्टि साझा गर्ने तरिकाहरू अन्वेषण गर्न चाहानुहुन्छ, उहाँहरूलाई प्रयोग गरी हालका कार्यक्रमहरूको समीक्षा र पुनरावृत्तिलाई सूचित गर्नुहोस्।

क्रियाकलाप 3.2:

एउटा उपकरण परीक्षण गर्दै

को: एक वा बढी अभ्यासकर्ताहरू

समय: 2 घण्टाभन्दा बढी

स्रोतहरू: : द्रुत जाँच सर्वेक्षण, समानता सर्वेक्षण, उपकरणहरू वा माध्यमहरू डेलिभर गर्न र छनौट गरिएको मूल्याङ्कन विधिबाट डाटा र प्रतिक्रिया कब्जा गर्ने।

के गर्ने:

1. पूर्व/पोस्ट पढ्नुहोस् द्रुत जाँच सर्वेक्षण र समानता सर्वेक्षण। यस स्रोतका परिशिष्टहरू मा तपाईंलाई यी दुई उपकरणहरू प्रयोग गर्न मद्दत गर्ने गाइडहरू छन्।
2. सहकर्मीहरूसँग, सम्भव छ भने, प्रयास गर्नका लागि यी उपकरणहरू मध्ये कुनै एक छान्नुहोस्, आवश्यक भएमा तपाईंको ठाउँ र कार्यक्रममा फिट हुनका लागि यसलाई अनुकूलन गर्नुहोस्।
3. दृष्टिकोण प्रयास गरिसकेपछि, यो कसरी गयो भनेर विचार गर्न संलग्नहरूसँग छलफलको व्यवस्था गर्नुहोस्, विचार गर्नुहोस्:
सहभागीहरूले कुन हदसम्म उपकरण प्रयोग गर्न सजिलो वा गाह्रो भएको पाउनुभयो?
किन?
तपाईं कुन हदसम्म कार्यक्रमको प्रवाहमा उपकरण फिट भएको महसुस गर्नुहुन्छ?
यसलाई थप प्रभावकारी बनाउन के परिवर्तन/सुधार गर्न आवश्यक छ?

थप स्रोतहरू

- मेकिंग स्पेसले (2022) इक्विटी सर्वेक्षणको निर्माणमा थप जानकारीका लागि मूल्याङ्कन खण्ड (pp 68- 72) 1 रिपोर्ट
- स्पेसहरू बनाउने 1 - दृष्ट्यात्मक सारांश 6: युवाहरूका लागि समानुपातिक परिणामहरूका बारेमा थप जानकारीका लागि, पुँजी सीपहरू र प्रगति, का साथसाथै मेकिंग स्पेस 1 रिपोर्ट (2022) (pp 78- 79) निर्माण गर्नुहोस्

क्रियाकलाप 3.3:

सह-उत्पादन मूल्याङ्कन

सह-उत्पादन मूल्याङ्कन - वा युवाहरूलाई उहाँहरूको आफ्नै मूल्याङ्कन उपकरणहरू डिजाइन गर्न समर्थन गर्नु - युवाको आवाज खिच्ने र युवाहरूको एजेन्सीलाई समर्थन गर्ने मात्र होइन तर मूल्याङ्कनको डिजाइन र वितरणमा समानतालाई इम्बेड गर्ने एक बहुमूल्य तरिका हो।

को: अभ्यासकर्ताहरू, युवाहरू

समय: 2 घण्टाभन्दा बढी

स्रोतहरू: तपाईंको ठाउँमा प्रयोग गरिएका हालको मूल्याङ्कन उपकरणका उदाहरणहरू; युवाहरूका विचारहरू रेकर्ड गर्न र साझा गर्नका लागि (जस्तै लिखित नोट, दिमाग नक्सा उपकरणहरू); अन्य मूल्याङ्कन दृष्टिकोणका उदाहरणहरू; विचार र विचारहरू रेकर्ड गर्न उपकरणहरू (जस्तै कलम, कागज, स्टिकर, कम्प्युटर)

के गर्ने:

1. युवाहरूसँग उहाँहरूको विचार र मूल्याङ्कनका अनुभवहरू पत्ता लगाउन छलफलको आयोजना गर्नुहोस्। तपाईंले हाल मूल्याङ्कनका लागि छलफल प्रम्प्टको रूपमा प्रयोग गर्नुहुने केही उपकरणहरू सङ्कलन र साझेदारी गर्न यो उपयोगी हुन सक्छ।
2. निम्नबारे सोच्दै युवाहरूको विचार रेकर्ड गर्नुहोस्:
विद्यमान उपकरणहरूले कार्यक्रमका बारेमा उहाँहरूको अनुभव र भावनाहरू खिच्ने गरेको उहाँहरूलाई कतिको महसुस हुन्छ?
के कुराले राम्रो काम गर्छ?
के छुटेको छ?
के कुरालाई बढी/कम विवरण चाहिन्छ?
अभ्यासकर्ताहरूले अन्तरिक्ष/कार्यक्रममा आफ्ना अनुभवहरूका बारेमा बुझ्न आवश्यक पर्ने सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण कुराहरू के के हुन् भनी सोच्नुहुन्छ?
कसरी यी सबै भन्दा राम्रो क्याप्चर गर्न सकिन्छ?
3. अवस्थित मूल्याङ्कन उपकरणहरू अनुकूलन वा परिवर्तन गर्न र/वा नयाँहरूलाई सिर्जना गर्न युवाहरूलाई आफ्ना विचार र डिजाइनहरू साझा गर्न आमन्त्रित गर्नुहोस्। तपाईंले रचनात्मक दृष्टिकोणहरू (परिशिष्ट H), द्रुत जाँच प्रतिक्रिया फारमहरू (परिशिष्ट G) वा इक्विटी सर्वेक्षण (परिशिष्ट F) जस्ताबाट उहाँहरूसँग विभिन्न मूल्याङ्कन दृष्टिकोणहरूका केही उदाहरणहरू साझेदारी गर्न मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ।
4. युवाहरूलाई सह-उत्पादित उपकरणहरू प्रयोग गर्न, प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्न र अर्को संस्करण विकास गर्न प्रयोग गर्न सहायता गर्नुहोस्। उदाहरणका लागि, यो उपकरणले समतामूलक युवा नतिजाहरू प्राप्त गर्ने हदसम्म विचार गर्नुहोस् र युवाहरूका लागि के महत्त्वपूर्ण छ भनी सोध्नुहोस्।

अर्को STEPS

यस गाइडबुकमा, हामीले थप समतामूलक र समावेशी मेकरस्पेसतर्फको तपाईंको यात्रालाई सहायता गर्न 3-STEP दृष्टिकोण साझा गरेका छौं। तपाईं अब यी विचारहरू व्यवहारमा राख्न तयार हुनुहुन्छ भनी हामी आशा राख्छौं।



तपाईंले आफ्नो मेकरस्पेसमा 3-STEP दृष्टिकोण प्रयोग गर्न र इम्बेड गर्न थाल्नुभयो भने, तपाईंले निम्न टेम्प्लेटलाई आफ्ना विचारहरू व्यवस्थित गर्न र तपाईंको अर्को चरणहरूको योजना बनाउन उपयोगी पाउन सक्नुहुन्छ। यो एक पुनरावृत्ति र विकसित प्रक्रिया हो भनी याद गर्नुहोस् - तपाईंले अर्को क्षेत्र अन्वेषण गर्न अगाडि बढ्नुअघि, प्रतिबिम्बको माध्यमबाट आफ्नो दृष्टिकोणलाई एकीकृत र पूर्ण बनाउन 'डु' पक्षहरू मध्ये कुनै एकबाट सुरु गर्न अझ व्यवस्थित गर्न सकिन्छ।

तपाईंले समयको साथमा काम गर्न सक्ने टेम्प्लेटले तपाईंलाई गाइडबुकमा कुन खण्डहरू कभर गरेको छ भनेर ट्र्याक राख्न पनि मद्दत गर्न सक्छ?

तपाईंले व्यवसायीले कसरी फारम प्रयोग गर्न सक्छ भन्ने काम गरेको उदाहरण [परिशिष्ट C](#) मा फेला पार्न सक्नुहुन्छ।

अर्को चरणहरूको तालिका: योजना र प्रतिबिम्ब टेम्प्लेट



यस चरणमा परिचयात्मक
खण्डहरू पढेपछि मुख्य
प्रतिबिम्बहरू

मामिला अध्ययन
प्रतिबिम्बित प्रश्नहरू
गरेपछि मुख्य विचारहरू

गतिविधिमा प्रतिबिम्ब - मैले
के प्रयास गर्न चाहन्छु? मैले यो
कति लिन आवश्यक पर्छ? यो
कसरी भयो?

मैले यो चरणलाई कसरी अगाडि
लैजान सक्छु? मैले के विकास/सुधार/
जाँच गर्न चाहन्छु? म समानता
पक्षलाई कसरी अगाडि बढाउन सक्छु?

तयारी गर्नुहोस्

समतामूलक मानसिकता
र आलोचनात्मक
प्रतिबिम्बित अभ्यास

**डु (लागू हुने सबैमा
चिन्ह लगाउनुहोस्)**

- सह-उत्पादन
- समतामूलक शासन
- समावेशी पहुँच र
आउटरिच
- समानुपातिक
शिक्षाशास्त्र

मूल्याङ्कन गर्नुहोस्

समान स्थान र
परिणामहरू

स्वीकृतिहरू

मेकिंग स्पेसेस परियोजनाको चरण 2 Lloyd's Register Foundation को कोषबाट सम्भव भएको थियो। हामी समर्थनको लागि फाउन्डेसन र टिमलाई अविश्वसनीय रूपमा कृतज्ञ छौं। परियोजनामा उहाँको निरन्तर इनपुट, चासो र विश्वासको लागि Slingsby।

हामी हाम्रा सबै मेकरस्पेस साझेदारहरूलाई उनीहरूको अमूल्य प्रयासहरू र : परियोजनाको सफलताको लागि महत्वपूर्ण योगदानहरूको लागि धन्यवाद दिन चाहन्छौं।

अनुकूलन डिजाइन संघ

इम्प्याक्ट हब काठमाडौं - FabLab नेपाल

Kersnikov संस्थान

Knowle West Media Centre

म्यानचेस्टर डिजिटल प्रयोगशाला (MadLab)

नवीनता र रचनात्मकता को लागी स्पार्क

विशेष गरी आफ्नो अभ्यास, विचार र अन्तरदृष्टि साझा गर्ने सबै समर्पित मेकरस्पेस व्यवसायीहरूलाई धेरै धेरै धन्यवाद:

एडम, एन्ड्रिजा, सेलेस्टे, चार्ल्स, क्लेयर, कलारा, डालिया, डेन्जिंग, एलेन, एरिक, इवा, हेयाम, ज्याक, जैस्मीन, जयला, जेनिफर, जुरे, काटजा, लिज, मार्टिन, मेगन, मेलानी, मेलिना, मोली, नास्तजा पल्लब, पेद्रा, प्रदिता, रचेल, रीम, सादिया, सागर र तमारा।

सबै युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरूलाई आफ्नो बहुमूल्य अनुभव र विचारहरू साझा गर्ने र केही उत्कृष्ट अनुसन्धान उत्पादन गर्नुभएकोमा धन्यवाद। हामीले उहाँहरूबाट धेरै कुरा सिक्छौं।

एन्ड्रिज, एन्जी, आरती, भूपेन्द्र, केटलिन, कोडी, दीपा, एडी, एली, अर्नेस्टो, यूजीन, इलिया, ज्याक, जोसेफ, करम, लौरा, लेमार, लेक्सी, माजद, मार्सेल, मे, मोहम्मद, मोस्तफा, नादिया, राफेला राघद, रौलीतो, रुपल, सलिना, स्यान्डी, सञ्जिता, सारा, सारा, सोफी र तारक।

हाम्रो सल्लाहकार समूहलाई उनीहरूको मार्गदर्शन र इनपुटको लागि धेरै धन्यवाद जसले हाम्रो कामलाई सूचित गर्न मद्दत गर्यो:

अब्दुल, एमी, डेनियल, डोरोथी, एडना, मरियम, स्टीफन, साचेट, टिम, केट, मार्क, र सारा।

यो रिपोर्ट द्वारा डिजाइन गरिएको थियो [निफ्टी फक्स क्रिएटिव](#)

यस प्रकाशनलाई कसरी उद्धृत गर्ने: नाग चौधरी, एम।, आर्चर, एल।, फ्रिडम्यान, ई।, डेविट, जे।, लिउ, क्यू।, (2024)। समतामूलक मेकरस्पेसहरू तर्फ: 3-STEP दृष्टिकोणको लागि गाइड। लन्डन: युनिभर्सिटी कलेज लन्डन।

परिशिष्टहरू



परिशिष्ट A: समतामूलक युवा परिणाम ढाँचा

यो ढाँचा हाम्रा साझेदार निर्माता स्थानहरूका साथै हाम्रो सल्लाहकार समूहका युवा र चिकित्सकहरूका साथ सह-उत्पादन गरिएको थियो। ढाँचाले मेकरस्पेसहरूमा भाग लिने युवाहरूका लागि समान परिणामको रूपमा हामीले देखेको कुरालाई प्रतिनिधित्व गर्दछ।

समानुपातिक परिणाम	विस्तृत समानुपातिक परिणामका क्षेत्रहरू
(STEM र सामान्य) पुँजी* र सीपहरू	STEM-विशिष्ट: नयाँ/सुधारिएको STEM सीप र ज्ञान, जस्तै: समस्या समाधान; विशेष सीप र उपकरण/मेशिन प्रयोग गरेर; मापन; डिजाइन; महत्त्वपूर्ण सोचाइ; STEM-सम्बन्धित ज्ञान/बुझाइ (जस्तै कोडिङ, निर्माण)
	सामान्य: नयाँ/परिष्कृत सांस्कृतिक पुँजी (जस्तै ज्ञान/बुझाइ, अन्तरदृष्टिको उपयोगी रूपहरू)
	सामान्य: नयाँ/परिष्कृत सामाजिक पुँजी (जस्तै नयाँ सामाजिक सम्पर्क र नेटवर्कहरू)
	सामान्य: सुधारिएको रोजगारी र जीवन्त सीपहरू (जस्तै सञ्चार, टोली कार्य, नेतृत्व, सामाजिक सीपहरू)
(STEM र सामान्य) शैक्षिक र व्यावसायिक मार्गहरू	STEM-विशिष्ट: नयाँ STEM का भविष्य/आकांक्षाहरू
	STEM-विशिष्ट: STEM-सम्बन्धी कामको तयारी
	सामान्य: सुधारिएको अनुभव/औपचारिक शिक्षामा संलग्नता (जस्तै विद्यालय, कलेज)
	सामान्य: सुधारिएको अनुभव/अनौपचारिक शिक्षामा संलग्नता (जस्तै-विद्यालय बाहिरका सेटिङहरू)
	सामान्य: औपचारिक शिक्षामा सुधारिएको मार्ग/प्रगति
	सामान्य: अनौपचारिक शिक्षामा सुधारिएको मार्ग/प्रगति (जस्तै-विद्यालय बाहिरका सेटिङहरू)
	सामान्य: औपचारिक शिक्षामा बढ्दो उपलब्धी
	सामान्य: कामको प्रगति/प्रक्रिया (जस्तै नयाँ रोजगारी सुरक्षित गर्दछ)
	सामान्य: सुधारिएको संक्रमणकालीन सिकाइ/संक्रमणका लागि सहायता (जस्तै शिक्षाबाट जागिरसम्म)
	सामान्य: बढेको कमाई (वास्तविक वा सम्भावित)
व्यक्तिगत र सामुदायिक एजेन्सी र सामाजिक कार्य	बढेको व्यक्तिगत एजेन्सी (जस्तै आत्मविश्वास, कार्य गर्ने क्षमता, स्वामित्व लिन, आदि)
	अन्याय र/वा समुदाय (जस्तै सामाजिक, वातावरणीय, आदि) लाई चुनौती दिन STEM सीपको प्रयोग गर्न सामुदायिक क्षमतामा वृद्धि।
	युवाहरू, मेकरस्पेस र समुदाय बीचको अर्थपूर्ण, पारस्परिक रूपमा लाभदायक सम्बन्ध
व्यक्तिगत र सामुदायिक पहिचान (सामान्य र STEM विशिष्ट)	शिक्षार्थीको आत्मविश्वास/पहिचान/आत्म-प्रभावकारिता बढेको छ
	मान्यता प्राप्त, सम्मानित र मूल्यवान महसुस गर्दै (कम-प्रतिनिधित्व स्थानीय समुदायका सदस्यहरू आफ्ना STEM-धनी मेकरस्पेसको भित्र र बाहिर निर्माणका लागि मान्यता प्राप्त छन्)
	युवाहरूले आफू र आफूहरूले प्रतिनिधित्व गर्ने समुदायहरू उहाँहरूको ज्ञान, सीप र विशेषज्ञताका लागि मूल्यवान छन् भनी महसुस गर्नुहुन्छ
	समुदाय र सम्बद्धताको भावना
	STEM पहिचान र प्रतिनिधित्वको व्यापक बुझाइ
	सुधारिएको STEM पहिचान (जस्तै आफूलाई हेर्छ र/वा अरुले 'STEM मा राम्रो', 'एक STEM व्यक्ति', आदि भनेर चिनिन्छ।)
व्यापक कल्याण परिणामहरू	मानसिक स्वास्थ्यमा सुधार भएको
	सुधारिएको समुदाय/व्यक्तिगत सम्बन्ध

*पुँजीले सांस्कृतिक र सामाजिक स्रोतहरूको दायरालाई बुझाउँछ, जस्तै ज्ञान, समझ र सीपका प्रकारहरू

परिशिष्ट B: परियोजनाको पृष्ठभूमि (थप जानकारी)

यो गाइडबुक UCL मा प्रोफेसर Louise Archer को नेतृत्वमा र Lloyd रेजिस्टर फाउन्डेसनद्वारा वित्त पोषित चार वर्षको अनुसन्धान परियोजना 'मेकिंग स्पेस' (2020-2024) मा आधारित छ। यसले STEM (विज्ञान, प्रविधि, इन्जिनियरिङ र गणित) सँग विभिन्न युवा मानिसहरूको संलग्नतालाई समर्थन गर्ने समानतापूर्ण अभ्यासहरू पहिचान गर्ने, साथै सामाजिक चुनौतीहरूलाई सम्बोधन गर्ने र शिक्षार्थी र समुदायहरूलाई संशक्त बनाउने लक्ष्य राखेको छ।

मेकिंग स्पेस फेज 1 (2020-2022) ले युकेमा आधारित तीन मेकरस्पेसहरूसँग मिलेर काम गर्‍यो (फेज 1 बारे थप जानकारी लागि रिपोर्ट हेर्नुहोस्)। परियोजनाको पहिलो चरणको प्रभावको आधारमा, मेकिंग स्पेस फेज 2 (2022-2024) ले बेलायत, संयुक्त राज्य अमेरिका, नेपाल, स्लोभेनिया र प्यालेस्टाइनका सात अन्तर्राष्ट्रिय मेकरस्पेसका अभ्यासकर्ता र युवाहरूसँग सहकार्य गर्न आफ्नो साझेदारी विस्तार गरेको छ। परियोजनाले सामाजिक रूपमा मात्र मेकरस्पेस युवा अभ्यासमा के समावेश छ भन्ने बुझाउँ विस्तार गर्न खोज्यो र अन्तर्दृष्टिलाई सह-उत्पादित, व्यावहारिक र पहुँचयोग्य स्रोतहरूमा अनुवाद गर्न खोज्यो जसले अन्तर्राष्ट्रिय STEM शिक्षा नीति र अभ्यासलाई मेकरस्पेसहरूमा र बाहिर सूचित गर्ने र सुधार गर्न सक्छ।

सह-एजेन्सी र सह-योगदानहरूको मूल्याङ्कन गर्दै, मेकिंग स्पेस फेज 2 ले विश्वभरका धेरै साझेदारहरू, सहभागीहरू र सल्लाहकार बोर्ड सदस्यहरूसँग नजिकबाट काम गर्यो। विशेष गरी, परियोजना समावेश:

- 7 मेकरस्पेस
- 21 अभ्यासकर्ताहरू
- 32 युवा सह-अनुसन्धानकर्ता (YCRs)
- 1700+ सहभागी युवाहरू
- 5 UCL अनुसन्धानकर्ताहरू
- 10 सल्लाहकार बोर्ड सदस्यहरू

साझेदार मेकरस्पेसहरूसँग समानतापूर्ण अभ्यासहरू विकास गर्दा सहयोगी योजना, परीक्षण र प्रमाण-सूचना प्रतिबिम्ब मुख्य विशेषताहरू थिए। Table 4/5 ले UCL अनुसन्धानकर्ताहरू र YCRs द्वारा सङ्कलन गरेका विभिन्न गुणात्मक र मात्रात्मक डाटा प्रस्तुत गर्दछ।

मेकिंग स्पेस 2 परियोजनामा सङ्कलन गरिएको डाटा

डाटाको स्रोत	कूल
UCL टोलीद्वारा अभ्यासकर्ता अन्तर्वार्ता	29
YCR द्वारा अभ्यासकर्ता अन्तर्वार्ता	4
अभ्यासकर्ता सर्वेक्षणहरू	24
UCL द्वारा आयोजित युवा अन्तर्वार्ताहरू	24
YCR द्वारा आयोजित युवाका अन्तर्वार्ताहरू	70
YCR द्वारा आयोजित अभिभावक अन्तर्वार्ता	6
युवा द्रुत जाँच सर्वेक्षण	119
युवा इन्क्विटी सर्वेक्षण	80
UCL द्वारा कार्यशाला अवलोकन	52
YCR द्वारा कार्यशाला अवलोकन	8
अभ्यासकर्ता प्रतिबिम्ब रूपहरू	26
युवा सह-अनुसन्धान कार्यशालाहरू	25
कार्यक्रम योजना र प्रतिबिम्बका लागि नियमित बैठकहरू	100+

युवाको आवाज र एजेन्सी मूल्यवानसँग, परियोजनाले साझेदार मेकरस्पेसहरूबाट युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरूलाई सामेल गरिएको छ। यसले मेकरस्पेसमा समतामूलक अभ्यासहरूका विचारहरूलाई युवाहरूका दृष्टिकोणबाट बुझ्न र अनुसन्धानलाई सँगै उत्पादन गर्न मद्दत गर्‍यो। UCL अनुसन्धान टोलीले लैङ्गिक तथा STEM, समावेशीकरण र अनुसन्धान सीपहरू (जस्तै अनुसन्धान प्रश्नहरू, अन्तर्वार्ता विधि, डाटा विश्लेषण) जस्ता विषयवस्तुहरू समेट्ने कार्यशालाहरू डिजाइन र डेलिभर गर्नुभयो। कार्यशालाहरूमा, YCRs लाई अन्तरक्रियात्मक क्रियाकलापहरूमा आफ्ना विचारहरू व्यक्त गर्न र अनुसन्धान सीपहरू विकास गर्न सहायता गरिएको थियो। थप रूपमा, युवाहरूलाई उहाँहरूले आफ्नो मेकरस्पेस र समुदायमा विचारहरू अनुसन्धान गरेर आफ्नो नयाँ सीपहरू व्यवहारमा ल्याउन सक्ने स्थानमा 'फिल्डवर्क कार्यहरू' दिइयो।

विश्वव्यापी सन्दर्भहरूमा रिच डाटा र अभ्यासहरूमा आधारित, परियोजनाले मेकरस्पेसका अभ्यासकर्ताहरूलाई सहायता गर्न संलग्न र पहुँचयोग्य व्यावहारिक स्रोतहरूमा विचारहरू अनुवाद गर्ने उद्देश्य राखेको थियो। मेकरस्पेस भित्र र बाहिर समतामूलक अभ्यासको तयारी, कार्यसम्पादन र मूल्याङ्कन गर्न व्यावहारिक दृष्टिकोणहरूका जानकारी दिँदै 3-STEP दृष्टिकोण विकसित गरिएको थियो। दृष्टिकोणमा निर्मित, यो गाइडबुक अधिक प्रासंगिक र ठोस मामिलासम्बन्धी तथा क्रियाकलापहरूका उदाहरणीय UCL अनुसन्धान टोली द्वारा उत्पादन गरिएको थियो। थप रूपमा, मल्टिमिडिया अनलाइन पाठ्यक्रम गाइडबुकसँग पङ्क्तिबद्ध रूपमा विकसित गरिएको थियो।

यो परियोजना युवाहरूलाई, विशेष गरी सेवा नपुगेका र कम प्रतिनिधित्व भएका समुदायहरूका लागि, सामाजिक अन्यायलाई चुनौती दिने अभिनव, STEM-सम्पन्न विचार र डिजाइनहरू प्रदर्शन गर्न र मनाउनका लागि थप अवसरहरू प्रदान गर्ने जोशद्वारा संचालित थियो। मेकिंग गुड प्राइज ले समावेशी STEM सहभागिताको मूल्य र युवाहरूले सुरक्षित, दिगो र सामाजिक रूपमा न्यायपूर्ण समुदायहरू सिर्जना गर्न खेल्न सक्ने प्रेरणादायी भूमिकालाई हाइलाइट गर्न यस्तो प्लेटफर्म प्रस्ताव गरेको छ।

हाम्रा केही युवा सह-अनुसन्धानकर्ताहरूले असमानताका बारेमा के भनेका थिए हेर्नुहोस्:

समाजमा

- लैङ्गिक भूमिका, जाति र उमेरका बारेमा स्टिरियोटाइपहरू र सामाजिक अपेक्षाहरूले एक आत्म-स्थायी चक्र सिर्जना गर्ने सक्ने यी समूहहरूलाई प्राविधिक शिक्षा र क्यारियरहरू पछ्याउन प्रोत्साहन वा समर्थन छैनन्।
- समाजले महिलाबाट कम अपेक्षा गर्छ। समाजले महिलाहरू वैज्ञानिक वा अन्तरिक्ष यात्री बन्ने अपेक्षा गर्दैन, उहाँहरूले घरमा खाना पकाउने आशा राख्छन्।

विद्यालयमा

- विद्यालयमा, STEM विषयहरू धेरै पुरुष-प्रधान भएको हामी देख्छौं।
- महिला र केटीहरू विद्यालयमा STEM मा नभइ अन्य विषयहरूमा राम्रो देखिनुभएको छ। हामी युवतीहरूसँग STEM शिक्षाका क्षेत्रहरूमा युवाहरू जस्तै अवसरहरू नपाएको पनि देख्छौं।
- कहिलेकाहीँ, महिला र केटीहरूका लागि शिक्षा कार्यक्रमहरूमा स्थानहरू कम हुन्छन् वा उहाँहरू योग्य हुनन्।

उद्योगमा

- महिलाहरूलाई STEM क्षेत्रमा प्रवेश गर्न गाह्रो छ र महिलाहरूले तिनीहरूका लिंगका कारणले STEM क्षेत्रमा धेरै अवरोधहरू सामना गर्छन्।
- उत्पादनमूलक उद्योग पुरुषका लागि भएको देखिन्छ र महिलाहरूले यी उद्योगहरूमा काम गर्न चाहनुहुन्छ भन्ने पुरुषहरूले उहाँहरूलाई 'कमजोर' र 'अफिसमा काम गर्नुपर्छ' भनेर उहाँहरूले गर्न सक्दैनन् भन्ने जस्ता... भेदभावको सामना गर्नु पर्ने छ।

- मलाई एउटा महत्त्वपूर्ण कारक भनेको प्राविधिक उद्योगमा प्रतिनिधित्व र समावेशीताको कमी हो भन्ने कुरा लाग्छ। धेरै रङ्का महिला, अपाङ्गता भएका महिला र वृद्ध महिलाहरूले एकलोपन र बहिष्कारको भावना निम्त्याउन सक्ने उद्योगमा विविधता र प्रतिनिधित्वको कमीका कारणले प्रविधिमा क्यारियरहरू पछ्याउन निरुत्साहित महसुस गर्न सक्नुहुन्छ।

परिशिष्ट C: अर्को चरण तालिका - काम गरेको उदाहरण

भर्खरै आफ्नो अभ्यासमा समानताका मुद्दाहरूमा संलग्न हुन थालेका मेकरस्पेसमा युवा कार्यशाला सहजकर्ता ओलिभरको उदाहरणीय मामिला प्रयोग गरी फारम कसरी प्रयोग गर्ने भन्ने काम गरेको उदाहरण निम्न छन्।



यस चरणमा परिचयात्मक
खण्डहरू पढेपछि मुख्य
प्रतिबिम्बहरू

मामिला अध्ययन प्रतिबिम्बित
प्रश्नहरू गरेपछि मुख्य
विचारहरू

गतिविधिमा प्रतिबिम्ब - मैले के
प्रयास गर्न चाहन्छु? मैले यो कति
लिन आवश्यक पर्छ? यो कसरी
भयो?

मैले यो चरणलाई कसरी अगाडि लैजान
सक्छु? मैले के विकास/सुधार/जाँच गर्न
चाहन्छु? म समानता पक्षलाई कसरी
अगाडि बढाउन सक्छु?

तयारी गर्नुहोस्

समतामूलक मानसिकता र
आलोचनात्मक प्रतिबिम्बित
अभ्यास

यसले मलाई मेरो इलेक्ट्रोनिकस
कार्यशालाहरूमा अधिकांश युवाहरू
भएको तथ्यका बारेमा सोच्न
बाध्य बनायो। हामीले पाएका
थोरै केटीहरू शान्त रहनुहुन्छ
र सामूहिक छलफलमा त्यति
बोल्नुहुन्न।

मलाई समानताका विचार नयाँ
थियो। पहिले, मेरो दृष्टिकोण
सबै युवाहरूलाई समान व्यवहार
गर्ने थियो। तर अब मलाई मेरो
'समानता' दृष्टिकोण आदर्श
थिएन भन्ने लाग्छ। म मेरो
कार्यशालाहरूमा समानता
दृष्टिकोण कसरी प्रयोग गर्ने
बारेमा थप बुझ्न चाहन्छु।

मलाई मामिला अध्ययनमा टोलीले
आफ्नो अभ्यासको विकास गर्ने तरिका
मन पर्यो - उहाँहरूले एकैचोटि सबै कुरा
परिवर्तन गर्ने प्रयास गर्नुभएन। मैले
मामिला अध्ययन मेकरस्पेसका रूपमा
समान लिङ्ग असन्तुलन पहिचान
गरे।

इक्विटी कम्पास ढाँचाले टोलीलाई
उनीहरूको कार्यक्रम सुधार गर्ने बारे
सोच्ने संरचित तरिका दिएको मलाई
मन पर्छ।

'सम्पत्तिमा आधारित' शिक्षा मेरा
लागि नयाँ शब्द हो र चाखलाग्दो
लाग्छ - म इक्विटी कम्पास सारांश
लिङ्क हेर्न जाँदै छु र यसलाई अझ
राम्रोसँग बुझ्नका लागि अलि बढी
पढ्ने छु।

मैले इक्विटी कम्पास सारांश पढे र
एक सहकर्मीसँग क्रियाकलाप प्रयास
गरे। हामीले 'सम्पत्ति-आधारित'
दृष्टिकोणमा ध्यान केन्द्रित गर्‍यो र
पहिले एउटा सानो परिवर्तन प्रयास
गर्ने निर्णय गर्‍यो - कार्यशालाका
सहभागीहरूलाई इलेक्ट्रोनिकसको
आफ्नै अनुभवहरूबारे सोध्दै र
युवाहरूलाई उहाँहरू के चाहनुहुन्छ
भन्नेबारे उहाँहरूको विचारहरू
बताउन थप छलफल र अवसरहरू
थप्दै हामीले सत्रहरूमा के बनाउँछौं
भनेर हामीले 'रेसिपी' दृष्टिकोणबाट
टाढा जान सक्ने तरिकाहरू पहिचान
गर्न सक्नका लागि, कार्यशालाहरूमा
सिर्जना गर्नुहोस्। यो राम्रो भयो!
सहभागीहरूसँग रोचक विचारहरू
राख्नुभएको थिए।

हामीले यस गर्मीमा, सहभागीहरूलाई
उहाँहरूले कार्यशालाहरूमा विकास गरेका ज्ञान
र सीपहरूलाई आफ्नै विचारहरू बनाउन र
डिजाइन गर्न प्रयोग गर्न सहयोग गर्न सक्ने
एउटा 'ओपन ल्याब' कार्यक्रम सञ्चालन
गर्ने बारे सोचिरहेका छौं। म निर्देशकसँग
कोषबारे छलफल गर्न जाँदै छु र हामीले कसरी
सत्रहरू संरचना गर्ने र चलाउन सक्छौं भनेर
केही ढाँचाहरू हेर्न जाँदै छु। हामीले हालको
कार्यशालामा युवाहरूबाट उहाँहरूलाई के
मनपर्छ भन्नेबारे केही इनपुट पनि लिने छौं।

डु

(लागू हुने सबैमा चिन्ह
लगाउनुहोस्)

- सह-उत्पादन
- समतामूलक शासन
- समावेशी पहुँच र आउटरिच
- समानुपातिक शिक्षाशास्त्र

मैले सधैं आफ्नो कार्यशाला सत्रहरूलाई
रमाइलो र आकर्षक बनाउन धेरै सोच
र प्रयास गरेको छु। तर मैले वास्तवमा
युवाहरूको प्रत्यक्ष इनपुट वा मस्यौदा
विचार वा सामग्रीमा उहाँहरूको
प्रतिक्रिया प्राप्त गरेको छैन। मलाई
मार्गदर्शन गर्नका लागि पाठ्यक्रम
मूल्याङ्कन फारमहरूबाट के सफल
देखिन्थ्यो र प्रतिक्रिया प्राप्त हुन्छ
भन्नेबारे मैले सामान्यतया आफ्नै
अवलोकनहरूमा भर परेको छु। तर म
यो उपयोगी हुने छ भनी देख्न सक्छु।

म युवाहरूसँग काम गर्ने
सहभागितामूलक तरिकाहरूमा
कर्मचारी बैठक वा प्रशिक्षण सेटअप
गर्न चाहन्छु - मलाई यो धेरै उपयोगी
हुने छ भनी लाग्छ। हामी सबैले केस
अध्ययन पढेर छलफल गर्न सक्छौं।
म आफू र युवाहरू बीचको शक्ति
भिन्नतालाई चुनौती दिने विचारमा
रुचि राख्छु - तर म स्वास्थ्य र सुरक्षा
पक्षबारे चिन्ता गर्छु। मैले यस बिन्दुमा
Mila को उद्धरणलाई आश्वस्त पाएँ।

मैले कार्यशालाको अन्त्यमा
युवाहरूलाई उहाँहरूले के गर्न
चाहनुहुन्छ भन्नेबारे उहाँहरूको विचार
सोच्ने निर्णय गरे। तिनीहरूसँग धेरै
विचारहरू थिए, त्यसैले म महिला
सहकर्मी र युवा सल्लाहकारहरूलाई
सामेल हुन आमन्त्रित गर्ने छु, शक्ति
पदानुक्रमहरू तोड्न मद्दत गर्नका लागि
एक अतिरिक्त समूह योजना सत्र
आयोजना गर्ने निर्णय गरेका छौं।

मलाई म परामर्श दृष्टिकोण प्रयोग गर्दै
छु, त्यसैले म यसलाई सह-उत्पादनमा थप
विकास गर्न प्रयास गर्न चाहन्छु भन्ने लाग्छ।
म सहकर्मीहरूसँग छलफल गर्न जाँदै छु र
हामी यसलाई कसरी विकास गर्ने भन्नेबारे
केही विचार प्राप्त गर्न गाड्मा फेरि हेर्न
सक्छौं भनी हेर्नुहोस्। यसले मलाई हामी हाम्रो
आउटरीचलाई अर्को हेर्न चाहन्छौं भनी सोच्न
बाध्य बनायो किनभने मलाई हामीले हाम्रा
सत्रहरूलाई केटीहरू र गैर-बाइनरी युवाहरूका
लागि थप आकर्षक र आकर्षक बनाउन हामीले
गर्न सक्छौं भनी लाग्छ - त्यसैले म त्यो खण्ड
अर्को पढ्ने छु।



यस चरणमा परिचयात्मक
खण्डहरू पढेपछि मुख्य
प्रतिबिम्बहरू

मामिला अध्ययन प्रतिबिम्बित
प्रश्नहरू गरेपछि मुख्य
विचारहरू

गतिविधिमा प्रतिबिम्ब - मैले के
प्रयास गर्न चाहन्छु? मैले यो कति
लिन आवश्यक पर्छ? यो कसरी
भयो?

मैले यो चरणलाई कसरी अगाडि लैजान
सक्छु? मैले के विकास/सुधार/जाँच गर्न
चाहन्छु? म समानता पक्षलाई कसरी
अगाडि बढाउन सक्छु?

मूल्याङ्कन गर्नुहोस् चिन्ह लगाउनुहोस्)

समान स्थान र परिणामहरू

मैले नतिजाको सम्बन्धमा 'इक्विटी'
को बारेमा पहिले कहिल्यै सोचेको
थिइँ भन्ने महसुस गरें! मैले मापन
गर्ने किसिमका नतिजाहरू युवाहरूले
मेरो कार्यशालाको आनन्द उठाउनु
भएको छ कि छैन, उहाँहरूले कस्ता
सीपहरू सिक्नु भएको छ र उहाँहरूले
हामीलाई सिफारिस गर्नुहुन्छ वा
फेरि फर्केर आउनुहुन्छ भन्ने कुरामा
केन्द्रित छ।

मलाई सत्रहरू कसरी जान्छ भनेर
बुझ्ने तरिकाको रूपमा 'सापेक्षता'
जस्ता पक्षहरूका बारेमा सोच्न
रोचक लाग्यो।

म मूल्याङ्कनका लागि मलाई सत्र
योजनामा युवाहरूको इनपुट प्राप्त गर्न
मद्दत गर्न सक्ने केही थप रचनात्मक
दृष्टिकोणहरू प्रयास गर्न चाहन्छु।
मलाई मैले अनुकूलित गरेको 'ग्राफिटी
वाल' साह्रै मनपर्यो। हामीले यसलाई
भविष्यका कार्यशालाहरूका लागि
युवाहरूको विचारहरू प्राप्त गर्न र
उहाँहरूले सुधारिएको हेर्न चाहनुहुन्छ
भनेर प्रयोग गर्यौं।

यसले साँच्चै राम्रो काम गर्यो। मैले
केटीहरूले विशेष गरी भित्तामा आफ्ना
विचारहरू थप्न र कोर्न रुचाउनुहुन्छ
भनी विचार गरें। हामी सबैलाई यो सही
लाइनमा छ भनी जाँचका लागि, मैले
यी विचारहरूमा काम गर्ने छु र हामीले
के विकास गर्छौं भनी तिनीहरूको
प्रतिक्रिया प्राप्त गर्न अर्को बैठक सेट
गर्ने छु

युवाहरूका विचारहरू प्राप्त गर्न पाउँदा धेरै राम्रो
भएको छ - उहाँहरू साँच्चै रचनात्मक हुनुहुन्छ!
उहाँहरू अचम्मका विचारहरू लिएर आउनुभएको
छ भन्ने मैले सोचेको थिएन। यसले मलाई हाम्रो
कार्यक्रम केटीहरूले कसरी अनुभव गर्नुहुन्छ
भन्नेबारे पनि राम्रो विचार दिएको छ म यी इनपुट
सत्रहरू विस्तार गर्न चाहन्छु - म अर्को शासन
खण्ड पढ्न जाँदैछु, मेरो सहकर्मीले यसमा युवा
सल्लाहकार बोर्डहरूका बारेमा सामग्री छ भनी
भन्नुभयो र यो हाम्रो मेकरस्पेसलाई फाइदा पुग्ने
कुरा हो भन्ने मलाई लाग्छ।

परिशिष्ट D: युवाहरूसँग सह-उत्पादनका लागि गतिविधि विचारहरू

युवा नेतृत्वको आइसब्रेकर (10 मिनेट)

युवाहरूलाई सत्रको पहिलो भागका लागि आइसब्रेकर गतिविधि छनोट र सहजीकरण गर्न सोध्नुहोस्। तपाईंसँग युवाहरूको ठूलो समूह छ भने, तपाईंलाई सुरु गर्नका लागि सानो संख्यामा युवाहरूलाई समावेश गर्न सजिलो लाग्न सक्छ - तर अधिक विश्वस्त आवाजहरू मात्र छनोट नगर्न सावधान रहनुहोस्। तपाईंले अनियमित रूपमा चयन गर्ने प्रयास गर्न सक्नुहुन्छ वा तपाईं सामान्यतया विश्वस्त वा संलग्न नभएको व्यक्तिलाई सोध्न सक्नुहुन्छ। आइसब्रेकर गतिविधिहरू युवाहरूलाई ऊर्जवान बनाउन र रमाइलो तरिकामा एकअर्कासँग अन्तरक्रिया गर्न सकिने कुनै पनि वार्म-अप खेल हुन सक्छ। समूहमा आइसब्रेकरका नियमहरू व्याख्या गर्नका लागि युवाहरूलाई स्पेस छोड्नुहोस् र उहाँहरूलाई गतिविधि/खेल चलाउन दिनुहोस्। तपाईंले आइसब्रेकरमा सबै युवाहरूले भाग लिइरहेका हुनुहुन्छ र सबैले नियमहरू बुझ्नुभएको वा सुनिरहनुभएको छ भनी सुनिश्चित गर्न युवाहरूलाई मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ।

युवा सहजीकरण भूमिका/“मिनी-प्रबन्धकहरू” (परिवर्तनशील)

युवा व्यक्तिहरू विशेष भूमिका र जिम्मेवारीहरू लिन चाहनुहुन्छ भने उहाँहरूसँग छलफल गर्नुहोस् (यी कुनै विशेष सत्रभित्र वा सामान्यतया कार्यक्रममा हुन सक्छन्)। सामूहिक रूपमा सम्भावित भूमिकाहरूको सूची सिर्जना गर्नुहोस् (जस्तै टाइमकिपिङ; स्क्राइबिङ; विश्रामको समयमा खाजा दिने; नयाँ सदस्यहरूलाई स्वागत गर्ने; आगन्तुकहरूलाई होस्ट गर्ने; युवाहरूलाई भित्र र बाहिर साइन इन गर्ने; व्यवस्थित गर्ने, खेलहरू चलाउने, पाठ्यक्रम मूल्याङ्कनहरू सञ्चालन गर्ने; कार्यक्रमका लागि विचारहरू उत्पन्न गर्ने)। त्यसपछि उहाँहरूले यी भूमिकाहरूका लागि स्वयंसेवा प्रयोग गर्न चाहनुहुने एउटा प्रणालीमा सहमत हुनुहोस्। सबैले भन्न सक्नुहुन्छ र अगाडि बढ्ने तरिकाहरूमा सहमत हुनुहुन्छ भन्ने सुनिश्चित गर्नुहोस्।

सहकर्मीका प्रतिक्रिया गतिविधि (c.10 देखि 15 मिनेट):

उहाँहरू प्रत्येकले काम गरिरहेका परियोजनाहरू र उहाँहरूसँग हुन सक्ने कुनै पनि भविष्यको विकास विचारहरूका बारे पत्ता लगाउँदै युवाहरूलाई जोडीमा 5 देखि 10 मिनेट सम्म खर्च गर्न भनेर सहयोग र सहकर्मी प्रतिक्रियालाई प्रोत्साहन दिनुहोस्। प्रत्येक जोडी मध्ये एकलाई निमन्त्रणा गर्नुहोस् त्यसपछि समूहलाई उहाँहरूले आफ्नो साझेदारको काम र उहाँहरूको छलफलका बारेमा के सिक्नुभएको छ भन्नेबारे बताउनुहोस्। (मेन्टरको दृश्य साथी-साथीसँग सिकाइको मूल्य) मा हेर्नुहोस्

आदानप्रदान/प्रदर्शन कार्य (15 मिनेट):

प्रत्येक सत्रको अन्त्यमा युवाहरूले कार्यशालामा आफूले गरेका/बनाएका कुराहरू आदानप्रदान गर्नका लागि समय छोड्नुहोस्। तपाईंले स्वयंसेवकहरूलाई साझा गर्न अनुरोध गर्न सक्नुहुन्छ वा तपाईंले त्यो कार्यशालामा विशेष गरी राम्रो काम गर्नुभएको युवाहरूलाई छनोट गर्न सक्नुहुन्छ। युवाहरूका आवश्यकताहरू विचार गर्न नबिर्सनुहोस् - उदाहरणका लागि, केही युवाहरूलाई साझेदारीमा भाग लिन अरुलाई भन्दा बढी समर्थन चाहिन्छ। यो एक युवा व्यक्तिलाई समूहसँग साझेदारी गर्न सक्षम हुनका लागि कस्तो सहयोग चाहिन्छ भनेर सोध्नु उपयोगी हुन सक्छ वा साथीले सहयोग गर्न सक्ने सहयोगी प्रतिक्रिया गतिविधि प्रयोग गर्नुहोस्।

युवाहरूलाई विशेषज्ञको रूपमा च्याम्पियन बनाउँदै (5 देखि 10 मिनेटसम्म)

सम्पत्तिमा आधारित दृष्टिकोणको भागको रूपमा युवाहरूलाई उहाँहरूको सीप, विचार र अनुभवहरू समूहसँग प्रदर्शन गर्न, व्याख्या गर्न र साझेदारी गर्न समय दिनुहोस्। उदाहरणका लागि, युवालाई उहाँहरूले प्रयोग गर्न मन पर्ने मेसिन वा उपकरण प्रयोग गरेर प्रदर्शन गर्न सोध्नुहोस्; उहाँहरूसँग स्पेस बाहिरबाट भएको सीप, शौक वा रुचि साझा गर्नुहोस् (जस्तै बुनाई, खेलकुद, बागवानी); वा उहाँहरूमा रुचि भएको एक विचार वा विषय प्रस्तुत गर्नुहोस्।

सामूहिक छलफलमा सह-उत्पादनका लागि विचारहरू विकास गर्नुहोस् (30 मिनेट):

कार्यशालाहरू सह-उत्पादनमा संलग्न हुन सक्ने थप तरिकाहरू योजना र नक्सा बनाउन युवाहरूसँग छलफल गर्न सहज बनाउनुहोस्। युवाहरूसँग उहाँहरू सत्रहरूका डिजाइन, डेलिभरी, सहजीकरण र मूल्याङ्कनमा कसरी संलग्न हुन सक्नुहुन्छ भन्ने अन्वेषण गर्नुहोस्। युवाहरूलाई कसरी स्पेस बनाउने र कार्यक्रममा उहाँहरूका अनुभवहरू अझ राम्रो बनाउनेबारे उहाँहरूको विचारहरू सोध्नुहोस्।

परिशिष्ट E: अभ्यासकर्ता प्रतिबिम्बित पानाहरू

परिशिष्ट E.1: कार्यशाला प्रतिबिम्बित पाना - समानुपातिक विद्यार्थी परिणामहरू

मार्गदर्शन प्रश्नहरू	नोटहरू
सत्रको मिति/समय/स्थान	
सत्र/गतिविधि के को अवलोकन भइरहेको छ? लक्ष्य/उद्देश्य?	
कसले भाग लिइरहेको छ र उहाँहरूको भूमिका के हो (जस्तै कर्मचारी, स्वयंसेवक, युवा मानिसहरू, अन्य - जनसाङ्ख्यिकी सहित)?	
स्पेस कस्तो छ?	
सत्रको संरचना/ढाँचाको संक्षिप्त विवरण	
कुनै उल्लेखनीय सुविधाहरू वा महत्त्वपूर्ण घटनाहरू? सत्रका बारेमा सबैभन्दा बढी के देखियो? हाम्रो परियोजनाका लागि यसको मुख्य महत्त्व के हुन सक्छ?	
युवा परिणामहरू क्याप्चर गर्दै - अवलोकन प्रम्प्टहरू	नोटहरू
अधिवेशन भित्र आवाज, एजेन्सी, अधिकार र शक्ति कसको छ? (सामान्य रूपमा र विशिष्ट उदाहरणहरू)	
STEM-विशिष्ट पूँजी र सीपहरू समर्थित भइरहेका उदाहरणहरू	
सामान्य पूँजी/कौशलहरूलाई समर्थन गरिएको उदाहरणहरू	
युवा पथ/परिणामहरूका लागि समर्थनका उदाहरणहरू	
पहिचान परिणामहरूको उदाहरणहरू (जस्तै आत्मविश्वास, मानसिक स्वास्थ्य, समुदायको भावना, सम्बन्धित)	
STEM-विशिष्ट पहिचान परिणामहरूका उदाहरणहरू (जस्तै 'STEM व्यक्ति' को रूपमा मान्यता, STEM को सम्बद्ध प्रतिनिधित्वहरू, आदि।)	
कुन तरिकामा हामी सत्रमा इक्विटीको विचारको उपस्थिति वा अनुपस्थिति देख्न सक्छौं (के भनिन्छ, गरियो, सम्बन्ध, स्रोतहरू, अभ्यासहरू, आदि)? अख्तियार बाँडफाँड, सह-डिजाइन वा सहभागी दृष्टिकोणको कुनै उदाहरण? सम्पत्ति आधारित शिक्षाशास्त्र? स्पष्ट बयान, आदि?	
समग्र अवलोकन	नोटहरू
के कुराले राम्रो काम गर्छ	
चुनौतीहरू	
अझ राम्रो भएमा...	

परिशिष्ट E.2: कार्यशाला प्रतिबिम्ब पाना - समतामूलक शिक्षाशास्त्र

मेकरस्पेसको नाम		सहजकर्ताको नाम:	
सत्रको शीर्षक:		युवाहरूको सङ्ख्या:	
सत्रको विवरण:			
समतामूलक शिक्षाशास्त्रका लागि विचारहरू	सत्रमा यो कुन हदसम्म भयो? (अन्तरक्रियाका विशेष उदाहरणहरू पहिचान गर्नुहोस्)	यसलाई कसरी सुधार गर्न सकिन्छ? (यो विस्तार गर्न सकिने सत्र भित्रका क्षेत्रहरू पहिचान गर्नुहोस्)	
युवाहरूको ज्ञान र जीवनका अनुभवहरू पहिचान गर्दै युवाहरूको भावनात्मक कल्याणलाई समायोजन गर्दै निर्णय लिने सन्दर्भमा युवाहरूसँग अधिकारको भूमिकाहरू साझेदारी गर्दै सामग्रीलाई निजीकृत र स्थानीयकरण गर्दै स्याहार गर्ने र विश्वासिलो सम्बन्धको विकास गर्दै			

परिशिष्ट F: इक्विटी सर्वेक्षण

इक्विटी सर्वेक्षण सञ्चालनका लागि मार्गनिर्देशनहरू

इक्विटी सर्वेक्षण हाम्रो साझेदार मेकरस्पेस र सहभागी युवाहरूका अभ्यासकर्ताहरूसँगको सहकार्यमा डिजाइन गरिएको हो। यसको उद्देश्य युवा मानिसहरूको आँखाबाट हेरेअनुसार, तपाईंलाई आफ्नो मेकरस्पेसको समानतापूर्ण अभ्यासहरूमा अन्तरदृष्टि दिनु हो। यो तपाईंको अभ्यासमा प्रतिबिम्ब र निर्माण गर्नका लागि सबल पक्षको पहिचान र सुधार गर्नका लागि क्षेत्रहरूलाई समर्थन गर्नका लागि लक्षित छ।

सर्वेक्षणमा 31 मुख्य प्रश्नहरू छन्, साथै दुई वैकल्पिक प्रश्नहरू: एउटा युवाले मेकरस्पेसमा भएका गतिविधिहरू स्कूलका विषयहरूमा कत्तिको नजिक महसुस गर्नुहुन्छ भन्ने बारेमा र अर्को थप टिप्पणीहरूका लागि सोध्नुहुन्छ। सर्वेक्षणको तयारी गर्दा, तपाईं यी प्रश्नहरू सोध्न चाहनुहुन्छ भने, तपाईं वैकल्पिक पृष्ठ छोड्न सक्नुहुन्छ।

सर्वेक्षणको शीर्षमा तपाईंको मेकरस्पेस (वा, अधिक उपयुक्त भएमा, तपाईंको कार्यक्रम) को नाम प्रविष्ट गर्नका लागि ठाउँ छ। हामी तपाईंले सर्वेक्षण प्रतिलिपि गर्नु र हस्तान्तरण गर्नु अघि यसलाई प्रविष्ट गर्नुहोस् भन्ने सुझाव दिन्छौं।

युवाहरूले अन्तरिक्षमा गर्ने गतिविधिहरूका बारेमा सात वटा प्रश्नहरूबाट सर्वेक्षण सुरु हुन्छ। यो अन्तरिक्षमा कर्मचारी वा अभ्यासकर्ताहरूका बारेमा बाह्र वटा प्रश्नहरूद्वारा पछ्याइएको छ। हामीले मेकरस्पेसमा गतिविधिहरू सञ्चालन गर्दा उहाँहरूले अन्तरक्रिया गर्ने कर्मचारीहरू (वा स्वयंसेवकहरू, लागू भएमा) सन्दर्भ गर्दैछौं भनेर तपाईंले युवाहरूलाई स्पष्ट गर्न आवश्यक हुन सक्छ। उहाँहरूले आफूसँग सबैभन्दा बारम्बार अन्तरक्रिया हुने कर्मचारीका सदस्यहरूका बारेमा पनि सोच्न सक्नुहुन्छ। अर्को, त्यहाँ युवाहरूले कसरी अन्तरिक्षको अनुभव गर्नुहुन्छ भन्ने बारे छ वटा प्रश्नहरू छन् र अन्तिम खण्डमा उहाँहरूले मेकरस्पेस र बाहिरको संसारमा के गर्नुहुन्छ बीचको सम्बन्धमा केन्द्रित पाँच वस्तुहरू छन्, साथै सिक्ने बारेमा प्रश्नहरू छन्। उहाँहरूले कुनै प्रश्नको जवाफ दिन चाहनुहुन्छ भने उहाँहरूले कुनै पनि प्रश्न छोड्न सक्नुहुन्छ भन्ने यो ऐच्छिक प्रश्नहरूद्वारा पछ्याइएको छ, यद्यपि कृपया आफ्ना युवाहरूलाई सम्झाउन सुनिश्चित गर्नुहोस्।

प्रत्येक युवाको धारणालाई प्रत्यक्ष रूपमा लिनका लागि समूहमा नभई व्यक्तिगत रूपमा सर्वेक्षण पूरा गर्नुपर्छ। यद्यपि, कृपया युवाहरूलाई आवश्यक परेको बेला प्रश्नहरू बुझ्न मद्दत गर्नुहोस्, (उदाहरणका लागि ठाउँ, गतिविधिहरू, कर्मचारीहरू र अन्य - सामान्य रूपमा वा उहाँहरूले अन्यत्र गर्ने गतिविधिहरू) को सन्दर्भमा विशेष गरी वस्तुहरूले के बुझाउँछ। तपाईं समूहमा प्रश्नहरू पढ्न पनि चाहन सक्नुहुन्छ र उहाँहरूले जवाफ नदिन चाहने कुनै पनि प्रश्नहरू छोड्न सक्नुहुन्छ भन्ने तपाईं उहाँहरूलाई सम्झाउन चाहनुहुन्छ। तपाईंले सर्वेक्षण कहिले कार्यान्वयन गर्न चाहनुहुन्छ भनेर छनौट गर्ने तपाईंको हातमा छ। त्यसले भन्यो, सत्रहरूको शृङ्खलाको अन्त्यको नजिकै गरिएमा वा युवाहरू केही समयका लागि मेकरस्पेसमा आएपछि यो अधिक उपयोगी हुन सक्छ, ताकि उहाँहरूसँग ठाउँ, व्यक्ति र गतिविधिहरूको पर्याप्त अनुभव रहेको प्रश्नहरूको जवाफमा आत्मविश्वास महसुस गर्नुहोस्।

इक्विटी सर्वेक्षणलाई प्रतिबिम्बित उपकरणको रूपमा प्रयोग गर्दै

तपाईंलाई युवाहरूको अनुभव र तपाईंको स्पेसको धारणाहरू प्रतिबिम्बित गर्न मद्दत गर्न सक्ने यो सर्वेक्षण परीक्षणको रूपमा प्रयोग गर्न होइन, बरु एउटा उपकरणको रूपमा प्रयोग गर्न सकिन्छ। यो ध्यान आवश्यक हुन सक्ने क्षेत्रहरू पहिचान गर्न उपयोगी हुने छ र तपाईंको आफ्नै अभ्यास र तपाईंको स्पेस इक्विटीतिर कसरी विकसित भइरहेको छ भनेर हेर्न पनि मद्दत गर्नु हुने छ। यो प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्ने अन्य, थप गुणात्मक, तरिकाहरू पूरक गर्न पनि उपयोगी हुन सक्छ।

सर्वेक्षणले समतामूलक अभ्यास र स्पेससँग सम्बन्धित आठ वटा प्रमुख क्षेत्रहरू समावेश गर्दछ। एकल प्रश्नहरूद्वारा प्रतिनिधित्व गरिने त्यहाँ थप तीन वटा क्षेत्रहरू छन्। हामी तपाईंलाई सर्वेक्षण प्रतिक्रियाहरू हेर्नका लागि प्रोत्साहन दिन्छौं ताकि तपाईं कुन क्षेत्र वा भागहरूमा तपाईं आफ्नो अभ्यासमा अगाडि बढ्दै ध्यान केन्द्रित गर्न चाहन सक्नुहुन्छ।

भाग	परिभाषा	प्रश्नहरू
1. समानुपातिक, रमाइलो र अर्थपूर्ण अनुभवहरू	उहाँहरूको पहिचान, समुदाय र उहाँहरूका लागि महत्त्वपूर्ण चीजहरूसँग जोडिने कति हृदयसम्म युवाहरूसँग रमाइलो, रोचक अनुभवहरू छन्।	प्रश्न 1: मलाई धेरै सत्र वा गतिविधिहरू रोचक लाग्छ। प्रश्न 2: म यहाँ मेरा लागि महत्त्वपूर्ण कुराहरू बनाउँछु र/वा गर्छु। प्रश्न 3: म यहाँ मलाई भविष्यमा मद्दत गर्ने कामहरू गर्ने छु। प्रश्न 4: म यहाँ मलाई आत्मविश्वास महसुस गराउने कामहरू गर्छु।
2. STEM ज्ञान र सीपहरू विकास गर्न र प्रयोग गर्नको लागि समानुपातिक दृष्टिकोण	युवा मानिसहरूको STEM पुँजीको मूल्याङ्कन, समर्थन र विस्तार गरिँदै छ कि छैन र कसरी -कसरी उहाँहरूको सीपको कदर र प्रयोग भएको छ कि छैन भन्ने उहाँहरूको धारणासहित।	प्रश्न 23: मैले मेरो ज्ञान र सीपहरू अरूलाई मद्दत गर्न प्रयोग गर्न पाउँछु। प्रश्न 25: मेकरस्पेसमा भएका युवाहरूले एकअर्काको ज्ञान र सीपको कदर गर्नुहुन्छ।
3. समतामूलक STEM प्रक्षेपपथलाई सहायता गर्दै	युवाहरूको STEM ज्याजेक्टोरीहरू र STEM मार्फत मार्ग-निर्माणलाई कति हृदयसम्म सहायता गरिन्छ।	प्रश्न 15: उहाँहरूले मलाई उपयोगी सम्पर्कहरू बनाउन र मेरो सहायता सञ्जाल विस्तार गर्न मद्दत गर्नुभएको छ। प्रश्न 16: उहाँहरूले मलाई मेरो रुचि हुन सक्ने अन्य गतिविधि, सेवा वा अवसरहरूका बारेमा बताउनुभएको छ।
4. STEM मा युवाहरूको पहिचानलाई सहायता गर्न समावेशी दृष्टिकोणहरू	युवाहरू आफूलाई अभिव्यक्त गर्न सक्षम हुनुहुन्छ र उहाँहरू अन्तरिक्षमा को को हुनुहुन्छ भनेर सहज र मूल्यवान महसुस गर्नुहुन्छ।	प्रश्न 21: म यहाँ जुन कुराका लागि हुँ त्यस कुराका लागि मूल्यवान भएको महसुस गर्छु। प्रश्न 22: म यहाँ फिट छु जस्तो लाग्छ। प्रश्न 24: म यहाँ सुरक्षित महसुस गर्छु।
5. युवाहरूको एजेन्सी र सामाजिक कार्यलाई सहायता गर्दै	कति हृदयसम्म युवाहरूले उहाँहरूको एजेन्सी मेकरस्पेसभित्र र व्यापक समुदायमा र बाहिर विकसित र समर्थित हुनुहुन्छ भनी महसुस गर्नुहुन्छ।	प्रश्न 5: हामीले यहाँ समाजमा असमानतालाई चुनौती दिन खोज्ने कार्यहरू गर्न सक्छौं। प्रश्न 6: मैले यहाँ गरेको वा बनाउने केही कुराहरूले समुदायका मानिसहरूलाई मद्दत गर्न सक्छ। प्रश्न 7: मैले यहाँ गरेको वा बनाउने केही कुराहरूले वातावरणलाई मद्दत गर्न सक्छ। प्रश्न 26: मैले मेकरस्पेसमा सिक्ने र गर्ने केही कुराहरूले मलाई विद्यालय वा अन्य शैक्षिक सेटिङहरूमा मद्दत गर्ने छ। प्रश्न 27: मैले यहाँ विकास गरेको ज्ञान र सीपहरूले मलाई जीवनमा मेरो लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न मद्दत गर्ने छ। प्रश्न 28: मैले यहाँ गर्ने गतिविधिहरूले मलाई भविष्यमा गर्न चाहेको काममा लाग्न मद्दत गर्ने छ।

भाग	परिभाषा	प्रश्नहरू
6. STEM को समावेशी दृश्यहरू	मेकरस्पेस कार्यक्रमले STEM वरिपरि युवाहरूको दृष्टिकोणलाई हदसम्म फराकिलो वा परिवर्तन गरेको छ।	प्रश्न 29: मेकरस्पेसले विज्ञान, कम्प्युटिङ र/वा इन्जिनियरिङ कसले गर्छ भन्नेबारे मेरो विचारलाई फराकिलो बनाएको छ। प्रश्न 30: यहाँ आउनाले मलाई विज्ञान, कम्प्युटिङ र/वा इन्जिनियरिङसँग जोडिएको महसुस गर्न मद्दत गरेको छ।
7. स्याहार र सहयोगी सम्बन्धहरू	कर्मचारीहरूले स्याहार, सम्मान र सहायताका साथ व्यवहार गरेको देख्ने हदसम्म युवाहरूले महसुस गर्नुहुन्छ।	प्रश्न 8: उहाँहरूले मलाई व्यक्तिको रूपमा स्याहार गर्नुहुन्छ। प्रश्न 9: उहाँहरूले मलाई रामरी चिन्नुहुन्छ। प्रश्न 11: उहाँहरू मेरा लागि महत्त्वपूर्ण कुरा साझा गर्न पाउँदा खुसी हुनुहुन्छ। प्रश्न 17: कुनै कुराले मलाई चित्त दुखाएको छ भनी म यहाँ काम गर्ने व्यक्तिसँग कुरा गर्न सहज महसुस गर्छु। प्रश्न 18: म मेरो मानसिक स्वास्थ्यका बारेमा यहाँ काम गर्ने व्यक्तिसँग कुरा गर्न सहज महसुस गर्छु। प्रश्न 19: म यहाँ काम गर्ने मानिसहरूलाई विश्वास गर्न सक्छु।
8. समावेशी मेकरस्पेस संरचना र ठाउँहरू	धारणा मेकरस्पेस कर्मचारीहरूका अभ्यासहरू कत्तिको समान र सहभागितामूलक छन्।	प्रश्न 10: उहाँहरूले मेरो विचार सुन्नुहुन्छ। प्रश्न 14: उहाँहरूले भाग लिने सबैको भनाइ छ र सबैका विचारहरू गणना हुन्छ भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्नुहुन्छ। प्रश्न 20: यहाँ मेरा विचार र सुझावहरूलाई गम्भीर रूपमा सुविचारित गरिन्छ।
समानतामा कर्मचारीको जोड	कर्मचारीहरूले प्रत्यक्ष रूपमा वा अग्रभूमि समानता-सम्बन्धित मुद्दाहरूका बारेमा एउटा वस्तु उठाउँछन्।	प्रश्न 13: उहाँहरूले असमानताका मुद्दाहरू (जस्तै जातिवाद, होमोफोबिया) उठाउँनुहुन्छ र छलफल गर्नुहुन्छ।
समुदायका कर्मचारीका ज्ञान	कर्मचारीहरूले युवा मानिसहरूका समुदायहरू बुझ्नुहुन्छ कि बुझ्नुहुन्न भन्ने बारेमा एकल वस्तु।	प्रश्न 12: उहाँहरूले मेरो समुदायलाई बुझ्नुभएको छ।
सिकने धारणाहरू	युवाहरूले मेकरस्पेसहरूबाट सिकेको महसुस गर्ने हदसम्मका एकल वस्तु STEM को एक भाग हो।	प्रश्न 31: मेकरस्पेसका गतिविधिहरूबाट तपाईंले कत्तिको सिकनुभएको महसुस गर्नुहुन्छ?

इक्विटी सर्वेक्षण स्कोर गर्दै

पूरा भएका सर्वेक्षणहरू हेर्ने र युवाहरूले व्यक्तिगत वस्तुहरूमा कसरी प्रतिक्रिया दिनुभएको छ भनेर प्रतिबिम्बित गर्नुका साथै, तपाईंले (समान्य, रमाइलो र अर्थपूर्ण अनुभवहरू; STEM ज्ञानको विकास र प्रयोग गर्नका लागि समान दृष्टिकोण र सीपहरू; र अन्य) समान अभ्यासका आठ क्षेत्रहरूका लागि स्कोरहरू गणना गर्न चाहनुहुन्छ। प्रत्येक क्षेत्रको प्रत्येक प्रश्नका लागि प्रत्येक युवा व्यक्तिको अङ्क जोडेर अङ्कहरू गणना गरिन्छ र यो कुल क्षेत्रका लागि अधिकतम सम्भावित अङ्कसँग तुलना गरिन्छ। तपाईंको डाटा प्रविष्ट गर्न कृपया यो [एक्सेल स्प्रेडसिट](#) डाउनलोड गर्नुहोस् र तपाईंको स्पेसको लागि अङ्कहरू स्वचालित रूपमा गणना गरी ग्राफका रूपमा व्यक्त गर्नुहोस्। अङ्कहरू (जस्तै प्रत्येक क्षेत्रका लागि अधिकतम सम्भवको अनुपात) प्रतिशतका रूपमा व्यक्त गरिन्छ (थप विवरणहरूका लागि एक्सेल स्प्रेडसिट हेर्नुहोस्)। क्षेत्रको अङ्क 100% को नजिक छ, युवाहरूका सहभागिताद्वारा तपाईंको स्पेस र अभ्यासलाई त्यति नै समतापूर्ण मानिन्छ।

तपाईं आफ्नो स्पेसका लागि सर्वेक्षण अङ्कहरू गणना गर्न एक्सेल स्प्रेडसिट प्रयोग गर्न छनोट गर्नुहुन्छ भने, तपाईं प्रतिबिम्बलाई थप सहायता गर्न कर्मचारीका अन्य सदस्यहरूसँग निष्कर्षहरू साझेदारी गर्न सक्नुहुन्छ। तपाईंले सिर्जना गरिएका ग्राफहरू हेर्न सजिलै पाउन सक्नुहुन्छ र तपाईंले प्रश्नहरू विचार गर्न सक्नुहुन्छ जस्तै:

- हामीलाई के निष्कर्षहरूका बारेमा आश्चर्यचकित बनायो?
- हामीले अपेक्षा गरेका कुरासँग के निष्कर्षहरू थिए?
- हाम्रो इक्विटी यात्रामा हामी कुन क्षेत्रमा अगाडि बढिरहेका छौं?
- यो राम्रो जग निर्माण गर्न हामीले थप के कार्यहरू गर्न सक्छौं?
- कुन क्षेत्रमा थप ध्यान वा केन्द्रित चाहिन्छ?
- यी क्षेत्रहरूमा समानतालाई सहायता गर्न हामीले के कदमहरू चाल्न सक्छौं?

क्षेत्रहरू भित्रका विशिष्ट वस्तुहरू हेर्दा तपाईंका प्रयासहरू कहाँ राख्ने वा कुन कार्यहरू लिने भन्ने बारेमा पनि विचारहरू उत्पन्न हुन सक्छ।

समतामूलक अभ्यास निर्माण गर्नु एउटा यात्रा हो र यसले समय लिन्छ। यस अनुरूपमा, हामी तपाईंलाई इक्विटी सर्वेक्षण थोरै प्रयोग गर्न प्रोत्साहन गर्छौं - सायद वर्षमा एक पटक। तपाईं बाटोमा प्रगति अवलोकन गर्न सक्नुहुन्छ, यो सर्वेक्षण जस्तै मात्रात्मक उपायहरू एक स्न्यापसट मात्र प्रदान गर्न सक्छ र तपाईंको अभ्यासको केही सूक्ष्मता छुटाउन सक्छ। यसैले हामी सर्वेक्षणको प्रयोगलाई तपाईंको अभ्यासको संक्षेपात्मक मूल्याङ्कन भन्दा पनि तपाईंको यात्रालाई सहायता गर्न प्रतिबिम्बित उपकरणका रूपमा प्रयोग गर्न प्रोत्साहित गर्छौं।

तपाईंको [मेकरस्पेस] का _____ [विचारहरू]

यो माथि उल्लेख गरिएको मेकरस्पेसमा तपाईंका अनुभवहरूमा तपाईंका प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्ने सर्वेक्षण हो।

हामी तपाईंले त्यहाँ गर्ने कामहरू र त्यहाँ काम गर्ने टोलीका बारेमा तपाईंका भावना र विचारहरू सुन्न चाहन्छौं ताकि हामीले सुधार गरिरहन सकौं। तपाईंको जवाफबाट कसैले पनि तपाईंलाई पहिचान गर्न सक्नु हुने छैन, त्यसैले कृपया इमानदार हुन नहिचकिचाउनुहोस्! कृपया कुनै पनि प्रश्नहरू खाली छोड्नुहोस् जुन तपाईंलाई लागू हुँदैन वा तपाईं उत्तर दिन चाहनुहुन्न।

क्रियाकलापहरू

तपाईं यहाँ यस मेकरस्पेसमा के गर्नुहुन्छ भन्नेबारे यी कथनहरूसँग कतिको सहमत वा असहमत हुनुहुन्छ?

	दृढतापूर्वक सहमत	सहमत	न त सहमत न असहमत	असहमत	दृढतापूर्वक असहमत
1. मलाई धेरै सत्र वा गतिविधिहरू रोचक लाग्छ।					
2. म यहाँ मेरा लागि महत्त्वपूर्ण कुराहरू बनाउँछु र/वा गर्छु।					
3. म यहाँ मलाई भविष्यमा मद्दत गर्ने कामहरू गर्ने छु।					
4. म यहाँ मलाई आत्मविश्वास महसुस गराउने कामहरू गर्छु।					
5. हामीले यहाँ समाजमा असमानतालाई चुनौती दिन खोज्ने कार्यहरू गर्न सकौं।					
6. मैले यहाँ गरेको वा बनाउने केही कुराहरूले समुदायका मानिसहरूलाई मद्दत गर्न सक्छ।					
7. मैले यहाँ गरेको वा बनाउने केही कुराहरूले वातावरणलाई मद्दत गर्न सक्छ।					

स्पेसमा कर्मचारी

यहाँ यस मेकरस्पेसमा काम गर्ने र गतिविधिहरूमा मद्दत गर्ने व्यक्ति र कर्मचारीहरूका यी कथनहरूसँग तपाईं कत्तिको सहमत वा असहमत हुनुहुन्छ?

	दृढतापूर्वक सहमत	सहमत	न त सहमत न असहमत	असहमत	दृढतापूर्वक असहमत
8. उहाँहरूले मलाई व्यक्तिको रूपमा स्थाहार गर्नुहुन्छ।					
9. उहाँहरूले मलाई राम्ररी चिन्नुहुन्छ।					
10. उहाँहरूले मेरो विचार सुन्नुहुन्छ।					
11. उहाँहरू मेरा लागि महत्त्वपूर्ण कुरा साझा गर्न पाउँदा खुसी हुनुहुन्छ।					
12. उहाँहरूले मेरो समुदायलाई बुझ्नुभएको छ।					
13. उहाँहरूले असमानताका मुद्दाहरू (जस्तै जातिवाद, होमोफोबिया) उठाउँनुहुन्छ र छलफल गर्नुहुन्छ।					
14. उहाँहरूले भाग लिने सबैको भनाइ छ र सबैका विचारहरू गणना हुन्छ भन्ने कुरा सुनिश्चित गर्नुहुन्छ।					
15. उहाँहरूले मलाई उपयोगी सम्पर्कहरू बनाउन र मेरो सहायता सञ्जाल विस्तार गर्न मद्दत गर्नुभएको छ।					
16. उहाँहरूले मलाई मेरो रुचि हुन सक्ने अन्य गतिविधि, सेवा वा अवसरहरूका बारेमा बताउनुभएको छ।					
17. कुनै कुराले मलाई चित्त दुखाएको छ भनी म यहाँ काम गर्ने व्यक्तिसँग कुरा गर्न सहज महसुस गर्छु।					
18. म मेरो मानसिक स्वास्थ्यका बारेमा यहाँ काम गर्ने व्यक्तिसँग कुरा गर्न सहज महसुस गर्छु।					
19. म यहाँ काम गर्ने मानिसहरूलाई विश्वास गर्न सक्छु।					

स्पेसमा मेरो अनुभव

तपाईं मेकरस्पेसमा आफ्नो अनुभवका बारेमा यी कथनहरूमा कतिको सहमत वा असहमत हुनुहुन्छ?

	दृढतापूर्वक सहमत	सहमत	न त सहमत न असहमत	असहमत	दृढतापूर्वक असहमत
20. यहाँ मेरा विचार र सुझावहरूलाई गम्भीर रूपमा सुविचारित गरिन्छ।					
21. म यहाँ जुन कुराका लागि हुँ त्यस कुराका लागि मूल्यवान भएको महसुस गर्छु।					
22. म यहाँ फिट छु जस्तो लाग्छ।					
23. मैले मेरो ज्ञान र सीपहरू अरूलाई मद्दत गर्न प्रयोग गर्न पाउँछु।					
24. म यहाँ सुरक्षित महसुस गर्छु।					
25. मेकरस्पेसमा भएका युवाहरूले एकअर्काको ज्ञान र सीपको कदर गर्नुहुन्छ।					

स्वयं, मेकरस्पेस र बाहिर

मेकरस्पेसले तपाईंको जीवनका अन्य भागहरूसँग कसरी जडान हुन सक्छ भन्नेबारे तपाईं यी कथनहरूसँग कतिको सहमत वा असहमत हुनुहुन्छ?

	दृढतापूर्वक सहमत	सहमत	न त सहमत न असहमत	असहमत	दृढतापूर्वक असहमत
26. मैले मेकरस्पेसमा सिक्ने र गर्ने केही कुराहरूले मलाई विद्यालय वा अन्य शैक्षिक सेटिङहरूमा मद्दत गर्ने छ।					
27. मैले यहाँ विकास गरेको ज्ञान र सीपहरूले मलाई जीवनमा मेरो लक्ष्यहरू प्राप्त गर्न मद्दत गर्ने छ।					
28. मैले यहाँ गर्ने गतिविधिहरूले मलाई भविष्यमा गर्न चाहेको काममा लाग्न मद्दत गर्ने छ।					
29. मेकरस्पेसले विज्ञान, कम्प्युटिङ र/वा इन्जिनियरिङ कसले गर्छ भन्नेबारे मेरो विचारलाई फराकिलो बनाएको छ।					
30. यहाँ आउनाले मलाई विज्ञान, कम्प्युटिङ र/वा इन्जिनियरिङसँग जोडिएको महसुस गर्न मद्दत गरेको छ।					

मेकरस्पेसका गतिविधिहरूबाट तपाईंले कतिको सिक्नुभएको महसुस गर्नुहुन्छ? (Circle it) एकदम धेरै । केही । अलिकति । विल्कुलै होइन । I'm not sure

तपाईंलाई मेकरस्पेसमा गर्नुभएका गतिविधिहरू निम्न विषयहरूसँग कतिको सम्बन्धित छन् जस्तो लाग्छ?

	एकदम धेरै	केही	अलिकति	विल्कुलै होइन	म निश्चित छैन
विज्ञान					
प्रविधि/कम्प्युटिङ					
इन्जिनियरिङ					
कला					
गणीत					
अन्य विषय (कुन? _____)					

तपाईंले साझा गर्न चाहनुहुने कुनै टिप्पणीहरू छन्?

तपाईंको विचार साझा गर्नुभएकोमा धन्यवाद!

Appपरिशिष्ट F.1: समान सर्वेक्षण (PECS संस्करण)

हाम्रो मेकिंग स्पेस परियोजनाका साझेदारहरू मध्ये एकले समान सर्वेक्षणको [तस्बिर आदानप्रदान गर्ने सञ्चार माध्यम](#) (PECS) संस्करण सिर्जना गर्नुभएको छ। PECS मौखिक सञ्चारसँग संघर्ष गर्ने अपाङ्गता भएका व्यक्तिहरू (अटिस्टिक व्यक्तिहरूसहित) द्वारा प्रयोग गर्न सकिन्छ र सर्वेक्षण सिर्जना गर्ने ठाउँमा उपस्थित हुने युवाहरूका लागि महत्त्वपूर्ण उपकरण हो। सर्वेक्षण सिर्जना गर्न, मेकरस्पेस अभ्यासकर्ताले PECS प्रयोग गरेर पुनः निर्माण गर्न सकिने फराकिलो समान सर्वेक्षणबाट धेरै वस्तुहरू छनोट गर्न शिक्षकसँग काम गर्नुभयो। PECS संयुक्त राज्यमा विकसित भएको थियो र विश्वव्यापी रूपमा प्रयोग गरिएको छैन तर हामीले कसरी एक स्पेसले समान सर्वेक्षणलाई उहाँहरूले काम गर्ने युवाहरूको विशेष समुदायसँग प्रयोगका लागि अनुकूलित गर्यो भन्नेबारे तलको सर्वेक्षणलाई उदाहरणका रूपमा समावेश गर्दछौं। हामीले त्यो उपयुक्त छ भने यसले तपाईंलाई आफ्नो समुदायका लागि बनाउन चाहने अनुकूलनहरू विचार गर्न प्रोत्साहित गर्न सक्छ भन्ने आशा गर्दछौं।

नाम: _____

मिति: _____



1. यहाँ कक्षाहरू रोचक छन्



हो



हुनसक्छ



छैन



2. म मेरो लागि महत्त्वपूर्ण कुराहरू बनाउँछु र गर्छु



हो



हुनसक्छ



छैन



3. म यहाँ काम गर्छु जसले मलाई भविष्यमा मद्दत गर्नेछ।



हो



हुनसक्छ



छैन



4. मेरा शिक्षकहरूले मलाई सिक्न मद्दत गर्छन्।



हो



हुनसक्छ



छैन

5. मैले यहाँ सिकेको कुरा अरुलाई मद्दत गर्न प्रयोग गर्न सकुछु।



हो



हुनसक्छ



छैन

6. म यहाँ गणित, विज्ञान र इन्जिनियरिङ प्रयोग गर्छु।



हो



हुनसक्छ



छैन

7. जब तपाईं यहाँ हुनुहुन्छ तपाईं प्रयोग गर्नुहुन्छ ...

	धेरै	कहिलेकाहीँ	कहिल्यै	एकिकन छैन
विज्ञान				
प्रविधि				
इन्जिनियरिङ				
कला				
गणित				

परिशिष्ट G: द्रुत जाँच सर्वेक्षणहरू

द्रुत जाँच सर्वेक्षण सञ्चालन गर्ने दिशानिर्देशहरू

मेकिंग स्पेसेस परियोजनाले युवा मानिसहरूका लागि समान परिणामहरूलाई जोड दिन्छ। मेकरस्पेसहरूद्वारा समतामूलक नतिजाहरू प्राप्त भइरहेका हदसम्म अन्तर्दृष्टि प्राप्त गर्ने, हामीले द्रुत जाँच सर्वेक्षणहरू विकास गरेका छौं जुन बहु-सत्र कार्यक्रम अघि र पछि प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्ने सहभागी युवाहरूसँग प्रयोग गर्न सकिन्छ। यी सर्वेक्षणहरू समावेश छन्:

- पूँजी र सीप (STEM कौशल र ज्ञान, नरम सीप)
- शैक्षिक र व्यावसायिक प्रक्षेपणहरू (आकांक्षा, जागिरको प्रगति, नयाँ भविष्य, औपचारिक र अनौपचारिक शिक्षामा प्रगति)
- एजेन्सी र सामाजिक कार्य (व्यक्तिगत एजेन्सी, चुनौतीपूर्ण अन्याय)
- पहिचान (बढ्दो आत्मविश्वास, मूल्यवान महसुस, STEM पहिचानको व्यापक बुझाइ, STEM मा जडानहरू)
- कल्याण।

सर्वेक्षणले चार खण्डहरू समावेश गर्दछ: समान परिणाम (5 वस्तुहरू), STEM सीप (6 वस्तुहरू), सामान्य सीपहरू (6 वस्तुहरू) र जनसाङ्ख्यिकी। यसको उद्देश्य युवा मानिसहरूको समान परिणामहरूमा तपाईंको कार्यक्रम/हस्तक्षेपको प्रभावको स्न्यापसट प्राप्त गर्नु हो। तपाईंको कार्यक्रमको सुरु र अन्त्यमा उही सर्वेक्षण सञ्चालन गर्दा यो प्रभावको भावना प्राप्त गर्न मद्दत गर्न सक्छ।

यी चार खण्डहरू बाहेक, अर्को खण्डले समान परिणामहरू (12 वस्तुहरू) मा थप गहिराइमा पुग्छ - यी प्रश्नहरू हस्तक्षेपको अन्त्यमा सोध्न सकिन्छ। थप विवरणहरूका लागि तलको तालिका हेर्नुहोस्।

प्रत्येक युवाको धारणालाई प्रत्यक्ष रूपमा लिनका लागि समूहमा नभई व्यक्तिगत रूपमा सर्वेक्षण पूरा गर्नुपर्छ। यद्यपि, तपाईंले युवाहरूलाई प्रश्नहरू बुझ्न मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ, विशेष गरी वस्तुहरूले के सन्दर्भमा। तपाईं समूहमा प्रश्नहरू पनि पढ्न चाहनुहुन्छ। हामी पूर्व-सर्वेक्षण पहिलो सत्र भन्दा पहिले वा पछि र पोस्ट-सर्वेक्षण (पूर्व-सर्वेक्षण जस्तै प्रश्नहरू, थप प्रश्नहरू) अन्तिम सत्रपछि हुनुपर्छ भनी सुझाव दिन्छौं। प्रत्येक पृष्ठको तल एउटा खाली ठाउँ छ जहाँ प्रत्येक युवाले आफ्नो आद्याक्षर राख्न सक्छ। यसले तपाईंलाई पहिले र पछिबाट प्रतिक्रियाहरू मिलाउन अनुमति दिने छ। यद्यपि, यदि तपाईंले काम गर्ने युवाहरूका लागि यो धेरै हस्तक्षेपकारी छ भने, कृपया तिनीहरूलाई खाली ठाउँ छोड्न हटाउनुहोस् वा निर्देशन दिनुहोस्।

प्रतिक्रियाहरू प्रतिबिम्बित गर्दै

सर्वेक्षणमा कुनै सही वा गलत जवाफहरू छैनन् - तपाईंको कार्यक्रम कहाँ राम्रो भइरहेको छ र तपाईंको अभ्यासका कुन क्षेत्रमा थप ध्यान दिन आवश्यक छ भनी विचार गर्न मद्दत गर्ने सर्वेक्षणहरू प्रयोग गर्ने उद्देश्य हो। तपाईंले व्यक्तिगत वस्तुहरूमा ध्यान केन्द्रित गर्ने छनौट गर्न सक्नुहुन्छ वा तपाईंले विशेष परिणाम क्षेत्रहरूसँग सम्बन्धित वस्तुहरूको समूह हेर्न चाहनुहुन्छ।

यदि सङ्ख्यात्मक सारांश हुनु उपयोगी हुन्छ भने, प्रत्येक वस्तुसँग सहमत/दृढतापूर्वक सहमत (वा विश्वस्त/अत्यधिक विश्वस्त महसुस गर्ने) उत्तरदाताहरूको अनुपात गणना गर्न सरल दृष्टिकोण हुने छ। उदाहरणका लागि, 20 जना युवाहरूले एउटा वस्तुलाई निम्नानुसार प्रतिक्रिया दिन्छन्: 5 दृढ सहमत, 7 सहमत, 3 न त, 3 असहमत, 1 दृढ असहमत र एकले नबोल्न रुचाउँछन्। 20 मध्ये 12 वा 60% सहमत/दृढतापूर्वक सहमत। विभिन्न वस्तुहरू बीचको यो अनुपात तुलना गरेर, तपाईं कसरी सम्झौता पूर्व देखि पोस्ट-सर्वेक्षण (दोहोरिने वस्तुहरूका लागि) परिवर्तन हुन्छ वा विभिन्न क्षेत्रमा युवाहरूले कसरी प्रतिक्रिया दिइरहेका छन् भन्ने दुवै बुझाउन सक्नुहुन्छ।

परिणाम क्षेत्र र प्रश्नहरू

नतिजा क्षेत्र	थप विवरण	प्रश्नहरू
STEM र सामान्य पूँजी र सीप*	STEM सीप र ज्ञान, सामान्य सीपहरू (जस्तै सञ्चार, टोली कार्य, सामाजिक सीप) र पूँजी (जस्तै नेटवर्कहरू)	प्रश्न 6: STEM सीप (गणित, इन्जिनियरिङ र निर्माण, डिजिटल प्रविधि र मेसिनरी), कम्प्युटिङ, विज्ञान, सामान्य STEM सीपहरूमा विश्वास प्रश्न 7: व्यापक सीपहरूमा विश्वास (कला र डिजाइन, व्यक्तिगत सीप, टोली कार्य, सामाजिक सीप, सोच सीप, काम र क्यारियर सीप) पोस्ट-मात्र: प्रश्न 8: यस कार्यक्रममार्फत मैले नयाँ प्रशिक्षण, शिक्षा वा कामका अवसरहरू (लागू भएमा) खोज्न मद्दत माग्न सक्ने मानिसहरूलाई भेटेको छु। प्रश्न 9: मैले यस कार्यक्रममा मलाई भविष्यको प्रशिक्षण, शिक्षा वा काममा पहुँच गर्न मद्दत गर्ने नयाँ सीप र/वा सम्पर्कहरू विकास गरेको छु।
STEM र सामान्य शैक्षिक र व्यावसायिक मार्गहरू	नयाँ भविष्य/आकांक्षा, औपचारिक र अनौपचारिक शिक्षामा सुधारिएको प्रगति, जागिरको प्रगति	प्रश्न 2: मैले भविष्यमा राम्रो जागिर पाउने छु भन्ने आत्मविश्वास महसुस गर्छु। पोस्ट-मात्र: प्रश्न 10: कार्यक्रममा मैले सिकेका कुराहरूले मलाई भविष्यमा मद्दत गर्ने छ। प्रश्न 11: मलाई भविष्यमा विज्ञान, प्रविधि वा इन्जिनियरिङसँग सम्बन्धित कामहरू अध्ययन, तालिम वा पछ्याउन थप रुचि भएको छ। प्रश्न 12: कार्यक्रममा आउनाले मलाई विद्यालयमा राम्रो गर्न मद्दत गरेको छ।
एजेन्सी र सामाजिक कार्य	बढेको व्यक्तिगत एजेन्सी, अन्याय र/वा समुदायलाई फाइदा दिन STEM प्रयोग गरेर	प्रश्न 1: म प्रायः मेरो समुदाय वा व्यापक समाजका मानिसहरूलाई मद्दत गर्ने चीजहरू बनाउँछु वा गर्छु। पोस्ट-मात्र: प्रश्न 13: कार्यक्रममा, मैले मेरा लागि अर्थपूर्ण चीजहरू गरे र/वा बनाए। प्रश्न 14: कार्यक्रमका गतिविधिहरू समाजमा चुनौतीपूर्ण असमानताहरूमा केन्द्रित थिए।
पहिचान (STEM र सामान्य)	बढेको आत्मविश्वास, मान्यता प्राप्त र मूल्यवान महसुस, समुदायको भावना, STEM को फराकिलो दृष्टिकोण, बलियो STEM पहिचान	प्रश्न 3: म जस्ता मानिसहरू विज्ञान, कम्प्युटिङ वा इन्जिनियरिङ गतिविधि वा काम गर्छु। प्रश्न 4: अन्य मानिसहरूलाई म विज्ञान, कम्प्युटिङ वा इन्जिनियरिङमा राम्रो छु भन्ने लाग्छ। पोस्ट-मात्र: प्रश्न 15: यो कार्यक्रम गर्दा मेरो आत्मविश्वास बढेको छ। प्रश्न 16: कार्यक्रममा मेरा विचार, अनुभव र दृष्टिकोणको कदर भएको मैले महसुस गरेको छु। प्रश्न 17: यस कार्यक्रमले विज्ञान, प्रविधि र/वा इन्जिनियरिङ कसले गर्छ भन्ने बारेमा मेरो विचारलाई व्यापक बनाएको छ। प्रश्न 18: यस कार्यक्रमले मलाई विज्ञान, प्रविधि र/वा इन्जिनियरिङसँग थप जोडिएको महसुस गर्न मद्दत गरेको छ।
व्यापक कल्याण	मानसिक स्वास्थ्यमा सुधार भएको	प्रश्न 5: म मेरो जीवन र कल्याणमा राम्रोसँग समर्थन भएको महसुस गर्छु। पोस्ट-मात्र: प्रश्न 19: कार्यक्रममा आउँदा मेरो मानसिक स्वास्थ्य तथा कल्याणमा सहयोग पुगेको छ।

* केही सीपहरू, विशेष गरी STEM सीपहरू, तपाईंको कार्यक्रममा सम्बोधन नहुन सक्छ। यस उदाहरणमा, ती वस्तुहरू हटाउन सकिन्छ - वा यदि जानकारी तपाईंका लागि उपयोगी हुने छ भने छोड्न सकिन्छ।

द्रुत जाँच सर्वेक्षण द्रुत जाँच सर्वेक्षण

कृपया हामीलाई तपाईं र तपाईंका अनुभवहरू बारे केही बताउनु यो फाराम प्रयोग गर्नुहोस्। यसले हामीलाई तपाईंको ठाउँमा अझ राम्रो गतिविधिहरू बनाउने तरिकाहरू फेला पार्न मद्दत गर्ने छ। यहाँ कुनै पनि सही वा गलत उत्तरहरू छैन। तपाईंले के सोच्नुहुन्छ भन्नेबारे हामी जान्न मात्र चाहन्छौं।
(कृपया प्रत्येक पृष्ठको तल आफ्नो आद्याक्षरहरू राख्नुहोस्।)

तपाईं कुन मेकरस्पेसमा सहभागी हुँदै हुनुहुन्छ?

निम्न कथनहरूमा तपाईं कति सहमत वा असहमत हुनुहुन्छ? (उपयुक्त बाकसमा चिन्ह लगाउनुहोस्)

तपाईंका बारे	दृढतापूर्वक असहमत दृढतापूर्वक असहमत	असहमत	न त सहमत न असहमत	सहमत	दृढतापूर्वक सहमत	भन्न चाहन्न
म प्रायः मेरो समुदाय वा व्यापक समाजका मानिसहरूलाई मद्दत गर्ने चीजहरू बनाउँछु वा गर्छु।						
मैले भविष्यमा राम्रो जागिर पाउने छु भन्ने आत्मविश्वास महसुस गर्छु।						
म जस्ता मानिसहरू विज्ञान, कम्प्युटिङ वा इन्जिनियरिङ गतिविधि वा काम गर्छु।						
अन्य मानिसहरूलाई म विज्ञान, कम्प्युटिङ वा इन्जिनियरिङमा राम्रो छु भन्ने लाग्छ।						
म मेरो जीवन र कल्याणमा राम्रोसँग समर्थन भएको महसुस गर्छु।						

सीपहरूका विभिन्न प्रकारहरूमध्ये केही प्रकार तल दिइएका छन्। तपाईं हाल ती प्रत्येकसँग कतिको विश्वस्त हुनुहुन्छ? (उपयुक्त बाकसमा चिन्ह लगाउनुहोस्)

तपाईंका सीपहरू	दृढतापूर्वक असहमत दृढतापूर्वक असहमत	असहमत	न त सहमत न असहमत	सहमत	दृढतापूर्वक सहमत
गणित सीपहरू - जस्तै योगहरू गर्ने, अंशहरू गणना गर्ने, नाप्ने, रूलर प्रयोग गर्ने, तौल/तराजू प्रयोग गर्ने, बजेट बनाउने।					
इन्जिनियरिङ र निर्माण गर्ने सीपहरू - जस्तै निर्माण उपकरणहरू (T-स्क्वायर, उपयोगिता चक्कु, बेल्ट स्यान्डर, ग्लु, हथौडा) र सामग्री (कार्डबोर्ड, काठ) को प्रयोग।					

प्रारम्भिक:

तपाईंका सीपहरू

	दृढतापूर्वक असहमत दृढतापूर्वक असहमत	असहमत	न त सहमत न असहमत	सहमत	दृढतापूर्वक सहमत
डिजिटल प्रविधि र मेसिनरीहरू प्रयोग गर्दै - जस्तै डिजिटल एम्ब्रोइडरी, विनाइल कटर, हिट प्रेस, लेजर कटर, स्फेरोस, 3D प्रिन्टर, 3D मोडलिङ, डिजिटल निर्माण गर्ने					
कम्प्युटिङ सीपहरू - जस्तै कोडिङ, सफ्टवेयर प्रयोग गरेर (Inkscape, Arduino, Tinkercad), रोबोटिक्स					
विज्ञान सीपहरू - जस्तै इलेक्ट्रॉनिक्स/बिजुली (सर्किटहरू बनाउने, सेन्सरहरू प्रयोग गर्ने), प्रयोगशाला उपकरणहरू प्रयोग गर्ने (माइक्रोस्कोप आदि)					
सामान्य सीपहरू - जस्तै परीक्षण र त्रुटि, डिजाइन सोच, समस्या समाधान					
कला र डिजाइन - जस्तै चित्रकारी, ग्राफिक डिजाइन, निर्माण, शिल्प, विभिन्न सामग्रीसँग काम, रचनात्मक हुनु					
व्यक्तिगत सीपहरू - जस्तै सञ्चार, संगठन, पहल देखाउने, समय व्यवस्थापन, ध्यान दिन, कार्यहरू पूरा गर्ने, स्वयं-अभिव्यक्ति, स्वयं-प्रतिबिम्ब।					
अरु व्यक्तिसँग काम गर्ने - जस्तै टोली कार्य, प्रस्तुति, समूहमा बोल्ने					
सामाजिककरण र साथीहरू बनाउन					
रचनात्मक, कल्पनाशील र/वा आलोचनात्मक रूपमा सोच्दै					
काम र करियर सीपहरू - जस्तै CV लेखन, अन्तर्वार्ता तयारी, जागिर खोजी, कभर लेटर लेखन					

प्रारम्भिक:

तपाईंका बारे थप

तपाईं यो कार्यक्रम/पाठ्यक्रमबाट के प्राप्त गर्ने आशा गर्दै हुनुहुन्छ? (जस्तै नयाँ साथी बनाउनुहोस्; विज्ञान, प्रविधि वा

इन्जिनियरिङका बारेमा जान्नुहोस्; काम सीपहरू; फरक पार्नुहोस्; रमाइलो गर्नुहोस्; अन्य केहि?) तपाईंको उमेर कति हो?

- ☐ 6 देखि 9 वर्ष
☐ 10 देखि 14 वर्षसम्म
☐ 15 देखि 19 वर्षसम्म
☐ 20 देखि 24 वर्षसम्म
☐ 25 देखि 30 वर्षसम्म

तपाईं लैङ्गिक सन्दर्भमा कसरी आत्म-पहिचान गर्नुहुन्छ?

- ☐ महिला
☐ पुरुष
☐ अर्को तरिकामा स्वयं-वर्णन गर्नुहोस्
☐ भन्न चाहन्न

तपाईंलाई अक्षमता भएको पहिचान छ?

- ☐ छ
☐ होइन
☐ थाहा छैन
☐ भन्न चाहन्न

तपाईं यस स्थानमा कहिलेदेखि सत्रहरूमा आउँदै हुनुहुन्छ? (कृपया ONE चयन गर्नुहोस्)

- ☐ यो मेरो पहिलो सत्र हो
☐ एक महिनाभन्दा कम
☐ 1 देखि 3 महिना
☐ 7 महिनादेखि 1 वर्षसम्म
☐ 1 देखि 3 वर्षसम्मका
☐ 3 वर्षभन्दा धेरै

यस कार्यक्रम बारेमा कसरी थाहा पाउनुभयो ? (कृपया लागू हुने सबै चयन गर्नुहोस्।)

- ☐ विद्यालय/शिक्षक/अन्य पेशेवर
☐ साथीहरू
☐ आमाबुवा वा अन्य पारिवारिक सदस्यहरू।
☐ विज्ञापन (जस्तै फ्लायर)
☐ अन्य संस्था (रोजगार केन्द्र/अन्य परोपकारी संस्था, आदि)
☐ सामाजिक सञ्जाल

कृपया हामीलाई आफ्नो पहिलो नाम बताउनुहोस्

थर

थर

पोस्ट-हस्तक्षेपः थप रूपमा तपाईं सहभागी हुनुभएको कार्यक्रममा प्रतिबिम्बित गर्नुहोस्
तपाईं सहभागी हुनुभएको कार्यक्रमका बारेमा निम्न कथनहरूसँग तपाईं कत्तिको सहमत वा असहमत हुनुहुन्छ? (उपयुक्त बाकसमा चिन्ह लगाउनुहोस्)

तपाईंका बारे	दृढतापूर्वक असहमत दृढतापूर्वक सहमत	असहमत	न त सहमत न असहमत	सहमत	दृढतापूर्वक सहमत	भन्न चाहन्न
यस कार्यक्रममार्फत मैले नयाँ प्रशिक्षण, शिक्षा वा कामका अवसरहरू (लागू भएमा) खोज्न मद्दत माग्न सक्ने मानिसहरूलाई भेटेको छु।						
मैले यस कार्यक्रममा मलाई भविष्यको प्रशिक्षण, शिक्षा वा काममा पहुँच गर्न मद्दत गर्ने नयाँ सीप र/वा सम्पर्कहरू विकास गरेको छु।						
कार्यक्रममा मैले सिकेका कुराहरूले मलाई भविष्यमा मद्दत गर्ने छ।						
मलाई भविष्यमा विज्ञान, प्रविधि वा इन्जिनियरिङसँग सम्बन्धित कामहरू अध्ययन, तालिम वा पछ्याउन थप रुचि भएको छ।						
कार्यक्रममा आउनाले मलाई विद्यालयमा राम्रो गर्न मद्दत गरेको छ।						
कार्यक्रममा, मैले मेरा लागि अर्थपूर्ण चीजहरू गरे र/वा बनाए।						
कार्यक्रमका गतिविधिहरू समाजमा चुनौतीपूर्ण असमानताहरूमा केन्द्रित थिए।						
यो कार्यक्रम गर्दा मेरो आत्मविश्वास बढेको छ।						
कार्यक्रममा मेरा विचार, अनुभव र दृष्टिकोणको कदर भएको मैले महसुस गरेको छु।						
यस कार्यक्रमले विज्ञान, प्रविधि र/वा इन्जिनियरिङ कसले गर्छ भन्ने बारेमा मेरो विचारलाई व्यापक बनाएको छ।						
यस कार्यक्रमले मलाई विज्ञान, प्रविधि र/वा इन्जिनियरिङसँग थप जोडिएको महसुस गर्न मद्दत गरेको छ।						
कार्यक्रममा आउँदा मेरो मानसिक स्वास्थ्य तथा कल्याणमा सहयोग पुगेको छ।						

प्रारम्भिकः

परिशिष्ट H: रचनात्मक मूल्याङ्कन उपकरणहरू

प्रश्नावली वा प्रतिक्रिया फारमहरू (कागज र अनलाइन दुवैमा) मूल्याङ्कन गर्ने परिचित तरिकाहरू भए तापनि तपाईं र आफ्नो काम गर्ने युवाहरूले विचार गर्न चाहनुहुने वैकल्पिक - र रचनात्मक - मूल्याङ्कन विधिहरूको विस्तृत दायरा छ। यहाँ हाम्रा केही मनपर्नेहरू छन्:

भित्तिचित्र पर्खाल: यो एक ओपन-एन्डेड उपकरण हो जुन गतिविधि वा कार्यक्रम बारे प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्ने प्रयोग गर्न सकिन्छ। तपाईंले विशेष प्रम्प्टहरू वा मुख्य प्रश्नहरू समावेश गर्न मद्दत गर्न सक्नुहुन्छ - जस्तै कुनै कार्यक्रमकारेमा मनपर्ने वा मन नपर्नेहरू, यसलाई थप स्वागतयोग्य बनाउनका लागि सुझावहरू, वा तपाईंले अन्वेषण गर्न इच्छुक अरु कुनै कुराहरू। पर्खाल बनाउनका लागि, पर्खाल वा बोर्डमा कागजको ठूलो पाना जोडिएको छ, साथै यसमा प्रम्प्टहरू लेखिएको छ। युवाहरूले प्रम्प्टहरूमा आफ्ना प्रतिक्रियाहरू लेख्न वा कोर्न पोस्ट-इट नोटहरू प्रयोग गर्न सक्नुहुन्छ। यस गतिविधिलाई रूख कोर्ने (वा एउटा बनाउने) र युवाहरूलाई 'पातहरू' मा प्रतिक्रिया दिन आमन्त्रित गर्ने विषयवस्तुसँग दृश्यात्मक रूपमा पनि जोड्न सकिन्छ।

टाउको-हात-हृदय: यो दृश्य उपकरण गतिविधि वा कार्यक्रममा प्रतिक्रिया सङ्कलन गर्ने एक रमाइलो तरिका हो। कागजको ठूलो टुकामा एक व्यक्तिको रूपरेखा कोर्नुहोस्। युवाहरूले कुनै गतिविधि (टाउको) को बारेमा के सोच्नुभएको छ, उहाँहरूले यस (हृदय) को बारेमा महसुस गर्नुभयो र उहाँहरूले अर्को (हात वा खुट्टा) के गर्न चाहनुहुन्छ भनेर प्रतिबिम्बित गर्न पोस्ट-इट नोटहरूमा लेख्न वा कोर्न सक्नुहुन्छ। वैकल्पिक रूपमा र तपाईंले काम गर्ने युवाहरूको प्राथमिकतामा निर्भर गर्दै, अधिक निजी व्यक्तिगत प्रतिक्रियाका लागि अनुमति दिन रूपरेखा कागजको साना टुकामा छान्न सकिन्छ।

जारमा ढुङ्गाहरू: यो गतिविधिका पक्षहरूमा मतदान गरेर प्रतिक्रिया प्रदान गर्न सहभागीहरूका लागि द्रुत, सजिलो र दृश्यात्मक तरिका हो। उदाहरणका लागि, उहाँहरूले 'के तपाईंले आज सुनेको महसुस गर्नुभयो?' जस्ता प्रश्नको जवाफ 'हो', 'थोरै', 'होइन' जस्ता प्रतिक्रियाहरूसँग दिन सक्नुहुन्छ। यसमा साक्षरतासँग संघर्ष गर्न सक्ने र गुमनाम हुन सक्ने व्यक्तिहरूका लागि पर्याप्त पहुँचयोग्य हुनुको फाइदा पनि छ। जार (वा बक्स) छान्न सकिन्छ जसकारण गर्दा युवाहरूले आफ्ना साथीहरूले कसरी मतदान गरिरहेका छन् वा कार्यक्रमको विषयवस्तुसँग मिल्ने गरी सजाइएको देख्न सक्दैनन्।

फोटो र भिडियोहरू: सहभागीहरूले उहाँहरूका लागि अर्थपूर्ण कार्यक्रमका तत्वहरू खिच्न वा तपाईंको ठाउँ भित्रका सुविधाहरूको तस्बिर वा भिडियोहरू लिन सक्नुहुन्छ। आफैले मूल्याङ्कन गर्न चुनौतीपूर्ण हुने छ तर उहाँहरू अन्तर्वार्ता वा छलफलमा प्रम्प्टको रूपमा धेरै उपयोगी हुनुहुन्छ। उहाँहरूसँग साक्षरतासँग संघर्ष गर्ने व्यक्तिहरूद्वारा प्रयोगयोग्य हुने फाइदा पनि छ र उहाँहरूले साँच्चै युवाहरूको आवाजलाई केन्द्रित गर्न सक्नुहुन्छ।

भौतिक मूल्याङ्कन स्केलहरू: यस उपकरणका साथ, सहभागीहरू प्रश्नको जवाफमा लाइनमा उभिनुहुन्छ। यसमा उहाँहरूले कुनै गतिविधिमा कतिको आनन्द उठाउनुभयो, कुनै भनाइसित उहाँहरू सहमत वा असहमत हुनुहुन्छ तथा हुनुहुन्न, उहाँहरूले कुनै कुरा कतिको रोचक भेट्नुहुन्छ वा कुनै गतिविधि दोहोर्‍याउन चाहनुहुन्छ भन्ने कुरा व्यक्त गर्न सकिन्छ। यसको भिन्नतामा, युवाहरूले पनि आफूलाई कस्तो महसुस गर्छ भनी वर्णन गरेको कथनको छेउमा उभिन सक्नुहुन्छ। (यो अधिक संवेदनशील विषयहरूका लागि राम्रो उपकरण होइन, त्यहाँ कुनै अज्ञात अवस्था छैन भन्ने कुरा नोट गर्नुहोस्।)

स्टिकी डट मूल्याङ्कन स्केलहरू: यो भौतिक मूल्याङ्कन स्केल समान छ तर थप नामरहित हुन सक्छ। सहभागीहरूले प्रम्प्टको प्रतिक्रियामा (उदाहरणका लागि सहमत-असहमत) आफूलाई निरन्तरतामा राख्न डट स्टिकरहरू प्रयोग गर्नुहुन्छ। 'आजको गतिविधिमा मैले सहज महसुस गरेँ'। त्यस्तै एउटा उपकरण 'स्टार डायग्राम' (fig. 12) हो, जसमा युवाहरूले स्टिकरहरू प्रयोग गरेर आफूले विशेष सीपका साथ कति प्रगति गरेको महसुस गर्नुभयो भन्ने बुझाउँछ।

MAKING SPACES

m4kingspaces.org

[UCL webpage](#)

X:@m4kingspaces



मेकिंग स्पेसेस परियोजनालाई लोयड्स रेजिस्टर फाउन्डेशन द्वारा वित्त पोषित गरिएको छ

Partners



FABLAB
NEPAL



Kathmandu



IOE – FACULTY OF
EDUCATION AND SOCIETY

Institute of Making



kersnikova

KWMC
KNOWLE WEST MEDIA CENTRE

MAD
LAB

